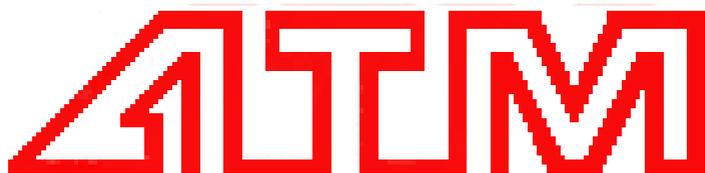


CODICE ETICO



Azienda Trasporti Messina

Principi Generali

L'ATM - Azienda Trasporti di Messina - contestualmente alla adozione ed attuazione del modello di organizzazione, controllo e gestione ai sensi del D.lgs 231/01, ha ritenuto di adottare un codice di comportamento che viene definito *codice etico*, al quale dovranno uniformarsi tutti coloro che hanno o avranno rapporti con la società, siano o meno dipendenti della stessa.

Infatti, se da un lato la "*mission*" della società non può che consistere nel raggiungimento di sempre maggiori profitti, dall'altro si è consapevoli come detto risultato obbligatoriamente debba essere accompagnato dalla massima soddisfazione dei propri clienti, dal rispetto dei legittimi interessi e diritti di tutte le categorie dei soggetti interessati sia interni (dipendenti, collaboratori), sia esterni (clienti, fornitori, azionisti, comunità locali, stato ed enti

pubblici), delle pratiche di equità e correttezza nella prestazione del rapporto di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e nel rispetto delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili ai diversi campi di attività.

Il Codice contiene i principi fondamentali, espressione della politica societaria a cui deve ispirarsi la condotta degli amministratori, dei dirigenti e di ogni dipendente oltre che da parte dei soggetti terzi che sono in rapporti di affari o di collaborazione con la società.

La conduzione delle attività aziendali della società deve essere improntata alla massima trasparenza, onestà, correttezza e buona fede e nella piena osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie e del modello ex d.lgs 231/01. L'integrità etica e la correttezza devono costituire un

impegno costante di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con la società e devono caratterizzare i comportamenti di tutta l'organizzazione aziendale.

Le regole comportamentali contenute nel presente codice dovranno essere portate a conoscenza di tutti i collaboratori e/o dipendenti della società così come dovrà essere verificata, con regolarità, l'assenza di violazioni del codice anche con riferimento ai fornitori, collaboratori o consulenti esterni i quali dovranno – pena l'interruzione dei relativi rapporti contrattuali – rispettare e condividerne i contenuti.

La società - oltre ad aver adottato un Modello di organizzazione idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri dipendenti-collaboratori ed a vigilare sulla corretta attuazione dello stesso –

vuole attuare un modo c.d. “ *etico* “ di fare impresa, ispirandosi – nel compimento di tutte le azioni, operazioni e negoziazioni - al principio della massima correttezza (formale e sostanziale), della completezza e trasparenza delle informazioni, della legittimità, chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo la normativa vigente.



I. Rapporti con gli stakeholders

La società applica i principi contenuti nel presente codice ai rapporti con gli “stakeholders”, intesi quali soggetti che entrano in contatto con la società, portatori di autonomi interessi da rispettare e da valorizzare (gli azionisti, i collaboratori-dipendenti, i fornitori, i clienti, la comunità e il mercato).

Nell'esecuzione dell'attività di impresa, la società riconosce un ruolo primario ai collaboratori e dipendenti, promuovendo la creazione di rapporti basati sulla reciproca fiducia, lealtà e pari opportunità e la valorizzazione della professionalità di ogni collaboratore.

La società riconosce e tutela i diritti dei lavoratori, in particolare della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro.

Nei rapporti con i clienti la società offre un servizio di qualità superiore per rispondere alle esigenze degli stessi in modo qualificato e competente.

Per contribuire allo sviluppo della comunità sociale in cui opera, nei limiti connessi alla struttura societaria ed all'attività svolta, la società valorizza la persona, la ricerca, l'innovazione e la crescita sociale,

educativa e culturale, garantendo una piena collaborazione e trasparenza nei rapporti con le Autorità Pubbliche.

La società, nell'ambito di una corretta e trasparente informazione nei confronti degli "stakeholders", si impegna a una comunicazione il più trasparente possibile, sia nelle campagne pubblicitarie, che nei manuali e negli altri mezzi di comunicazione, rifuggendo da comunicazioni che non siano trasparenti, etiche e corrette.

II. Conduzione degli affari

Le regole enunciate nel presente codice devono essere seguite dai collaboratori e dipendenti della società anche nell'ambito dei rapporti commerciali.

I dipendenti e gli altri soggetti destinatari del presente Codice hanno l'obbligo di evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, evitando, soprattutto, situazioni di conflitto fra gli interessi della società e quelli personali, come rapporti societari con fornitori, clienti o concorrenti oltre che tutte le possibili situazioni in cui l'esistenza di un interesse personale potrebbe influire sulle decisioni della società.

A prescindere dall'obbligo di comunicare al proprio responsabile possibili situazioni di conflitto, ogni dipendente ha l'obbligo, in via preventiva di

segnalare alla direzione del personale, o agli amministratori, l'esistenza di un'attività lavorativa con altri soggetti, la presenza di contatti finanziari, commerciali, professionali, familiari o di altro tipo, tali da poter influire, anche solamente in astratto, sull'imparzialità della sua condotta all'interno dell'attività lavorativa espletata per conto della società nei confronti di determinati soggetti terzi.



III. Informazioni riservate e gestione di dati sensibili

La normativa in materia di abuso di informazioni riservate (insider trading), deve essere rispettata rigorosamente da tutti i dipendenti della società.

Specifiche procedure devono essere applicate nella gestione delle informazioni riservate; una procedura specifica deve essere applicata per la definizione delle informazioni che potranno essere rese pubbliche.

I dati e le informazioni elaborate dalla società devono essere mantenute riservate da parte dei collaboratori e dipendenti. Considerato che la divulgazione non autorizzata potrebbe creare danni patrimoniali e di immagine alla società, i dipendenti e gli altri destinatari del presente Codice non devono senza una specifica autorizzazione mettere a disposizione di terzi informazioni e conoscenze riguardanti dati tecnici, informazioni tecnologiche, societarie, finanziarie e commerciali della società.

L'utilizzo di tali informazioni potrà essere autorizzato solamente ai fini prestabiliti; tali dati

potranno essere comunicati solamente, nel rispetto delle specifiche procedure interne, alle Autorità secondo le previsioni di legge ovvero a specifici soggetti in esecuzione di rapporti commerciali con vincolo di riservatezza.

I vincoli di riservatezza dovranno essere rispettati dai dipendenti e collaboratori anche nel periodo successivo alla cessazione dei rapporti di lavoro con la società.

Nell'esecuzione dell'attività di impresa, la società raccoglie una quantità di informazioni personali e riservate, che si impegna a trattare in conformità alle disposizioni previste dalla normativa in materia di riservatezza negli Stati in cui opera e alle migliori prassi utilizzabili in materia di riservatezza.

A tal fine, la società garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione, scelta e utilizzo dei

sistemi informativi destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate.

IV. Risorse umane e ambiente di lavoro

La società riconosce l'importanza dei propri collaboratori e dipendenti nello sviluppo e nella realizzazione della crescita dell'impresa, costituendo l'azienda un ambiente di formazione e di crescita professionale nel rispetto dei principi di lealtà, fiducia e delle disposizioni di legge.

La società garantisce parità di trattamento e valorizza le singole professionalità, rifiutando qualsiasi discriminazione e richiedendo esclusivamente ai dipendenti e collaboratori di garantire le prestazioni dovute ed il rispetto degli

impegni assunti nei confronti della società oltre che dei principi contenuti nel presente Codice di comportamento.

I rapporti di lavoro e collaborazione con i dipendenti sono improntati al rispetto della normativa vigente in materia di diritto del lavoro e dei principi descritti nel presente Codice.

La società si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo anche tramite la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte dei dipendenti della società.

Ogni dipendente e collaboratore è direttamente responsabile nei confronti dei colleghi e della società, per il mantenimento della qualità dell'ambiente di lavoro. I dipendenti hanno l'onere di

prevenire e di limitare situazioni che possono influenzare negativamente tale qualità.

Particolare attenzione verrà posta alla tutela e salvaguardia della sicurezza, ambiente e salute e delle procedure adottate per la tutela di questi valori.

Il presente Codice - così come il modello ex d.lgs 231/01 - costituisce parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro di ogni dipendente della società.

In relazione a ciò, non solo verrà consegnata una copia del codice ad ogni dipendente, ma la società si impegna altresì ad informare ciascuno di questi in ordine alla importanza delle regole ivi contenute tanto che ogni dipendente dovrà dimostrare di averlo letto e compreso.

V. Divieto di discriminazioni, molestie e di comportamenti illegali/abusi sul luogo di lavoro

Nell'ambiente di lavoro deve essere esclusa qualsiasi forma di discriminazione e di molestia per ragioni legate alla razza, al sesso, alla religione, all'età, alle tendenze sessuali, all'invalidità, o altri aspetti di carattere personale slegati dall'attività lavorativa.

Allo stesso modo sono vietati comportamenti illegali e abusi di qualsiasi genere sul luogo di lavoro, minacce o aggressioni ai danni dei dipendenti o collaboratori, ovvero dei beni e delle proprietà dell'azienda.

Nel caso in cui un dipendente ritenga di avere subito qualche forma di molestia o di comportamento abusivo o illegale, potrà informare il

responsabile del personale o l'amministratore il quale, esaminata la situazione, potrà riferire al Consiglio di Amministrazione di quanto accaduto, proponendo i provvedimenti da adottare.

La società dispone – a prescindere, ove ne ricorrano i presupposti, dalle eventuali iniziative giudiziarie che l'interessato dovesse decidere di assumere – che vengano svolte con immediatezza le indagini interne e che siano adottati i provvedimenti più opportuni, con assoluta garanzia per il dipendente da eventuali condotte finalizzate alla ritorsione per avere riferito le circostanze di cui sopra ai propri responsabili.

VI. Posizioni di responsabilità

I soggetti che rivestono, all'interno della società, una posizione di responsabilità dovranno rappresentare per gli altri un esempio da seguire e dovranno, con il loro comportamento, dimostrare ai dipendenti che il rispetto del Codice rappresenta un aspetto fondamentale del loro lavoro. I Responsabili dovranno inoltre accertarsi che i dipendenti abbiano compreso l'esatto significato delle regole etiche contenute nel codice che non devono mai essere disgiunte dallo sviluppo dell'attività o del business.

Tutti i responsabili e i dirigenti hanno l'obbligo di segnalare qualsiasi comportamento che abbia dato origine a una violazione del Codice così come dovranno inoltre porre in essere gli strumenti per garantire la tutela dei soggetti che effettuano

segnalazioni di comportamenti contrari alle disposizioni del Codice.

In presenza di violazioni accertate, i dirigenti dovranno adottare adeguati provvedimenti sanzionatori idonei anche a rappresentare un deterrente per future violazioni.



VII. Corruzione- pagamenti illeciti- riciclaggio

Integrità, correttezza e trasparenza sono valori che devono essere rispettati dai dirigenti e dai dipendenti della società in tutti i rapporti, all'interno e all'esterno dell'azienda.

In tale ottica, nei rapporti con la P.A. è fatto divieto di accettare, sollecitare, offrire o pagare denaro (o altre utilità)

Ciò considerato, è vietato ai dipendenti e agli altri destinatari offrire omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o che violino le disposizioni contenute nel presente Codice; sono altresì vietate le condotte che, se rese pubbliche, possano danneggiare la società.

E' vietato ai dipendenti (e anche ai loro familiari) accettare omaggi o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio, o posporre gli interessi della società rispetto a quelli individuali.

Ogni dipendente e ogni altro soggetto che deve osservare il presente Codice deve evitare situazioni in

cui interessi di natura personale possano essere in conflitto con quelli della società.

Nè la società, né i suoi dipendenti devono essere coinvolti ovvero eseguire condotte che possano integrare la commissione del reato di riciclaggio, quali l'accettazione o il possesso di introiti derivanti da attività illecite. Prima di iniziare rapporti commerciali con clienti e fornitori, la società e i suoi dipendenti devono acquisire informazioni in merito alla legittimità dell'operato di questi nuovi soggetti.

VIII. Concorrenza

La società si impegna a rispettare le norme di legge sulla concorrenza, nell'ottica della corretta competizione commerciale.

Sono pertanto rifiutati coinvolgimenti in operazioni di divisione dei mercati con altri concorrenti, e delle altre condotte finalizzate a limitare la produzione e la vendita, in violazione dei principi della libera concorrenza.

IX. Rapporti con l'esterno

Nei rapporti con i soggetti terzi, la società e i suoi dipendenti devono agire nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza e con il dovuto rispetto per i valori fondamentali della società indicati nel presente Codice.

Nei rapporti con i clienti, la società si preoccupa di realizzarne le richieste, applicando condizioni e trattamenti corretti e onesti. Ogni contratto deve essere eseguito con trasparenza e correttezza professionale.

A tal fine, nei rapporti con i clienti, i dipendenti devono offrire qualità e assistenza, seguendo le istruzioni e le procedure interne redatte dalla società ed evitando discriminazioni.

Nei rapporti con i fornitori, la società effettua un controllo costante riguardo la qualità, i costi e l'innovazione dei prodotti offerti. Oltre al prodotto, dovrà essere oggetto di valutazione da parte dei dipendenti anche la condivisione dei valori descritti nel Codice da parte dei singoli fornitori. Sarà rilevante anche l'accettazione da parte dei fornitori delle

disposizioni contenute nel codice comportamentale a loro specificamente dedicato

I dipendenti dovranno mantenere rapporti stabili, trasparenti e di collaborazione con i fornitori.

L'impresa comunica ai fornitori le principali politiche di tutela in tema di qualità, lavoro minorile e ambiente; adotta parametri di selezione dei fornitori che tengano conto dell'utilizzo da parte di questi di prodotti e sistemi a basso impatto ambientale.

Nei confronti delle istituzioni pubbliche, la società deve fare gestire i rapporti solamente dai funzionari e dai dipendenti delegati, in modo corretto nel rispetto della normativa vigente.

Possono essere erogati omaggi e cortesie (se e in quanto consentite dalle vigenti leggi), a favore dei rappresentanti di istituzioni pubbliche, solo se di modico valore e proporzionati al caso e non potranno

essere considerati strumenti per ottenere indebiti vantaggi nell'interesse o a vantaggio della società.

La società concederà la massima collaborazione in presenza di ispezioni, accessi, o richieste di informazioni legittime da parte di Autorità Pubbliche.

Trasparenza, collaborazione e correttezza sono i principi a cui dovrà ispirarsi la società nei rapporti con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti.

Solo se ammessi dalla legge potranno essere erogati dalla società contributi economici.

I contributi erogati dai dipendenti della società a favore di partiti politici, associazioni, comitati verranno dati solamente a titolo personale.

Nel rispetto delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la società non impiega lavoro minorile, o comunque persone di età inferiore rispetto a quella minima prevista nei singoli Stati, e comunque, non minore di anni quindici.

Per estendere tali valori, la società garantisce l'interruzione dei rapporti di fornitura con soggetti che impiegano lavoro minorile.

X. Pubblicità e rapporti con i mezzi di informazione

Nelle comunicazioni e relazioni, sia interne che esterne, la società richiede chiarezza, correttezza e trasparenza.

Nella redazione delle campagne pubblicitarie e nella diffusione al pubblico delle informazioni relative ai servizi erogati dall'azienda, la società deve accertare che i dati diffusi siano corretti e conformi alla normativa vigente. La società impedisce la pubblicazione di informazioni ingannevoli e non veritiere.



XI. Sistema di controllo interno

La verifica in ordine all'attuazione dei principi contenuti nel presente Codice viene delegata all'Organismo di vigilanza ex d.lgs 231/01

XII. Violazione del Codice di Comportamento

All'interno dei doveri da osservare durante l'esecuzione del rapporto di lavoro sono comprese le disposizioni contenute nel presente Codice di comportamento.

Per le violazioni di tali disposizioni da parte dei dipendenti o dei terzi, si applica - in quanto compatibile - il sistema sanzionatorio contenuto nel Modello di organizzazione, gestione e controllo.