



**Modello di Organizzazione Gestione
e Controllo
D.Lgs. 231/01**

**CODICE ETICO
ALLEGATO 2**

Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
06	Codice Etico ex D.Lgs. 231/01	CdA	26/03/2025

SOMMARIO

I. DISPOSIZIONI PRELIMINARI.....	3
Premessa	3
Definizioni	5
Il rapporto con gli <i>stakeholders</i>	6
Il valore della reputazione e della credibilità aziendale	7
I contenuti del Codice Etico	7
Aggiornamenti del Codice Etico	7
Mission	9
Principi Fondamentali	9
II. Ambito di Applicazione	13
Relazioni con il Socio	13
Sistema di governo dell'impresa	14
Organi Amministrativi, Direttivi e di Controllo	14
Relazioni con le Risorse Umane	15
Relazioni con i soggetti esterni.....	21
Relazioni con la clientela	22
Relazioni con i fornitori di beni e servizi	24
Relazioni con la Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza	26
Relazioni con organizzazioni Sindacali, partiti e associazioni.....	27
Relazioni con organi di informazione e mass media	27
III. CONTABILITA' E PREVENZIONE REATI.....	29
Trasparenza della contabilità e prevenzione dei reati societari.....	29
Prevenzione dei reati di terrorismo, eversione dell'ordine democratico,	30
reati contro la personalità individuale	30
IV. CONFLITTO DI INTERESSI	30
Sistema dei controlli interni	31
Gestione dei rischi	31
V. POLITICHE DI IMPRESA	32
Politica Ambientale	32
VI. REGOLAMENTO COMPORTAMENTALE	32
VII. INFORMAZIONI E RISERVATEZZA	35
Riservatezza delle informazioni	35
Protezione dei dati personali.....	36
VIII. ATTUAZIONE E SANZIONI	38
Diffusione e attuazione del Codice Etico	38
Organismo di Vigilanza	39
Segnalazioni e accertamento delle violazioni	39
Sanzioni.....	39

I. DISPOSIZIONI PRELIMINARI**Premessa**

Il presente Codice Etico, approvato dalla Società Inter Rail S.p.A. (nel prosieguo “Inter Rail” o “Società”), è volto a ispirare, regolare e controllare preventivamente i comportamenti che i Destinatari del Codice - individuati nell’Organo Amministrativo, nel Collegio Sindacale, nei Dirigenti o in coloro che di fatto gestiscono o dirigono la Società ovvero in coloro che sono a capo di unità o strutture organizzative autonome, nonché in tutti coloro che sono sottoposti alla direzione o controllo dei soggetti menzionati e nei collaboratori, fornitori, *outsourcers* e consulenti che agiscono in nome e/o per conto della Società - sono tenuti a rispettare – c.d. soggetti “Destinatari”.

Il Codice Etico, in seguito anche “Codice”, della Società:

- enuncia l’insieme dei principi, dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali la stessa entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale;
- si propone di fissare standard di riferimento e norme comportamentali mirate a orientarne la condotta.

I principi contenuti nel Codice integrano altresì le regole di comportamento che i Destinatari sono tenuti ad osservare, in virtù delle normative vigenti, dei contratti di lavoro, delle procedure interne, nonché dei codici di comportamento ai quali la Società abbia aderito o emanato internamente.

Il Codice viene redatto e portato a conoscenza dei Destinatari, affinché:

1. l’attività aziendale di Inter Rail S.p.A. risulti ispirata al rispetto formale e sostanziale delle norme di riferimento;
2. sia esclusa ogni forma di opportunismo contrario alla legge o alle regole di correttezza sia nei rapporti interni che nei rapporti tra Inter Rail S.p.A. ed i terzi;
3. sia assicurata la diffusione della cultura della legalità anche attraverso la promozione di attività di formazione ed informazione sui contenuti del Codice stesso;
4. ogni attività sia realizzata con trasparenza, lealtà, correttezza, integrità ed etica professionale;

5. sia evitata e prevenuta la commissione di atti illeciti e di reati, con particolare ma non esclusivo riferimento a quelli previsti dal D. Lgs.n.231/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
6. siano dettati principi e regole cui ispirarsi in ogni circostanza e per ogni attività svolta anche laddove risulti non praticabile - in termini di efficienza od efficacia – non prevista o non ancora formalizzata, l'adozione di specifici protocolli, processi e procedure.

Sono tenuti ad uniformarsi a quanto previsto dal Codice anche coloro che forniscono ad Inter Rail S.p.A. beni o servizi ad uso della stessa.

Le norme di comportamento previste dal Codice si applicano (e si intendono richiamate automaticamente nelle disposizioni del Codice con il semplice riferimento alla Società) anche ai soggetti che, eventualmente, sono deputati a rappresentare la stessa presso Società, Enti, Organismi ecc., quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, partecipate, Organismi associativi e di Categoria ecc.

Sono Destinatari altresì i soggetti cui si applica il “Regolamento relativo alla procedura di segnalazione di illeciti – whistleblowing”.

I Destinatari sono tenuti a conoscerlo e a conformarsi alle sue disposizioni, contribuendo attivamente alla sua diffusione ed osservanza.

Inter Rail S.p.A. si impegna a diffondere il presente Codice nei confronti dei Destinatari, nell'accezione sopra individuata, per gli effetti di cui alle successive disposizioni finali e a comunicare con i mezzi ritenuti più opportuni eventuali aggiornamenti e/o variazioni.

Inter Rail S.p.A. conferma la propria condotta operativa ai valori del presente Codice con spirito di onestà, professionalità e trasparenza.

Il presente Codice esprime l'insieme delle linee di comportamento che consentono di attuare tali valori in ogni aspetto dell'attività svolta.

Costituisce parte integrante del Codice Etico il “REGOLAMENTO COMPORTAMENTALE” (vedi Par. VI).

Il “Regolamento Comportamentale” è costituito dall'insieme di regole in applicazione dei principi del Codice Etico, avente la funzione di prevenire situazioni che possano comportare la

commissione di reati e violazioni di leggi, in particolare, dei reati e delle responsabilità previste dal D.Lgs n. 231/2001, modifiche successive e integrazioni.

Il “Regolamento Comportamentale”:

- esplicita obblighi e divieti per le distinte categorie dei soggetti in posizione apicale e di quelli in posizione subordinata;
- precisa in via operativa i contenuti dei principi del Codice Etico.

Definizioni

Nel presente Codice, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:

- **“Codice”** indica il presente Codice e gli eventuali allegati, come di volta in volta integrati o modificati;
- **“Destinatari”** significa i soggetti a cui si applicano le disposizioni del presente Codice e, in particolare:
 - componenti degli organi aziendali;
 - dirigenti;
 - dipendenti, collaboratori e soggetti i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società;
 - tutte le persone fisiche o giuridiche coinvolte in accordi di esternalizzazione avente per oggetto la prestazione dei servizi e attività da parte di Inter Rail S.p.A.;
 - tutti i soggetti che rientrano nell’ambito di applicazione del “Regolamento relativo alla procedura di segnalazione di illeciti – whistleblowing”.
- **“Dipendenti”** significa i soggetti che intrattengono con Inter Rail S.p.A. un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco.

- **“Collaboratori”** significa i soggetti che intrattengono con Inter Rail S.p.A. rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento) ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall’art. 409 del codice di procedura civile¹, le prestazioni di lavoro occasionale, nonché qualsiasi altra persona sottoposta alla direzione o vigilanza di qualsiasi soggetto in posizione apicale di Inter Rail S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **“Regolamento”** indica il “Regolamento comportamentale” di cui al Par. VI.

Il rapporto con gli *stakeholders*

Il Codice intende, in particolare, indirizzare la condotta della Società alla cooperazione e alla fiducia nei confronti degli *stakeholders*, cioè di quelle categorie di individui, gruppi e istituzioni il cui apporto risulti necessario per la realizzazione della missione aziendale e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dalla attività dell’azienda.

A tal fine, Inter Rail S.p.A. si impegna:

- ad assicurare e promuovere al proprio interno il rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, nonché dei principi di trasparenza, lealtà e correttezza;
- ad assicurare e promuovere al proprio interno la scrupolosa osservanza di tutte le regole organizzative e procedurali dalla stessa adottate, con particolare riguardo a quelle relative alla prevenzione della commissione di reati;
- a promuovere e richiedere il rispetto di tutte le leggi, i regolamenti, i principi e le regole organizzative e procedurali di cui ai punti precedenti anche da parte dei collaboratori, dei propri clienti e fornitori o *partners* commerciali;

¹ “Art. 409. *Controversie individuali di lavoro*. – Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;
2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa;
4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;
5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, semprechè non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

- ad astenersi da comportamenti illeciti, o in ogni caso non conformi ai sopra enunciati principi, nei rapporti con le Autorità, il Socio, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori, gli utenti, e più in generale nei confronti della collettività;
- a garantire l'osservanza dei principi di trasparenza, onestà ed affidabilità nei confronti del Socio, delle controparti e della collettività in genere, e ad evitare di incorrere in situazioni di conflitto d'interesse, reale o anche soltanto potenziale;
- a garantire il rispetto della professionalità e dell'integrità fisica e morale dei propri dipendenti, nonché la più ampia tutela dell'ambiente e della sicurezza, con particolare riferimento all'igiene e alla sicurezza dei luoghi di lavoro;
- ad evitare, prevenire e reprimere ogni forma di discriminazione basata su sesso, età, preferenze sessuali, razza, nazionalità, condizioni fisiche o socio-economiche, credenze religiose, opinioni politiche.

Il valore della reputazione e della credibilità aziendale

La reputazione e la credibilità costituiscono delle risorse immateriali fondamentali.

La buona reputazione e la credibilità aziendale favoriscono la valorizzazione del patrimonio aziendale, i rapporti con le istituzioni locali, la fedeltà dei clienti, il livello di soddisfazione per i servizi erogati, lo sviluppo delle risorse umane e la correttezza e affidabilità dei fornitori.

I contenuti del Codice Etico

Il Codice Etico è costituito:

- dai principi etici generali che individuano i valori di riferimento nelle attività aziendali;
- dai criteri di condotta verso ciascuno *stakeholder*, che forniscono le linee guida e le norme alle quali i soggetti destinatari del Codice sono tenuti ad attenersi;
- dai meccanismi di attuazione che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

Aggiornamenti del Codice Etico

Con decisione dell'Organo Amministrativo, il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Mission

La *Mission* di INTER-RAIL SPA è quella di essere Player di riferimento nei servizi di intermediazione del trasporto ferroviario garantendo ai soci ed ai Clienti un servizio logistico ferroviario efficace, flessibile e competitivo, grazie anche allo sviluppo di partnership che permettano di incrementare network e competenze.

Principi Fondamentali

Legalità

E' principio fondamentale per Inter Rail S.p.A. il rispetto della legge e delle norme del proprio Statuto. Inter Rail S.p.A. è impegnata nell'assoluto rispetto dei massimi standard etici nella conduzione degli affari.

Nell'ambito delle proprie funzioni, i Destinatari sono tenuti a conoscere e rispettare le norme dell'ordinamento giuridico in cui essi operano e devono in ogni caso astenersi dal commettere violazioni delle leggi o regolamenti, siano esse soggette o meno a pene detentive, pecuniarie o sanzioni amministrative o di altra natura.

A tale scopo, i Destinatari si impegnano per acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come di volta in volta vigenti.

I Destinatari osservano, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui all'art. 2104 c.c., anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi ad esso applicabili.

Moralità

La qualità e l'efficienza dell'organizzazione aziendale nonché la reputazione di Inter Rail S.p.A. costituiscono un patrimonio inestimabile e sono determinate in misura sostanziale dalla condotta dei Destinatari. Sono quindi tenuti, con la propria condotta, a contribuire alla salvaguardia di tale patrimonio e, in particolare, della reputazione di Inter Rail S.p.A., sia nei luoghi di lavoro che al di fuori di essi.

In particolare, nello svolgimento delle proprie funzioni i Destinatari tengono una condotta ispirata all'integrità morale, tenuto conto dei vari contesti sociali, economici, politici e culturali di riferimento e, in particolare, ai seguenti valori.

Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della azienda.

Il sistema di verifica e risoluzione dei reclami attuato nei confronti dei clienti deve permettere che le informazioni siano fornite attraverso una comunicazione, sia verbale che scritta, costante e tempestiva.

Nella formulazione dei contratti per i clienti l'azienda elabora le clausole in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento della condizione di pariteticità con i clienti.

Indipendenza e imparzialità

Inter Rail S.p.A. svolge le proprie attività respingendo eventuali pressioni indebite, evitando di creare o di fruire di situazioni di privilegio.

Professionalità

Per quanto attiene alle attività svolte per conto di Inter Rail S.p.A. da parte dei propri collaboratori, borsisti, studiosi, gli stessi operano con rigore con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno nel conseguimento degli obiettivi assegnatigli e svolgendo con diligenza le necessarie attività di approfondimento ed aggiornamento.

Riservatezza

I suddetti collaboratori, intesi in senso ampio, rispettano il segreto d'ufficio e consultano gli atti, fascicoli o altri documenti cui sono autorizzati ad accedere, facendone un uso conforme ai doveri d'ufficio in conformità alle norme e regolamenti. Non rilasciano informazioni in merito a decisioni da assumere e a provvedimenti relativi a procedimenti in corso prima che siano stati ufficialmente deliberati dagli organi competenti e comunicati ufficialmente.

Si impegnano a mantenere la massima riservatezza su tutti gli aspetti dell'attività di Inter Rail S.p.A., anche sulle notizie che Inter Rail S.p.A. decide di non rendere pubbliche, né a usare le informazioni ottenute nell'attività svolta per conseguire profitti o interessi privati.

Correttezza

Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto i profili della privacy e delle opportunità, nonché delle leggi vigenti volte a tutelare la personalità individuale, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale.

Ciò impone anche l'eliminazione di qualsiasi discriminazione e di ogni possibile conflitto di interesse tra i dipendenti e l'azienda.

Efficienza

Il principio dell'efficienza richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate nell'erogazione dei servizi e venga assunto l'impegno di offrire un servizio adeguato rispetto alle esigenze del cliente e secondo gli standard più avanzati.

Spirito di servizio

Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun Destinatario del Codice sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla condivisione della missione aziendale volta a fornire un servizio conforme ai migliori standard di qualità.

Concorrenza

L'azienda intende sviluppare il valore della concorrenza adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

Rapporti con la collettività e tutela ambientale

L'azienda nello svolgimento della propria attività si impegna a salvaguardare l'ambiente circostante e a contribuire allo sviluppo sostenibile del proprio territorio.

Valorizzazione delle risorse umane

Le risorse umane rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo dell'azienda.

Pertanto l'azienda ne tutela e ne promuove la crescita professionale allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute.

Dignità ed eguaglianza

I Destinatari riconoscono e rispettano la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo. I Destinatari lavorano con donne e uomini di nazionalità, culture, religioni e razze diverse. Non sono tollerate discriminazioni, molestie o offese sessuali, personali o di altra natura.

II. Ambito di Applicazione

Le disposizioni del presente Codice si applicano ai Destinatari salvo quanto diversamente previsto dal medesimo e fatta comunque salva l'applicazione delle norme inderogabili di legge e di contratto (inclusa la contrattazione collettiva nazionale, locale ed aziendale), di volta in volta applicabili ai loro rapporti con Inter Rail S.p.A.

Il presente Codice si applica altresì ai terzi con i quali Inter Rail S.p.A. intrattiene rapporti, in conformità alla legge ovvero agli accordi con essi stipulati e nei limiti stabiliti dal presente Codice.

Relazioni con il Socio

Il comportamento verso il Socio deve:

- riconoscere e dare loro la possibilità di esercitare i diritti di controllo democratico, di essere ascoltati e di ottenere benefici in proporzione all'attività svolta;
- esprimere correttezza e puntualità informativa, assieme al coinvolgimento diretto nelle scelte complessive della Società, nelle forme stabilite dallo Statuto;
- esprimere i valori di correttezza, di trasparenza, di equità e di onestà;
- garantire il rispetto dei valori etici nei quali gli stessi si riconoscono.

La politica della Società è tesa ad assicurare al Socio l'accesso all'informazione sulle attività condotte, in condizioni di parità qualora la compagine dovesse estendersi.

Costituisce impegno di Inter Rail S.p.A. tutelare e accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dal Socio con il suo investimento, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard negli impieghi produttivi e della solidità del patrimonio.

La Società si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali.

Sistema di governo dell'impresa**Organi Amministrativi, Direttivi e di Controllo**

Il sistema di governo adottato dalla Società è conforme alla normativa vigente, volto ad assicurare la più equilibrata collaborazione tra le sue componenti attraverso una sinergia interattiva dei diversi ruoli di gestione, di indirizzo e di controllo.

Tale sistema risulta orientato a garantire una conduzione responsabile della Società e trasparente nei confronti del mercato, nella prospettiva di creazione del valore per il Socio.

I componenti degli organi aziendali devono esercitare la propria attività nel rispetto dei principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta nell'azienda.

All'insorgere delle predette condizioni i soggetti coinvolti sono tenuti a darne segnalazione, in conformità alla legge e alle disposizioni interne.

Ai componenti degli organi societari è altresì richiesto un comportamento ispirato ai principi di autonomia, di indipendenza e di rispetto delle linee di indirizzo che l'impresa fornisce nelle relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con gli Enti e Istituzioni pubbliche e con qualsiasi soggetto privato.

E' richiesta la loro partecipazione assidua ed informata all'attività dell'impresa; essi:

- sono tenuti a fare un uso riservato delle informazioni inerenti all'attività aziendale di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio
- non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti;

Ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta.

I soggetti apicali sono quindi tenuti a svolgere le loro mansioni esercitando con consapevolezza e senso di responsabilità il proprio ruolo, operando in piena collaborazione ed informazione reciproca al fine di promuovere il coordinamento ed il perseguimento dei fini aziendali e garantendo la correttezza e l'autenticità dei documenti e delle informazioni fornite nello svolgimento delle relative funzioni di *governance*.

Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche successivamente alla cessazione del rapporto con l'azienda.

L'impresa adotta, in ragione delle attività e della complessità organizzativa, un sistema di deleghe di poteri e funzioni che preveda, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

Il Collegio Sindacale e gli eventuali altri soggetti con funzioni analoghe hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento delle rispettive attività.

Relazioni con le Risorse Umane

Le Risorse Umane costituiscono elemento centrale su cui Inter Rail S.p.A. basa il perseguimento della propria missione, alle quali sono richieste professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione.

Gestione del personale

Nella selezione e nella gestione del personale Inter Rail S.p.A. adotta criteri di merito, competenza e valutazione delle capacità e potenzialità individuali.

La Società valorizza e tende allo sviluppo delle competenze e delle capacità dei Destinatari, anche attraverso l'organizzazione di attività di formazione e di aggiornamento professionale.

I Destinatari svolgono con diligenza le suddette attività e segnalano le eventuali esigenze di ulteriori o specifiche attività al fine di consentire l'adozione delle necessarie iniziative da parte della Società.

Inter Rail S.p.A. si impegna ad adottare criteri di imparzialità, merito, competenza e professionalità, per qualsiasi decisione inerente i rapporti con il personale, offrendo a tutti i lavoratori le medesime opportunità e un trattamento equo in applicazione delle norme contenute in materia nei vigenti contratti collettivi di lavoro.

In particolare Inter Rail S.p.A. si impegna:

- a vietare qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale;

- ad operare affinché le candidature e la selezione del personale siano effettuate in base alle esigenze aziendali in corrispondenza dei profili professionali ricercati;
- a favorire la crescita e il percorso professionale del personale, nel rispetto del principio delle pari opportunità al fine della valorizzazione delle professionalità presenti nella struttura, delle competenze e delle capacità di ognuno;
- a tenere in considerazione nelle politiche di valutazione ed incentivazione del personale, oltre il corretto svolgimento del lavoro, elementi quali la professionalità, l'impegno, la correttezza, la disponibilità e l'intraprendenza di ogni dipendente e collaboratore.

L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro e nel rispetto della normativa vigente, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

Inter Rail S.p.A. crede nell'importanza del coinvolgimento del personale in un'ottica di crescita del senso di appartenenza e di sviluppo continuo, prevedendo momenti e strumenti di comunicazione, individuali e/ o collettivi secondo le specifiche esigenze del Personale e/o dell'Azienda.

Tutela della persona, della sicurezza, della salute

Inter Rail S.p.A. si impegna ad ottemperare puntualmente a tutte le normative previste in relazione alla tutela della persona, a realizzare, e sottoporre a costante miglioramento, condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e al rispetto della loro personalità morale, evitando ogni sorta di discriminazione.

Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza, e costrizione psicologica o mobbing e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, di illecito condizionamento o di indebito disagio, per le sue convinzioni e delle sue preferenze.

Il collaboratore che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che valuterà l'effettiva violazione del presente Codice Etico.

Inter Rail S.p.A. mette in atto tutte le necessarie azioni preventive al fine di garantire le migliori condizioni di salute, sicurezza e incolumità negli ambienti di lavoro – considerati oggetto di responsabilità collettiva - conformemente alle vigenti norme in materia e si pone l'obiettivo di un costante aumento degli standard.

Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- j) il controllo sanitario dei lavoratori;
- k) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori; per dirigenti, i preposti; per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- m) le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- n) la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza;

- o) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di buone prassi;
- p) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- q) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- r) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Inter Rail S.p.A. si impegna inoltre a promuovere e diffondere comportamenti responsabili al proprio interno.

Inter Rail S.p.A. persegue nel continuo metodi di rafforzamento della salute e dell'aumento del grado di sicurezza del proprio personale, nel condurre ogni sforzo per eliminare o contenere la pericolosità nelle condizioni di lavoro e nei comportamenti dei lavoratori e le relative cause.

Promuove pertanto programmi di miglioramento e accrescimento della sicurezza del lavoro e del benessere del personale, che si pongono come obiettivo la minimizzazione del rischio di infortunio nei reparti della Società.

La presenza, la vendita e il consumo di bevande alcoliche e di qualsiasi tipo di sostanze stimolanti o narcotiche sono assolutamente incompatibili con detti principi di tutela della salute e di sicurezza e, pertanto, assolutamente vietate.

Doveri dei dipendenti e dei collaboratori

Tutti i dipendenti e collaboratori di Inter Rail S.p.A., al di là di quanto previsto in termini di *Doveri delle parti* e *Divieti* dai CCNL Trasporto Merci Industria – Artigianato, sono tenuti ad orientare il proprio operato ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza e onestà, contribuendo con i colleghi, superiori e subordinati al perseguimento della missione della Società, nel rispetto di quanto previsto nel presente Codice.

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad astenersi dall'avvantaggiarsi di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni e dallo sfruttare a fini personali la posizione ricoperta all'interno di Inter Rail S.p.A. e ad utilizzare indebitamente il nome e la reputazione della medesima a fini privati.

Ad essi è richiesto di operare in modo proattivo e partecipativo, in linea con le responsabilità assegnate al proprio ruolo e in piena collaborazione con attività e ruoli differenti (visione integrata).

Le relazioni che i dipendenti e i collaboratori hanno con i colleghi e con interlocutori esterni devono essere improntate a principi di correttezza, lealtà e piena collaborazione.

La Società, attraverso decisione dell'Organo Amministrativo, autorizza la partecipazione del personale ad incontri, riunioni o manifestazioni pubbliche che ricoprano motivo di interesse per la Società.

I Destinatari, nonché ogni altra persona che, al di fuori di quanto previsto al comma precedente, dovesse comparire ad incontri, riunioni o manifestazioni pubbliche potranno farlo a titolo esclusivamente personale e comunque non potranno utilizzare nome e marchio di Inter Rail S.p.A.

In ogni caso si evidenzia la responsabilità personale del comportamento tenuto e delle eventuali dichiarazioni rilasciate.

Beni aziendali

Il personale deve proteggere e custodire i valori e i beni che gli sono stati affidati e contribuire alla tutela del patrimonio aziendale attraverso comportamenti responsabili e in linea con le

procedure operative e direttive aziendali predisposte per regolamentarne l'utilizzo e il mantenimento del valore.

L'impresa, nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi distorti degli stessi.

Uso dei sistemi informatici

Deve essere posta attenzione alla tutela e salvaguardia del patrimonio informativo acquisito anche mediante sistemi informatici.

Con particolare riferimento alle applicazioni informatiche, ogni dipendente e collaboratore di Inter Rail S.p.A. ha l'obbligo di utilizzare le dotazioni hardware e software messe a sua disposizione esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento delle proprie mansioni e nell'esclusivo interesse della Società, nel rispetto della policy aziendale adottata.

In particolare, ciascun dipendente e collaboratore è tenuto:

- ad adottare scrupolosamente le procedure previste dalle politiche di sicurezza aziendale, al fine di non compromettere la funzionalità e il livello di protezione dei sistemi informatici;
- a non duplicare abusivamente i programmi installati sugli elaboratori informatici;
- a non navigare su siti web non afferenti agli interessi della Società e, a maggior ragione, a non navigare su siti web caratterizzati da contenuti indecorosi ed offensivi;
- a non duplicare programmi, files e/o documentazione non attinente ai propri compiti di ufficio e agli interessi della Società;
- ad adottare scrupolosamente le procedure previste dalle politiche di utilizzo della posta elettronica.

Inter Rail S.p.A. vieta espressamente ogni condotta di alterazione del funzionamento di sistemi informatici o telematici e/o di manipolazione dei dati in essi contenuti, che sia idonea ad arrecare ad altri un danno ingiusto o alla commissione di reati.

Regali, omaggi e altre utilità

I dipendenti e collaboratori non possono chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, né accettare quest'ultime, salvo quelle d'uso di modico valore o conformi alle normali pratiche commerciali e di cortesia, da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività dell'impresa.

Essi non possono altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'impresa.

Non possono essere attribuiti vantaggi illeciti a clienti e/o fornitori pubblici e privati.

I regali e vantaggi offerti ma non accettati, che eccedano il valore modico, devono essere segnalati per consentire una adeguata valutazione da parte del responsabile di funzione, il quale, secondo le modalità previste, provvederà ad informare l'Organismo di vigilanza dell'impresa.

Formazione ed aggiornamento dei dipendenti e collaboratori

Inter Rail S.p.A., consapevole dell'importanza del coinvolgimento del proprio personale per il miglioramento delle prestazioni e il rispetto delle normative vigenti, provvede a garantire un'adeguata e continua formazione e informazione dello stesso in ottemperanza a disposizioni legislative nazionali e locali, accordi Stato-Regioni e pianificazioni aziendali.

Relazioni con i soggetti esterni

I rapporti di Inter Rail S.p.A. con i soggetti esterni devono svolgersi con la massima correttezza, integrità, imparzialità e indipendenza, evitando di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni della controparte o di richiedere trattamenti di favore.

I Destinatari non sollecitano né accettano per se o per altri, raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altra utilità da parte dei soggetti con i quali entra in contatto, evitando di ricevere benefici di ogni genere che possano essere o apparire tali da influenzarne l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità e tali da compromettere l'immagine di Inter Rail S.p.A.

E' vietato in ogni caso ad ogni dipendente, qualunque sia il suo grado o funzione ricoperta, promettere, erogare favori, somme, benefici di altra natura comunque finalizzati.

Nello svolgimento delle ordinarie relazioni di affari, l'offerta di omaggi e manifestazioni di ospitalità è volta unicamente a promuovere l'immagine di Inter Rail S.p.A. e non può in nessun caso eccedere le normali pratiche commerciali o di cortesia.

Relazioni con la clientela

Uguaglianza e imparzialità

Inter Rail S.p.A. si impegna a soddisfare i propri clienti in adempimento agli obblighi fissati dai Contratti, ricercando nell'erogazione del servizio e nelle forniture una condizione paritetica di efficienza tra i diversi clienti.

Essa instaura con la clientela un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione.

Contratti e comunicazioni

I contratti e le comunicazioni devono essere:

- chiari, semplici e formulati con il linguaggio più vicino possibile a quello della clientela diffusa;
- conformi alle normative vigenti e alle indicazioni delle Autorità.

Inter Rail S.p.A. si impegna a comunicare tempestivamente e nel modo più appropriato ogni informazione relativa ad eventuali modifiche e variazioni nella prestazione del servizio e fornitura.

Qualità e customer satisfaction

Inter Rail S.p.A. si impegna a garantire il raggiungimento degli standard di qualità e sicurezza previsti e a monitorare periodicamente la qualità del servizio e delle forniture prestate alla clientela.

Interazione con la clientela

Inter Rail S.p.A. si impegna a favorire l'interazione con la propria clientela attraverso la gestione e risoluzione rapida di eventuali reclami e avvalendosi di appropriati sistemi di comunicazione.

La Società ripudia il contenzioso come strumento volto ad ottenere indebiti vantaggi e vi ricorre di propria iniziativa esclusivamente quando le sue legittime pretese non trovino nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

La Società, al fine di realizzare un ascolto sistematico della clientela predispone indagini, a cadenza definita di *customer satisfaction*, come fonte di informazione per verificare obiettivi di miglioramento del servizio.

Inter Rail S.p.A. tutela la *privacy* dei propri clienti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, i relativi dati personali, economici e di consumo, fatti salvi gli obblighi di legge.

Si ritiene peraltro indispensabile che i rapporti con la clientela siano improntati:

- alla piena osservanza e rispetto delle leggi, dei regolamenti e della normativa di settore, nonché della regolamentazione interna;
- ad evitare di intrattenere relazioni con soggetti dei quali sia conosciuto o sospetto il coinvolgimento in attività illecite;
- all'esclusione dei rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad es.: sfruttamento del lavoro minorile o impiego di manodopera priva di ogni tutela e garanzia);
- all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno che esterno.

Relazioni con i fornitori di beni e servizi*Scelta del fornitore*

L'Azienda è libera di acquistare strumenti e materiali da operatori diversi, ritenuti anch'essi Qualificati essendo periodicamente sottoposti a rivalutazione/analisi.

Le modalità di scelta del fornitore devono essere conformi alle norme vigenti e alle procedure interne adottate da Inter Rail S.p.A., tenuto conto anche della particolare attività svolta dalla Società che richiede l'utilizzo di peculiari attrezzature e materie prime.

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire nel rispetto dei principi di leale concorrenza e pariteticità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura, oltre all'adeguatezza dei beni e servizi forniti rispetto agli standard scientifici imposti dall'attività stessa di Inter Rail S.p.A.

Nella selezione, Inter Rail S.p.A. adotta i criteri oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e dalla regolamentazione interna e non preclude a nessuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi un contratto con essa.

Nella selezione del fornitore, Inter Rail S.p.A. dovrà, altresì, tenere conto della capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Ogni procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di leale concorrenza ed ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata.

Inter Rail S.p.A. si riserva la possibilità di adottare un albo dei fornitori i cui criteri di qualificazione non costituiscono barriere all'entrata.

Trasparenza

Le relazioni con i fornitori di Inter Rail S.p.A., comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme del presente Codice Etico e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della Società anche sotto il profilo della congruità delle prestazioni o dei beni forniti rispetto al corrispettivo pattuito.

Inter Rail S.p.A. predispone opportune procedure per garantire la massima trasparenza delle operazioni di selezione del fornitore e di acquisto di beni e servizi.

E' previsto un accurato sistema di documentazione dell'intera procedura di selezione e di acquisto tale da consentire la ricostruzione di ogni passaggio e operazione secondo le vigenti procedure interne.

Correttezza e diligenza nell'esecuzione dei contratti

La Società e i fornitori devono operare al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia.

Inter Rail S.p.A. si impegna ad informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme e ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti nonché delle aspettative della controparte, date le circostanze, delle trattative e del contenuto del contratto.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

Tutela dell'ambiente e dei profili etici

Inter Rail S.p.A. si impegna a promuovere, nell'ambito delle attività di approvvigionamento, il rispetto per le condizioni ambientali e ad assicurare che essa sia svolta in modo conforme ai principi etici.

Relazioni con la Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza

Le relazioni di Inter Rail S.p.A. con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali, i soggetti incaricati di un pubblico servizio, le Autorità di Vigilanza debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza, formale e sostanziale, delle disposizioni di legge e di regolamento applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

In particolare, Inter Rail S.p.A. si impegna nei confronti di rappresentanti, funzionari o dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, nazionali e Comunitarie:

- a vietare la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto;
- a vietare l'offerta o l'accettazione di qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o forma di cortesia al fine di ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione;
- a vietare la presentazione di dichiarazioni non veritiere a Organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi ovvero evitare sanzioni o omettere eventi sanzionabili;
- a vietare alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolare i dati in esso contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto specie arrecando danno o pregiudizio alla Pubblica Amministrazione;
- a prevenire l'insorgenza e gli effetti, diretti o indiretti, di situazioni di conflitti di interesse nei confronti della Pubblica Amministrazione, dei quali siano portatori i soggetti che agiscono in nome o per conto dell'ente;
- ad evitare atti di corruzione attraverso pagamenti illeciti fatti direttamente da soggetti apicali o da suoi dipendenti, ovvero effettuati tramite persone che agiscono per conto di esse;
- ad evitare che, in occasione di una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato di Inter Rail S.p.A. influenzi con comportamenti e/o argomenti impropri le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione;

- a verificare che le erogazioni pubbliche, i contributi o i finanziamenti agevolati, erogati in favore di Inter Rail S.p.A. siano utilizzati per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono stati concessi.

Inoltre, tutti i Destinatari del presente Codice sono tenuti:

- ad osservare scrupolosamente la normativa vigente, in via formale e sostanziale, nei settori connessi alle rispettive aree di attività e le disposizioni emanate dalle competenti Istituzioni e/o dalle Autorità di Vigilanza;
- ad ottemperare ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate Istituzioni o Autorità, fornendo piena collaborazione ed evitando comportamenti ostruzionistici.

Relazioni con organizzazioni Sindacali, partiti e associazioni

Inter Rail S.p.A. impronta il confronto con le Organizzazioni Sindacali, se presenti in Azienda, in senso responsabile e costruttivo, favorendo un clima di reciproca fiducia e dialogo, nella continua ricerca di proficue, informate ed attente relazioni tra le parti.

Inter Rail S.p.A. non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, dei movimenti, dei comitati e delle organizzazioni politiche e sindacali, dei loro rappresentanti e candidati, al di fuori dei casi previsti da normative specifiche.

Relazioni con organi di informazione e mass media

Le comunicazioni di Inter Rail S.p.A. verso l'esterno devono essere veritiere, chiare, trasparenti, non ambigue o strumentali; devono essere coerenti, omogenee ed accurate, conformi alle politiche e ai programmi aziendali.

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati all'Organo Amministrativo o alle persone da questo delegate.

Tutto il restante personale di Inter Rail S.p.A. deve astenersi dal rilasciare a qualsiasi titolo comunicazioni formali o informali, nonché giudizi personali sulla Società ed il suo operato, restando, in caso contrario personalmente responsabile di quanto da lui comunicato.

III. CONTABILITA' E PREVENZIONE REATI

Trasparenza della contabilità e prevenzione dei reati societari

La contabilità è rigorosamente improntata ai principi generali di verità, accuratezza, completezza, chiarezza e trasparenza del dato registrato.

I fatti di gestione devono essere rappresentati in modo corretto, completo e tempestivo nella contabilità e nelle basi dati aziendali.

Ogni transazione contabile deve essere tracciata e adeguatamente documentata, nel rispetto, formale e sostanziale, della normativa e delle procedure tempo per tempo in vigore, al fine di consentirne in qualsiasi momento la completa ricostruzione.

I Bilanci devono rispondere rigorosamente ai principi generali di rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria nel rispetto della vigente normativa generale e speciale.

I criteri di valutazione fanno riferimento alla normativa civilistica e agli standard di generale accettazione.

Nei loro comportamenti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti al rispetto dei principi di separazione contabile e organizzativa, al fine di garantire la massima correttezza e trasparenza nella gestione delle operazioni contabili in conformità alle disposizioni vigenti e specifiche di settore.

E' fatto inoltre divieto, a tutti i dipendenti, di impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite al Revisore, all'Organo di controllo, se nominato e all'Organismo di Vigilanza.

Eventuali omissioni, errori, falsificazioni di scritture contabili o registrazioni, devono essere tempestivamente segnalate agli Organi di controllo se nominati ovvero al revisore unico.

Nello svolgimento delle assemblee dei Soci è fatto divieto alterare i *quorum* costitutivi e/o deliberativi con pratiche non corrette, atti simulati o fraudolenti.

Prevenzione dei reati di terrorismo, eversione dell'ordine democratico,**reati contro la personalità individuale**

La Società esercita la propria attività nel pieno rispetto della normativa contro i reati di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico e contro la personalità individuale, impegnandosi a tal fine a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

La Società pertanto:

- verifica in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, *partners* e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- opera in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire i detti reati.

IV. CONFLITTO DI INTERESSI

I Destinatari del Codice Etico, nello svolgimento delle proprie mansioni, sono tenuti ad evitare ogni possibile situazione o attività contraria o in conflitto, anche solo apparente, con gli interessi della Società o comunque incompatibile con i propri doveri di ufficio.

Essi debbono astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente, o per il tramite di altre persone, di eventuali situazioni di convenienza di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso in cui si manifesti, anche solo potenzialmente, un conflitto di interessi, il Destinatario dipendente o collaboratore è tenuto a darne al più presto comunicazione al proprio responsabile, il quale informa prontamente l'Organismo di Vigilanza che ne valuta, caso per caso, l'effettiva sussistenza.

Essi si astengono, nel contempo, dal porre in essere qualsiasi condotta riconducibile alla situazione comunicata.

SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Sistema dei controlli interni

Per sistema dei controlli interni si intende l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia dei valori delle attività e protezione dalle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di settore nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Inter Rail S.p.A. promuove a ogni livello la cultura del controllo quale strumento per il miglioramento dell'efficienza aziendale.

Gestione dei rischi

Inter Rail S.p.A. procede al continuo processo di identificazione, di valutazione e di gestione dei rischi.

Il sistema di gestione dei rischi nel quale è integrato il sistema di controllo interno, unisce tutti gli elementi del processo di pianificazione aziendale, in particolare la valutazione degli investimenti e le previsioni finanziarie.

Tale sistema prevede l'analisi dei rischi esistenti per gli affari condotti dalla Società.

V. POLITICHE DI IMPRESA**Politica Ambientale**

Inter Rail S.p.A. si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

Inter Rail S.p.A. si impegna ad operare nel modo più opportuno e corretto per la tutela dell'ambiente e per prevenire fenomeni di inquinamento nel territorio sul quale svolge i propri servizi.

VI. REGOLAMENTO COMPORTAMENTALE**OBBLIGHI E DOVERI DA ADEMPIERE****Obblighi e doveri degli Amministratori**

Gli Amministratori:

- redigono il bilancio d'esercizio, rappresentando in modo veritiero, chiaro e corretto la situazione economica, patrimoniale, finanziaria
- forniscono agli Organi di Vigilanza e Controllo informazioni e dati sulla situazione oggetto delle loro attività di vigilanza e controllo, in particolare sugli andamenti operativi e sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria
- osservano e rispettano leggi e regolamenti vigenti, in particolare le disposizioni in materia economica, finanziaria e gestionale.

Obblighi e doveri dei Responsabili di Funzione

I Responsabili di funzione, secondo le rispettive competenze, operano in modo da garantire che ogni provvedimento, attività, atto, operazione, sia

- legittimo, autorizzato, coerente, congruo, verificabile
- opportunamente e tempestivamente registrato onde consentire eventuali successive verifiche di autorizzazione, decisione, esecuzione e controllo.

I Responsabili di funzione (come gli Amministratori, i collaboratori ed i dipendenti) che intrattengono rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, con i Concessionari e con Enti assimilati, nonché con Enti pubblici e privati

- operano e fanno operare i collaboratori e dipendenti nel rispetto delle leggi, dei regolamenti, del Codice Etico e del Regolamento Comportamentale,
- prendono atto in via preventiva delle situazioni a rischio di reato
- e conseguentemente provvedono in modo efficiente ed efficace a non incorrere e non far incorrere alcuno in dette situazioni.

I Responsabili di funzione richiedono ai dipendenti, collaboratori e incaricati a qualsivoglia titolo, nelle attività di propria competenza, il pieno rispetto del Codice Etico e del Regolamento Comportamentale.

I Responsabili di funzione segnalano all'Organismo di Vigilanza e Controllo ogni violazione alle leggi, al Codice Etico ed al Regolamento Comportamentale, durante l'esecuzione delle attività della Società.

Organismo di Vigilanza e Controllo.

Tale organismo, nominato con delibera consiliare e conferimento dei poteri, è investito di autonoma facoltà di iniziativa e di controllo per

- l'osservanza ed il regolare funzionamento del Modello Organizzativo
- la prevenzione della commissione di reati
- vigilanza sui comportamenti trasgressivi o difforni dalla corretta applicazione del Modello, del Codice Etico e del Regolamento Comportamentale, con segnalazione agli organi competenti delle eventuali inadempienze riscontrate.

Obblighi e doveri dei dipendenti

I dipendenti e collaboratori interni, a prescindere dalla tipologia di contratto di lavoro o di accordo di collaborazione, di qualunque ordine e qualifica, sono tenuti al rispetto delle disposizioni di legge ed all'osservanza dei regolamenti vigenti; in particolare

- a) si astengono dall'intervenire in situazioni in cui possano emergere conflitti d'interesse, anche potenziali, con la INTER-RAIL SPA
- b) evitano di avvantaggiarsi personalmente di opportunità d'affari conosciute nell'espletamento delle loro funzioni,
- c) utilizzano con diligenza i beni della Società nel suo esclusivo interesse e in linea con le procedure operative all'uopo previste
- d) richiedono le necessarie autorizzazioni, per poter utilizzare i beni di proprietà della Società al di fuori dell'ambito della stessa.

Sono tenuti a seguire un programma di formazione finalizzato alla conoscenza degli obblighi di legge e all'istruzione circa i comportamenti e le modalità operative da applicare.

Sono tenuti ad assicurare completezza, chiarezza e precisione dei dati forniti ed elaborati, attenendosi a verità, correttezza, tracciabilità e trasparenza.

Ogni dipendente, in relazione alla sua mansione, ha il diritto e il dovere di richiedere al proprio superiore gerarchico i chiarimenti in ordine ai dubbi interpretativi ed alla correttezza delle modalità operative di competenza.

Funzioni, responsabilità ed incarichi di dipendenti e collaboratori interni sono specificati dai documenti organizzativi, ordini di servizio e procedure operative indicati nel Manuale dei Protocolli (Allegato 4); in particolare, per quanto attiene alla tutela dell'ambiente, sono specificati Manuale dei Protocolli Sicurezza e Ambiente (Allegato 4 bis), il quale, per quanto attiene alla tutela della Salute e della Sicurezza, richiama specificatamente il Documento di Valutazione dei Rischi e le Procedure correlate.

Obblighi e doveri dei collaboratori esterni

I collaboratori esterni (con tale termine sono definiti eventuali soggetti che intrattengono, a qualsivoglia titolo e ragione, rapporti continuativi, periodici od occasionali con la INTER-RAIL SPA), nel corso delle operazioni da loro effettuate per conto e su incarico della Società, sono tenuti all'osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti e a prendere atto, unitamente alla lettera d'incarico o al contratto, dei principi contenuti nel Modello.

È fatta esplicita raccomandazione ai collaboratori esterni di segnalare all'Organismo di Vigilanza e Controllo ogni elemento di rischio, sospetto o prova di violazione del Codice Etico o del Regolamento Comportamentale, da parte di colleghi, collaboratori o dipendenti.

DIVIETI DA OSSERVARE

Divieti per gli Amministratori

È fatto espresso divieto agli Amministratori di:

- Effettuare atti ed operazioni in violazione di leggi e regolamenti.
- Compiere atti ed operazioni indebiti, allo scopo di conseguire vantaggio proprio e/o di altri
- Compiere atti ed operazioni in violazione dei diritti dei creditori della Società.

- Fornire a terzi notizie, dati ed informazioni false sulla Società, in particolare sulla sua situazione economica, patrimoniale, finanziaria.

Divieti per i Responsabili di Funzione

È fatto espresso divieto ai Responsabili di funzione di:

- Produrre o esibire all'interno o all'esterno documenti, atti, dati falsi o alterati.
- Sottrarre o nascondere documenti e/o corrispondenze in arrivo e/o in partenza.
- Utilizzare atti, documenti, dati della Società per usi estranei alle attività della stessa
- Dare a terzi dichiarazioni e/o comunicazioni relative alla Società, ai suoi andamenti economici e finanziari, ai suoi processi operativi, ai rapporti con Clienti e Fornitori, se non esplicitamente autorizzati dal Legale Rappresentante della Società.
- Dare false dichiarazioni e/o comunicazioni a terzi, siano essi privati, rappresentanti di Aziende, Pubbliche Amministrazioni, altre Autorità in genere.

Divieti per tutti i soggetti

È fatto divieto ad Amministratori, Responsabili di funzione, Dipendenti e Collaboratori di:

- Promettere, o concedere favori a terzi per conseguire in modo illecito vantaggi propri o per la Società
- Promettere, o concedere, o accettare concessioni ed utilità di qualsivoglia genere, allo scopo di conseguire in modo illecito vantaggi propri o per la Società
- Trasgredire al Codice Etico, al Regolamento Comportamentale, al Modello Organizzativo e Gestionale.

VII. INFORMAZIONI E RISERVATEZZA**Riservatezza delle informazioni**

Inter Rail S.p.A. cura l'applicazione e il costante aggiornamento di specifiche procedure finalizzate alla tutela delle informazioni, mediante un proprio regolamento interno per la gestione delle informazioni. In particolare, rientra tra gli impegni della Società:

- assicurare la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità all'interno delle diverse figure preposte al trattamento delle informazioni;
- classificare le informazioni in base ai differenti livelli di riservatezza e adottare tutte le misure più opportune in relazione a ciascuna fase del trattamento;

- stipulare specifici accordi (anche di riservatezza) con i soggetti esterni che siano coinvolti nel reperimento o nel trattamento delle informazioni, o che possano in qualsiasi modo venire in possesso di informazioni riservate.

Tutti i Destinatari del presente Codice, con riferimento a ogni notizia appresa in ragione delle proprie funzioni lavorative, sono obbligati ad assicurare la massima riservatezza, nel rispetto del predetto regolamento interno, anche al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, gestionale e commerciale di Inter Rail S.p.A.

In particolare, ciascun soggetto è tenuto:

- ad acquisire e trattare solo le informazioni e i dati necessari alle finalità della funzione di appartenenza e in diretta connessione con quest'ultima;
- ad acquisire e trattare le informazioni e i dati stessi esclusivamente entro i limiti stabiliti dalle procedure adottate in materia;
- a conservare i dati e le informazioni in modo da impedire che possano venire a conoscenza di soggetti non autorizzati.

Inter Rail S.p.A. si impegna a tutelare la riservatezza di tutte le informazioni di qualsivoglia natura od oggetto di cui entri in possesso nello svolgimento della sua attività, evitando ogni uso improprio o indebita diffusione di tali informazioni.

Protezione dei dati personali

Nello svolgimento delle proprie attività, Inter Rail S.p.A. tratta dati personali dei Destinatari e di soggetti terzi.

Inter Rail S.p.A. si impegna ed esige che i Destinatari si obblighino, nell'ambito delle proprie funzioni, affinché i dati oggetto di trattamento siano trattati in conformità alla normativa vigente.

A tal fine, il trattamento di dati personali è consentito solo al personale autorizzato e nel rispetto delle norme e delle procedure interne della Società stabilite in conformità alla normativa vigente.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori. E' previsto inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato; sono stabilite le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della *privacy*.

VIII. ATTUAZIONE E SANZIONI**Diffusione e attuazione del Codice Etico**

I Destinatari del Codice sono tenuti alla scrupolosa osservanza delle disposizioni in esso contenute.

Inter Rail S.p.A. si impegna ad assicurare:

- la massima diffusione del presente Codice, anche mediante la pubblicazione sul sito internet della Società e l'affissione in bacheca;
- lo svolgimento di verifiche periodiche allo scopo di monitorare il grado di osservanza delle disposizioni contenute nel Codice da parte dei Destinatari;
- il costante aggiornamento del Codice, in relazione all'evoluzione economica, finanziaria operativa e commerciale dell'attività di Inter Rail S.p.A. a eventuali mutamenti nella sua struttura organizzativa o gestionale, alla sua natura aziendale, nonché in rapporto alle tipologie di violazioni riscontrate nell'ambito dell'attività di vigilanza;
- la previsione di adeguati strumenti di prevenzione, l'attuazione di idonee misure sanzionatorie, nonché la tempestiva applicazione delle stesse in caso di accertata violazione delle disposizioni del Codice.

Nei rapporti contrattuali, Inter Rail S.p.A. si impegna a richiedere ai terzi contraenti il rispetto delle disposizioni di cui al presente Codice, a tal fine specificandone espressamente in ciascun contratto la presa visione con apposito modulo.

Ove richiesto, una copia del Codice sarà consegnata a tutti i soggetti che intrattengono relazioni commerciali con la Società.

Nell'ambito dei rapporti con i terzi, Inter Rail S.p.A. è tenuta:

- a informare tempestivamente e adeguatamente i Destinatari circa gli impegni e gli obblighi previsti dal presente Codice e a richiederne l'osservanza;
- a non instaurare, né proseguire, rapporti d'affari con chiunque rifiuti espressamente di rispettare, o comunque non osservi, le disposizioni del presente Codice.

Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul rispetto del presente Codice, relazionando almeno annualmente l'Organo amministrativo, spetta all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/01. L'Organismo è regolato da apposito Regolamento, che forma parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, a cui si fa espresso richiamo.

Segnalazioni e accertamento delle violazioni

Qualsiasi comportamento che sia, anche solo potenzialmente, in contrasto con le disposizioni del Codice deve essere segnalato agli organi di controllo di Inter Rail S.p.A., all'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità definite dal modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Inter Rail S.p.A. provvede a stabilire idonei canali di comunicazione mediante i quali potranno essere rivolte le segnalazioni relative a eventuali violazioni del presente Codice.

Coloro che hanno inoltrato le segnalazioni devono essere preservati da qualsiasi tipo di ritorsione o atto che possa costituire una forma di discriminazione, minaccia fisica e/o psicologica, mobbing o penalizzazione.

I Destinatari sono tenuti a cooperare nello svolgimento delle attività demandate, assicurando il libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

L'accertamento delle violazioni dei doveri previsti nel presente Codice è condotto dai competenti organi di controllo di Inter Rail S.p.A.

Sanzioni

Chiunque compia atti od omissioni diretti inequivocabilmente a violare le regole comportamentali previste dal presente Codice è sanzionato dalla Società attraverso l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, secondo quanto previsto dal "*Sistema Disciplinare*"².

Le violazioni delle disposizioni previste dal presente Codice compiute dai dipendenti costituiscono illecito disciplinare e sono sanzionate nel pieno rispetto della Legge 300/70, per

quanto previsto dalla normativa vigente, dal CCNL Trasporto Merci Industria – Artigianato e dal Sistema disciplinare aziendale.

Costituisce illecito disciplinare la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste nel Codice, così come la diretta violazione delle stesse.

Le sanzioni saranno irrogate in conformità con quanto stabilito dal CCNL Trasporto Merci Industria – Artigianato.

L'irrogazione delle sanzioni per le violazioni del Codice è a cura dei competenti Organi aziendali, di amministrazione o controllo della Società, per quanto individuato dal Sistema disciplinare adottato.

² documento che identifica le sanzioni irrogabili anche nei confronti dell'Organo Amministrativo e dei lavoratori subordinati e parasubordinati.