



# Codice etico del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane



# Indice

<b>1 Premessa</b>	<b>4</b>	<b>4 Norme e standard di comportamento</b>	<b>2</b>
<b>2 Disposizioni comuni</b>	<b>6</b>	4.1 I rapporti con clienti, fornitori e collaboratori esterni	4
2.1 Destinatari	6	4.2 I rapporti con il personale	4
2.2 Responsabilità del Gruppo	6	4.3 Norme di comportamento per la tutela del capitale sociale, dei creditori, del mercato e delle funzioni pubbliche di vigilanza	6
2.3 Obblighi delle unità/strutture organizzative aziendali	7	4.4 Il Sistema di Controllo Interno	6
2.4 Obblighi per il personale	7	4.5 I rapporti con le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione	6
2.5 Valenza del Codice nei confronti di terzi	7	4.6 I rapporti con i Partiti, Movimenti, Comitati e Organizzazioni politiche e sindacali	7
2.6 Valore contrattuale del Codice	8	4.7 I rapporti con gli organi di informazione	7
<b>3 Principi etici di Gruppo</b>	<b>8</b>	4.8 Salute, sicurezza e ambiente	7
3.1 Valore strategico delle risorse umane	8	<b>5 Sistemi di attuazione e controllo</b>	<b>8</b>
3.2 La qualità dei prodotti forniti e dei servizi erogati	8		8
3.3 Qualità al minimo costo per la collettività	10		8
3.4 La redditività	10		10
3.5 L'integrità	10		10
3.6 Il conflitto di interessi	11		11
3.7 L'imparzialità	11		11
3.8 L'obbligo di riservatezza	11		11
3.9 La tutela del patrimonio aziendale	11		11
3.10 I comportamenti nei luoghi di lavoro e all'esterno	11		11
3.11 La responsabilità individuale	11		11
3.12 La responsabilità sociale	11		11
3.13 I rapporti con la concorrenza	11		11
3.14 Tutela del capitale sociale, dei creditori e del mercato	11		11
3.15 Rispetto della legalità e dei valori democratici	11		11

Edizione 29 marzo 2007

Il Codice Etico di Gruppo si applica a tutte le Società incluse nel Bilancio Consolidato del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, sulla base del consolidamento con metodo integrale (ex art. 26 D. Lgs. 127/91).

# 1. Premessa

Le Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane<sup>1</sup> agiscono sui mercati e nella società, realizzando per i Clienti opere e servizi nel trasporto ferroviario e contribuendo a sviluppare per il Paese un grande progetto di mobilità e logistica. In tale contesto si dedicano a soddisfare i bisogni collettivi per il miglioramento della qualità della vita e per il successo dei propri Clienti. Sono in prima linea nello sforzo di modernizzazione del Paese, mediante il proprio sviluppo nel rispetto dell'ambiente e del territorio, ponendo l'innovazione come costante riferimento per l'eccellenza e la lealtà e la professionalità al centro del proprio operare.

Il ruolo del Gruppo all'interno della società non è solo quello di un mero attore economico, ma anche quello di referente sociale nel settore dei trasporti.

La pluralità di stakeholder, sia interni (azionisti, management, personale dipendente) che esterni (clienti e fornitori attuali e potenziali, finanziatori, creditori, istituzioni pubbliche e collettività), interessati alla realizzazione della predetta missione attribuisce sempre più valore, oltre che al risultato economico, ad aspetti come la qualità, l'immagine, l'affidabilità e, più in generale, la reputazione dell'impresa in termini di responsabilità etica, sociale e ambientale. Per instaurare e mantenere un rapporto di fiducia tra il Gruppo e i suoi stakeholder s'impone, innanzitutto, il costante rispetto delle leggi, nella consapevolezza che le regole giuridiche possono, comunque, non essere sufficienti e che devono essere affiancate da un complesso di principi etici generali e specifici idonei ad orientare i comportamenti e le scelte individuali e collettive per il miglior perseguimento degli interessi coinvolti.

Assume quindi assoluto rilievo l'etica come mezzo per orientare i comportamenti degli organi sociali, del management, del personale dipendente e dei collaboratori esterni oltre e al di là della norma e della procedure aziendali.

L'esistenza e l'osservanza di questo sistema di regole etiche consente al Gruppo di esercitare il proprio ruolo responsabilmente, producendo servizi di qualità con i minori costi possibili per la collettività, e facilita il gioco di squadra, che è condizione necessaria per assolvere una funzione alla cui realizzazione concorre una pluralità di soggetti.

Il Codice etico deve essere interpretato come una "carta dei diritti e dei doveri fondamentali" attraverso la quale il Gruppo enuncia e chiarisce le proprie responsabilità ed impegni etico/sociali verso i vari stakeholder interni ed esterni, anche alla luce delle previsioni del D.Lgs. 231/2001, rendendo note le "regole del gioco".

(1) Nel seguito con il termine "il Gruppo" si indicheranno tutte le Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

Il presente Codice Etico, approvato dai Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo, impegna gli organi sociali, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i partner commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con il Gruppo.

Al Codice vengono attribuite:

- UNA FUNZIONE DI LEGITTIMAZIONE: il Codice esplicita i doveri e le responsabilità del Gruppo nei confronti degli stakeholder affinché questi ultimi possano ritrovare in esso un riconoscimento delle loro aspettative;
- UNA FUNZIONE COGNITIVA: il Codice, attraverso l'enunciazione di principi astratti e generali e di regole di comportamento, consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- UNA FUNZIONE PREVENTIVA: la codificazione dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento basilari cui tutti gli stakeholder devono uniformarsi, costituisce l'espressa dichiarazione dell'impegno serio ed effettivo del Gruppo a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti;
- UNA FUNZIONE DI INCENTIVO: il Codice, imponendo l'osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione del Gruppo ed il rapporto di fiducia con gli stakeholder. Analogamente, dall'osservanza dei principi e delle norme del Codice, dipende la reputazione di tutto il management e del personale dipendente e il rapporto di fiducia reciproca tra questi e la Società di appartenenza.

Il Codice Etico del Gruppo è articolato in:

- DISPOSIZIONI COMUNI, che definiscono i destinatari del Codice, gli obblighi del Gruppo e del suo personale, la valenza da attribuire al Codice nei confronti di terzi, il valore contrattuale del Codice;
- PRINCIPI ETICI DI GRUPPO, che definiscono i valori di riferimento nelle attività di ciascuna Società del Gruppo;
- NORME E STANDARD DI COMPORTAMENTO, che definiscono linee guida che devono orientare, sulla base dei principi etici e al di là della osservanza delle leggi, i comportamenti di tutto il personale del Gruppo, con particolare riguardo a coloro che hanno responsabilità direttive e degli organi sociali con funzioni di amministrazione e/o controllo;
- PROCEDURE DI ATTUAZIONE E CONTROLLO, che descrivono i meccanismi e gli organi predisposti per attuare, monitorare e diffondere il rispetto e la conformità al Codice e a garantirne il costante aggiornamento.

## 2. Disposizioni comuni

### 2.1 DESTINATARI

Le norme del Codice etico si applicano senza eccezione alcuna agli organi sociali, al management, al personale dipendente, ai collaboratori esterni, ai partner commerciali, ai fornitori e a tutti coloro che intrattengono rapporti con il Gruppo.

Compete in primo luogo agli organi sociali e al management dare concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità assunte verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo. Infatti, l'esistenza di codici scritti di comportamento e la prova che il personale li abbia ricevuti e compresi, non ne assicura l'osservanza: il rispetto delle norme di comportamento non è intrinseco all'esistenza di codici, ma è piuttosto assicurato dalle azioni e dagli esempi del management.

Risulta, quindi, centrale il ruolo degli organi sociali, cui è demandata l'attuazione concreta dei principi del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In particolare, gli Amministratori di ciascuna Società del Gruppo sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi imprenditoriali, nel proporre e realizzare i progetti e gli investimenti, nonché in qualsiasi decisione o azione che abbia riflessi sui valori patrimoniali, gestionali e tecnologici dell'impresa, sul profitto degli azionisti ed il benessere dei dipendenti e della collettività.

Allo stesso modo, il management deve ispirarsi ai medesimi principi nell'esercizio delle proprie responsabilità, sia nei rapporti interni, rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei rapporti con i terzi con i quali entrano in contatto.

Il Gruppo, contestualmente al dovuto rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera, si attiene rigorosamente ai principi, agli obiettivi e alle regole previste nel Codice.

Tale impegno è richiesto non solo al personale, ma anche ai collaboratori esterni, ai fornitori e a tutti coloro che intrattengono rapporti con il Gruppo.

Il Gruppo non tollera la violazione di questi principi, lotta contro la corruzione materiale e morale che ne possa minare l'integrità e pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi sanciti dal Codice, vigilando sulla loro osservanza e concreta implementazione.

### 2.2 RESPONSABILITÀ DEL GRUPPO

Il Gruppo si impegna, anche attraverso l'individuazione di specifici organi interni alle singole società a:

- garantire la massima diffusione del Codice presso il personale e presso i terzi;
- assicurare l'aggiornamento costante del Codice, in relazione alla sua concreta efficacia ad al mutamento delle esigenze aziendali e della normativa vigente;
- garantire ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- svolgere verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice, valutando i fatti ed assumendo – in caso di accertata violazione – adeguate misure sanzionatorie;
- garantire da possibili ritorsioni di qualunque genere derivanti dall'aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice.

### 2.3 OBBLIGHI DELLE UNITÀ/STRUTTURE ORGANIZZATIVE AZIENDALI

Ogni responsabile di unità/struttura organizzativa aziendale ha l'obbligo di:

- costituire con il proprio operato un esempio per i propri collaboratori;
- orientare il personale dipendente all'osservanza del Codice;
- adoperarsi perché il personale dipendente comprenda che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro;
- scegliere con cura, nell'ambito delle proprie responsabilità, personale dipendente e collaboratori esterni per impedire che vengano affidati incarichi a persone che non diano pieno affidamento sul proprio impegno a osservare le norme del Codice;
- informare tempestivamente il proprio Responsabile, o il Comitato Etico, su notizie direttamente acquisite o fornite dal personale dipendente circa possibili casi di violazione delle norme;
- attuare prontamente adeguate misure correttive, quando richiesto dalla situazione;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

## 2.4 OBBLIGHI PER IL PERSONALE

A tutto il personale è richiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento, interne ed esterne, che regolano l'attività svolta nell'ambito della funzione di competenza.

Il personale ha inoltre l'obbligo di:

- osservare diligentemente le norme del Codice, astenendosi da comportamenti ad esso contrari;
- rivolgersi ai propri Responsabili o al Comitato Etico in caso di necessità di chiarimenti circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- riferire tempestivamente ai propri Responsabili o al Comitato Etico qualsiasi notizia appresa in merito a possibili violazioni del Codice e qualsiasi richiesta ricevuta di violare il Codice stesso;
- offrire la massima collaborazione per accertare le possibili violazioni.

## 2.5 VALENZA DEL CODICE NEI CONFRONTI DI TERZI

Nei confronti di terzi, tutto il personale del Gruppo, in ragione delle responsabilità assegnate, provvederà a:

- dare adeguata informazione circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- attuare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di adeguarsi alle norme del Codice.

## 2.6 VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del codice civile<sup>2</sup>. Ciascuna Società del Gruppo valuta sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa vigente, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel Codice Etico applicando, nell'esercizio del potere proprio di imprenditore, le sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare.

*(2) Art. 2104: Diligenza del prestatore di lavoro – "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende."*

# 3. Principi etici di Gruppo

## 3.1 VALORE STRATEGICO DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane sono il grande patrimonio del Gruppo.

Ne costituiscono la forza, l'efficacia, l'intelligenza, la reputazione e una garanzia per l'avvenire. Solo con il pieno coinvolgimento ad ogni livello, nel lavoro di squadra, nella condivisione degli obiettivi, nonché nella loro tutela e promozione, il Gruppo può assolvere alla sua missione.

L'attenzione alle persone costituisce, peraltro, anche il fine ultimo del Gruppo perché il trasporto è finalizzato a soddisfare i bisogni della collettività. La missione del Gruppo consiste nel porsi costantemente con spirito di servizio a disposizione della clientela, impegnandosi ad assicurare ai cittadini la sicurezza e l'efficienza del servizio, oltre che il rispetto dei requisiti promessi al momento della vendita delle prestazioni.

## 3.2 LA QUALITÀ DEI PRODOTTI FORNITI E DEI SERVIZI EROGATI

Il Gruppo orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti, garantendo che i prodotti forniti e i servizi erogati siano sempre all'altezza delle migliori innovazioni esistenti ed assicurino il massimo grado di efficacia e di qualità. In tale ottica, un importante strumento utilizzato dal Gruppo per rafforzare il rapporto di trasparenza e di confronto leale con la propria clientela è rappresentato dal sistema delle Carte dei Servizi che indicano il livello delle prestazioni che ciascuna Società del Gruppo si impegna a fornire.

## 3.3 QUALITÀ AL MINIMO COSTO PER LA COLLETTIVITÀ

I costi del servizio erogato dal Gruppo ricadono sui cittadini, direttamente nella forma di tariffe o, indirettamente, attraverso i corrispettivi pubblici per prestazioni di servizio e per gli investimenti in conto capitale.

E' dovere del Gruppo, ai fini dello sviluppo di una idonea concorrenza imprenditoriale, non sfruttare la posizione dominante, né tollerare che inefficienze e rendite di posizione ricadano sui cittadini.

### 3.4 LA REDDITIVITÀ

Il Gruppo si sta preparando al sistema della libera concorrenza. In tale ottica, da un lato, sta privatizzando alcune componenti della propria attività, dall'altro, continua comunque a fornire anche un servizio pubblico. In entrambi i casi, la redditività è un valore necessario a garantire autosufficienza, sviluppo e crescita. Questa rappresenta non solo un indicatore della qualità del lavoro svolto e un indice della soddisfazione della clientela, ma anche la misura della capacità di non incidere sui bilanci dello Stato e dunque, indirettamente, sui cittadini. In ogni caso, il valore della redditività, come sopra inteso, non deve in alcun modo indurre gli organi sociali, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni ed i partner commerciali alla violazione dei principi etici contenuti nel Codice per ottenere risultati economici positivi.

### 3.5 L'INTEGRITÀ

L'integrità è un elemento importante del patrimonio aziendale ed è la più forte garanzia dell'impegno civile dell'impresa nei confronti di tutte le persone che in essa lavorano, di tutti i fornitori, di tutti i suoi clienti e di tutti i suoi stakeholder in generale. Il rispetto di tale principio si ottiene applicando la legge e rispettando le regole dell'integrità morale in ogni settore di attività ed in ogni circostanza.

Il Gruppo non tollera violazioni a questo principio e, pertanto, disincentiva in ogni modo pratiche di corruzione, per tutelarsi quale istituzione economica, culturale e sociale, produttrice di ricchezza, di lavoro e di tecnologia.

Non è, quindi, permesso corrispondere e/o promettere, direttamente o indirettamente, denaro o altra utilità a terzi, pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o privati, per condizionare o remunerare l'operato del loro ufficio o, comunque, per acquisire trattamenti di favore. Gestì di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono ammessi solo nel caso in cui siano di modico valore e comunque tali da non pregiudicare l'integrità o il credito di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi in modo improprio. In ogni caso, tale tipologia di spese deve essere sempre autorizzata dal proprio Responsabile e documentata in modo adeguato. Parimenti, è fatto divieto agli organi sociali, al management, al personale dipendente, ai collaboratori esterni, in particolar modo nel caso di esercizio di una pubblica funzione o di un pubblico servizio, di ricevere e/o richiedere omaggi o trattamenti di favore non attribuibili a normali relazioni di cortesia e della situazione deve essere informato, anche verbalmente, il proprio Responsabile.

### 3.6 IL CONFLITTO DI INTERESSI

Tutto il personale del Gruppo nell'esercizio delle proprie funzioni - ai diversi livelli di responsabilità - non deve assumere decisioni o svolgere attività in conflitto con gli interessi della Società o incompatibili con i doveri di ufficio.

Anche gli Amministratori di ciascuna Società del Gruppo devono attenersi rigorosamente a questo principio. Le situazioni in contrasto con questa norma devono essere immediatamente comunicate ai propri Responsabili o al Comitato Etico.

In ogni caso, ogni collaborazione autonoma o subordinata del personale con terzi deve essere preventivamente autorizzata dalle strutture di Personale e Organizzazione di competenza.

In particolare, i componenti degli organi sociali, il management, il personale dipendente ed i collaboratori di ciascuna Società del Gruppo devono evitare conflitti di interesse tra eventuali attività economiche personali e familiari e le mansioni che svolgono all'interno della struttura di appartenenza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari del personale e/o delle rispettive famiglie in attività di fornitori, clienti e concorrenti;
- utilizzo della propria posizione nel Gruppo o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti;
- acquisto o vendita di azioni di Società del Gruppo o esterne quando in relazione alle funzioni svolte si è a conoscenza di informazioni rilevanti non di pubblico dominio.

### 3.7 L'IMPARZIALITÀ

Nelle relazioni con i suoi stakeholder (ad esempio: gare di appalto, procedimenti contenziosi, esami e concorsi, percorsi di carriera, ecc.), il Gruppo evita ogni discriminazione fondata - ad esempio - su età, sesso, sessualità, salute, razza o nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, non tiene conto di raccomandazioni o suggerimenti di provenienza esterna o interna ed assicura imparzialità ed equità nel rispetto delle regole legali e contrattuali e dei principi sanciti nel presente Codice.

Ogni tentativo di contravvenzione a questa regola deve essere comunicato alle strutture aziendali competenti che, ove necessario, provvedono ad effettuare le opportune comunicazioni al Comitato Etico.

### 3.8 L'OBBLIGO DI RISERVATEZZA

La riservatezza è uno dei valori fondamentali da rispettare nella concreta operatività di ciascuna Società del Gruppo, in quanto contribuisce alla reputazione della Società stessa. Tutto il personale, di ogni ordine e grado, ed i collaboratori esterni sono tenuti al rispetto di tale principio anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. In particolare, gli organi sociali, il management, il personale dipendente ed i collaboratori esterni del Gruppo devono garantire la riservatezza su informazioni, documenti e dati di cui sono venuti a conoscenza nel corso della propria attività lavorativa e che sono considerati come appartenenti al Gruppo e, come tali, non possono essere utilizzati, comunicati o diffusi senza specifica autorizzazione.

L'obbligo di riservatezza sulle informazioni confidenziali acquisite è imposto anche ai soggetti con cui il Gruppo intrattenga rapporti contrattuali o di altro genere, mediante specifiche clausole contrattuali o mediante la richiesta di sottoscrizione di patti di riservatezza.

Analogamente, il Gruppo si impegna a tutelare le informazioni relative al proprio personale e ai terzi, prodotte o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni e a garantire la privacy degli interessati. A tal fine sono applicate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni. I terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni sono chiamati a sottoscrivere specifici patti di riservatezza.

### 3.9 LA TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

Tutto il personale deve rispettare, proteggere e custodire i valori e i beni che gli sono stati affidati.

E' vietato utilizzare - se non ad esclusivo profitto del Gruppo - risorse, beni o materiali di proprietà dello stesso.

### 3.10 I COMPORTAMENTI NEI LUOGHI DI LAVORO E ALL'ESTERNO

Il personale del Gruppo deve sempre conformare la propria condotta alle disposizioni ed alle procedure aziendali nel rispetto delle regole stabilite dalla legge e dal contratto di lavoro.

I comportamenti dirigenziali, in particolare, devono essere sempre improntati alla correttezza ed all'equità, in quanto vengono a costituire dei modelli di riferimento per tutti i collaboratori.

### 3.11 LA RESPONSABILITÀ INDIVIDUALE

La qualità e la forza del Gruppo è il risultato dell'azione di tutto il suo personale. Ognuno è responsabile delle azioni poste in essere nello svolgimento della propria attività lavorativa. Inoltre, per coloro che svolgono funzioni direttive si aggiunge anche la responsabilità di sorvegliare l'attività svolta dal personale soggetto alla loro direzione e controllo.

### 3.12 LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il Gruppo considera prioritaria la propria funzione sociale.

Questa consiste nell'offerta di un fondamentale servizio pubblico rispondente ai bisogni della collettività e dell'ambiente in cui opera.

Il Gruppo assume, pertanto, come valori essenziali della sua azione:

- LO SVILUPPO E LA TUTELA DELLA PROFESSIONALITÀ

Il Gruppo si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del proprio personale, perseguendo una politica fondata sulle pari opportunità e sui meriti, considerando la professionalità una garanzia per l'intera collettività ed una condizione determinante per raggiungere i propri obiettivi. Pertanto, ricerca, selezione, assunzione e sviluppo di carriera rispondono soltanto a valutazioni oggettive della qualità lavorativa, senza discriminazione alcuna.

- LA SICUREZZA SUL LAVORO

Il Gruppo si impegna ad assicurare il continuo miglioramento della sicurezza sul lavoro anche attraverso la definizione di specifiche procedure ed il controllo della loro corretta implementazione. L'innovazione tecnologica e organizzativa da un lato, contribuisce in maniera significativa all'incremento della sicurezza sul lavoro e, dall'altro, esige la scrupolosa osservanza della normativa vigente. In assenza di normative in materia, il Gruppo si impegna a rappresentare il problema alle Autorità competenti, continuando ad operare, nel contempo, secondo standard di massima affidabilità. In ragione della specificità del servizio offerto, questo aspetto risulta prioritario anche nei rapporti con la clientela.

- LA SALUTE

Il Gruppo si impegna a tutelare la salute di tutto il personale in ogni luogo e condizione di lavoro. La prevenzione sanitaria e il rispetto delle norme igieniche avviene nella piena tutela della privacy. La tutela della salute è garantita anche nell'ambito dei servizi offerti ai clienti in viaggio e a coloro che usufruiscono degli ambienti ferroviari.

- IL RISPETTO DELL'AMBIENTE

Il Gruppo si impegna a garantire il diritto dei cittadini al rispetto dell'ambiente, anche in occasione dell'esecuzione di nuove opere ferroviarie o dell'introduzione di nuove tecnologie.

- **LA RESPONSABILITÀ NEGLI AFFARI**

Il Gruppo cura il perseguimento degli interessi pubblici sottesi alla propria attività e dell'interesse della collettività e, più in generale, assicura che la conduzione degli affari sia improntata al rispetto dei principi di integrità e trasparenza.

In particolare, tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere nella pratica degli affari, devono essere improntati alla massima correttezza, con esclusione di qualsiasi fenomeno di corruzione o favoritismo, alla completezza e trasparenza delle informazioni ed alla legittimità, non solo formale, sulla base delle norme vigenti e delle procedure interne.

Gli organi sociali, il management, il personale dipendente ed i collaboratori esterni del Gruppo sono tenuti a fornire - nel corso delle trattative - informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che gli stakeholder siano in grado di prendere decisioni autonome e siano resi consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. Il Gruppo si impegna a non sfruttare eventuali lacune contrattuali o di informazioni e conoscenze, o condizioni di debolezza economica delle proprie controparti.

### **3.13 I RAPPORTI CON LA CONCORRENZA**

Il Gruppo rispetta rigorosamente le disposizioni di legge in materia di concorrenza e si astiene da comportamenti ingannevoli, collusivi e di abuso di posizione dominante e da ogni forma di concorrenza sleale.

### **3.14 TUTELA DEL CAPITALE SOCIALE, DEI CREDITORI E DEL MERCATO**

Uno degli aspetti centrali che qualificano eticamente la condotta del Gruppo è costituito dal rispetto di principi di comportamento intesi a garantire l'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con ciascuna Società del Gruppo, il regolare andamento del mercato, l'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza e, in genere, la trasparenza e la correttezza dell'attività del Gruppo sotto il profilo economico e finanziario.

Il Gruppo, pertanto, intende garantire la diffusione e l'osservanza di regole di comportamento intese alla salvaguardia dei predetti valori, anche al fine di prevenire la commissione dei reati societari contemplati nel D. Lgs. 231/01.

### **3.15 RISPETTO DELLA LEGALITÀ E DEI VALORI DEMOCRATICI**

Il Gruppo si impegna a non operare alcuna forma di finanziamento, diretto o indiretto, e a non agevolare in alcun modo gruppi, associazioni o singoli che perseguano finalità illecite, garantendo viceversa il rispetto della legalità e dei valori dell'ordinamento democratico.

## **4. Norme e standard di comportamento**

Facendo propri i principi etici indicati in precedenza, il Gruppo ritiene prioritario improntare le relazioni con gli stakeholder sulla base delle seguenti norme di comportamento.

### **4.1 I RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI E COLLABORATORI ESTERNI**

#### **4.1.1 RAPPORTI CON LA CLIENTELA**

I rapporti con la clientela devono essere continuamente rafforzati attraverso l'efficienza e la qualità del servizio, il livello di sviluppo tecnologico e l'affidabilità dei prodotti, nonché mediante l'informazione tempestiva precisa e veritiera sui servizi e sulle prestazioni offerte.

E' fatto obbligo al personale del Gruppo di:

- rispettare le procedure interne per la gestione dei rapporti con la clientela;
- offrire con efficienza e cortesia e nel rispetto delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative e necessità dei clienti;
- dare, con efficienza e cortesia, accurate ed esaurienti informazioni concernenti l'oggetto, il prezzo e le modalità di erogazione di prodotti e servizi, affinché i clienti possano assumere decisioni consapevoli;
- fornire comunicazioni pubblicitarie o di altro genere veritiere.

Il Gruppo si impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi offerti sulla base di livelli predefiniti e a ricorrere a moderne metodologie di verifica e misurazione del livello di soddisfazione della clientela per impostare interventi correttivi e migliorativi (Carta dei Servizi, contatto diretto con la clientela, indagini di mercato). Il Gruppo si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami dei clienti e delle associazioni a loro tutela, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi (posta, e-mail, fax, telefono, siti internet). A tal fine, apposite strutture sono dedicate a questo tipo di dialogo, fornendo spiegazioni o risolvendo i problemi di volta in volta esposti dai singoli clienti.



#### 4.1.2 RAPPORTI CON I FORNITORI

Il Gruppo garantisce un rapporto di reale e corretta concorrenza tra i fornitori. La selezione dei fornitori e gli acquisti devono essere effettuati in base a valutazioni obiettive aventi ad oggetto la qualità, il prezzo e gli altri requisiti di necessità e utilità aziendale. I contratti con i fornitori devono essere redatti nella forma prescritta dalle Disposizioni di Gruppo/procedure aziendali e comunque per iscritto. In ogni caso, il compenso da corrispondere deve essere esclusivamente commisurato alla quantità e qualità della fornitura erogata.

E' fatto obbligo al personale del Gruppo di:

- rispettare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non ostacolare ad alcun fornitore in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di concorrere per l'assegnazione di una fornitura, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti, ottimizzando l'utilizzo delle risorse del Gruppo;
- rispettare le condizioni contrattualmente previste;
- inserire nei contratti con i fornitori l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice Etico, indicando quale sanzione a fronte di eventuali violazioni la risoluzione del contratto e/o azioni di risarcimento danni.

#### 4.1.3 RAPPORTI CON I COLLABORATORI ESTERNI

Ai collaboratori esterni (compresi consulenti, intermediari, agenti, etc.) è richiesto di attenersi ai principi contenuti nel Codice Etico.

Il personale del Gruppo, in rapporto alle proprie funzioni, curerà di:

- rispettare i principi e le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con collaboratori esterni;
- operare solo con persone e imprese qualificate e di buona reputazione;
- informare tempestivamente il proprio Responsabile, o il Comitato Etico, in caso di incertezze relativamente a possibili violazioni del Codice Etico da parte di collaboratori esterni;
- inserire nei contratti di collaborazione esterna l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice, indicando quale sanzione a fronte di eventuali violazioni la risoluzione del contratto e/o azioni di risarcimento danni.

Gli accordi con i collaboratori esterni devono essere redatti nella forma prescritta dalle Disposizioni di Gruppo/procedure aziendali e comunque per iscritto. In ogni caso, il compenso da corrispondere deve essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e, comunque, alle capacità professionali ed all'effettiva prestazione eseguita.

## 4.2 I RAPPORTI CON IL PERSONALE

Il Gruppo riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca. Accanto alla formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita aziendale del dipendente (ad esempio per i neo assunti), viene svolta una formazione ricorrente rivolta a tutto il personale e finalizzata allo sviluppo delle capacità e delle competenze di ciascuno e alla piena valorizzazione delle risorse nell'ambito delle attività lavorative.

Nella gestione del personale, il Gruppo assicura a tutti le medesime opportunità, garantendo un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il Gruppo si impegna inoltre a tutelare l'integrità morale del personale, evitando che questo subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. Per questo motivo salvaguarda il personale da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Non sono ammesse molestie sessuali o atteggiamenti intimidatori e ostili nelle relazioni di lavoro interne o esterne, così come non viene tollerato, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze analoghe o consumare o cedere sostanze stupefacenti.

Il Gruppo si impegna a vigilare sul rispetto delle leggi vigenti in materia di divieto di fumo.

## 4.3 NORME DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DEL CAPITALE SOCIALE, DEI CREDITORI, DEL MERCATO E DELLE FUNZIONI PUBBLICHE DI VIGILANZA

Gli organi sociali, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni di ciascuna Società del Gruppo sono tenuti a:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, al fine di fornire un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria delle singole Società e del Gruppo;

- tenere, in caso di eventuale redazione di prospetti informativi o di documenti da pubblicare ai sensi dell'art. 2623<sup>3</sup> c.c. , comportamenti corretti, nel rispetto delle norme di legge, per la tutela del patrimonio degli investitori, nonché dell'efficienza e della trasparenza del mercato dei capitali;
- osservare rigorosamente le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale (ad es.: fusioni, scissioni, acquisizioni di Aziende, ripartizione di utili e riserve, ecc.) e ad agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali, che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- condurre eventuali operazioni di liquidazione delle Società del Gruppo avendo riguardo al preminente interesse dei creditori sociali; è pertanto vietato distrarre i beni sociali dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli fra i soci prima del pagamento dei creditori aventi diritto, ovvero dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli.

Inoltre, il Gruppo:

- assicura il regolare funzionamento dei propri organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale prevista dalla legge nonché, la libera e corretta formazione della volontà assembleare; è dunque imposto il rigoroso rispetto delle procedure interne predisposte a tal fine da ciascuna Società del Gruppo e/o, comunque, l'adozione di comportamenti coerenti con tale principio;
- non permette il compimento di alcuna attività fraudolenta tendente ad alterare la formazione del prezzo di strumenti finanziari sul mercato.

A tal fine, è imposto agli organi sociali, al management, al personale dipendente ed ai collaboratori esterni di ciascuna Società del Gruppo di osservare le regole che presiedono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, evitando rigorosamente di porre in essere comportamenti idonei a provocarne una sensibile alterazione in relazione alla concreta situazione del mercato o la destabilizzazione patrimoniale del sistema bancario;

(3) Art. 2623: "Chiunque, allo scopo di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei prospetti richiesti ai fini della sollecitazione all'investimento o dell'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari del prospetto, espone false informazioni od occulta dati o notizie in modo idoneo ad indurre in errori i suddetti destinatari è punito, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l'arresto fino ad un anno. Se la condotta di cui al primo comma ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari del prospetto, la pena è della reclusione da uno a tre anni."

- non consente che vengano poste in essere attività od omissioni che possano costituire ostacolo allo svolgimento delle funzioni delle Autorità pubbliche di Vigilanza preposte ai settori di attività in cui operano alcune Società del Gruppo. A tal fine, è imposto agli organi sociali, al management, al personale dipendente ed ai collaboratori esterni delle suddette Società di effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità pubbliche di Vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni da queste esercitate.

In particolare, - con riferimento alla formazione del bilancio - il Gruppo considera la veridicità, correttezza e trasparenza della contabilità, dei bilanci, delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, principio essenziale nella condotta degli affari e garanzia di equa competizione. Ciò esige che siano approfondite la validità, l'accuratezza, la completezza delle informazioni di base per le registrazioni nella contabilità.

Conseguentemente, non è consentito alcun occultamento di informazioni né alcuna rappresentazione parziale o fuorviante dei dati economici, patrimoniali e finanziari delle singole Società e del Gruppo da parte del management e dei soggetti sottoposti alla loro direzione e controllo.

Pertanto, tutti i collaboratori sia interni che esterni impegnati nel produrre, processare, contabilizzare tali informazioni sono responsabili della trasparenza dei conti e dei bilanci delle singole Società e del Gruppo. Ogni operazione avente rilevanza economica, finanziaria o patrimoniale deve avere una registrazione adeguata e per ogni registrazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

#### 4.4 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il Gruppo diffonde a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. Deve essere promossa ed incentivata una positiva attitudine ai controlli da parte degli organi sociali e del management di ciascuna Società del Gruppo, a tutti i livelli, in considerazione dell'apporto che questi danno al miglioramento dell'efficienza. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa, con l'obiettivo di garantire il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire in modo efficiente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui loro processi. Il monitoraggio e la valutazione dei processi di controllo, di gestione dei rischi e di *corporate governance* è assegnato all'internal audit di ciascuna società, o - laddove non presente - all'internal audit della controllante. Le strutture di internal audit non dipendono gerarchicamente da alcun responsabile di aree operative e riferiscono regolarmente sul proprio operato al Presidente od all'Amministratore Delegato, all'Audit Committee ove esistente, e al Collegio Sindacale della società di appartenenza. Per lo svolgimento della propria attività l'internal audit e le Società di revisione hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni necessarie.

#### **4.5 I RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

I rapporti con enti pubblici di qualsiasi natura devono essere trasparenti e coerenti con la politica di Gruppo e devono essere intrattenuti dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate. Tali rapporti non sono fondati su promesse, elargizioni in denaro, concessioni di beni in natura per promuovere l'attività del Gruppo o per difendere le proprie posizioni di mercato.

Il Gruppo non interviene nella sfera dei poteri pubblici o in quella politica per favorire interessi terzi allo scopo di ricevere benefici di varia natura.

Il Gruppo vigila affinché quanto sopra non venga aggirato surrettiziamente attraverso rapporti di consulenza, di aiuti, di sponsorizzazioni, di pubblicità o incarichi personali. Si ribadisce che omaggi e gesti di cortesia e di ospitalità verso esponenti di governi, pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio e pubblici dipendenti sono ammessi quando siano di valore modesto e comunque tali da non pregiudicare l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi impropri.

In ogni caso tale tipologia di spese deve essere sempre autorizzata dal proprio Responsabile e documentata in modo adeguato. In coerenza con quanto definito in tema di integrità, si ribadisce, inoltre, che agli organi sociali, al management, al personale dipendente è tassativamente fatto divieto di richiedere o accettare somme di denaro o altre utilità per l'esecuzione di atti contrari o conformi al proprio ufficio, anche se nell'interesse della propria Società o del Gruppo.

In particolare e in via esemplificativa, nei rapporti con rappresentanti delle istituzioni pubbliche e della Pubblica Amministrazione in genere, italiana od estera, è vietato:

- promettere o concedere erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali;

- promettere o concedere favoritismi nell'assunzione di personale, nella scelta di fornitori di beni e servizi, nella comunicazione di informazioni e documenti;
- produrre documenti e/o dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute, anche al fine di ottenere contributi/sovvenzioni/finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di enti pubblici o della Comunità Europea;
- destinare contributi/sovvenzioni/finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti;
- accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della Pubblica Amministrazione per ottenere e/o modificare informazioni a vantaggio del Gruppo.

#### **4.6 I RAPPORTI CON I PARTITI, MOVIMENTI, COMITATI E ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI**

Il Gruppo non elargisce contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro esponenti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche.

I rapporti con Partiti, Movimenti, Comitati e Organizzazioni politiche e sindacali sono intrattenuti esclusivamente dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate.

#### **4.7 I RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE**

I rapporti con i mass media devono essere trasparenti e coerenti con la politica di Gruppo al fine di garantire massima tutela dell'immagine e del marchio del Gruppo. La comunicazione con l'esterno attraverso la stampa ed i mass media è intrattenuta dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate ed in coerenza con le regole di Gruppo.

#### **4.8 SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE**

Il Gruppo affronta il futuro avendo come valori primari le politiche per la sicurezza e la tutela ambientale. L'obiettivo di lungo periodo è di far tendere a zero gli incidenti di esercizio, gli infortuni sul lavoro e l'impatto sull'ambiente.

Nel campo della sicurezza dell'esercizio, l'obiettivo generale è quello di una ulteriore riduzione del numero e delle conseguenze degli incidenti, facendo leva sugli investimenti tecnologici, su nuove politiche attive per il fattore umano e sulla formazione.

Riguardo alla sicurezza e salute dei lavoratori e degli ambienti di lavoro, il Gruppo è impegnato a stimolare sempre più il management e il personale dipendente al rispetto sostanziale del vasto quadro legislativo avviato con le leggi 626/94 e 494/96, con l'obiettivo di conseguire risultati paragonabili a quelli delle migliori ferrovie europee.

Relativamente all'ambiente, il Gruppo è fortemente impegnato in un cambiamento culturale interno che consenta di affrontare e gestire in modo strutturato, con politiche di medio periodo e programmi formalizzati, le istanze e le problematiche ambientali. In questo campo gli obiettivi sono, da un lato, il pieno adeguamento dei comportamenti e degli asset aziendali alla legislazione vigente e, dall'altro, la costruzione coordinata di un sistema di gestione e di un bilancio ambientale che evidenzia, sia le eccellenti performance attuali del sistema ferroviario, sia gli ulteriori progressi che saranno conseguiti nel tempo.

Tutto il personale del Gruppo, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipa al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

## 5. Sistemi di attuazione e controllo

Al fine di:

- agevolare l'integrazione nei processi decisionali aziendali - sia strategici sia operativi - dei criteri etici assunti nei confronti dei vari interlocutori aziendali;
- verificare la conformità delle azioni e dei comportamenti alle norme di condotta;
- procedere alla revisione delle procedure aziendali alla luce del Codice Etico e al costante aggiornamento di quest'ultimo;

il Gruppo si è dotato di uno specifico sistema di attuazione e controllo derivante dalla istituzione, all'interno di ogni società, di un Comitato Etico.

Il Comitato Etico è un organismo con compiti consultivi e di indirizzo, composto da rappresentanti aziendali nominati dal Consiglio di Amministrazione della società di appartenenza. In particolare il Comitato Etico ha il compito di:

- chiarire mediante pareri consultivi il significato e l'applicazione del Codice;
- stabilire e diffondere le modalità operative attraverso cui chiunque possa comunicare notizie in merito a possibili violazioni del contenuto del Codice Etico;
- esaminare le notizie ricevute, promuovendo le verifiche più opportune;

- tutelare contro eventuali ritorsioni coloro che segnalano comportamenti non corretti;
- comunicare i risultati delle verifiche alle strutture aziendali competenti per l'assunzione delle misure più opportune;
- individuare, d'intesa con la struttura aziendale competente, programmi di comunicazione e di formazione dei dipendenti finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi e dei contenuti del Codice Etico e gli aggiornamenti di quest'ultimo ritenuti opportuni;
- proporre, direttamente o tramite il Comitato Etico della controllante, al Comitato Etico della Capogruppo eventuali necessità di modifiche/integrazioni del Codice Etico di Gruppo;
- coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 per gli aspetti di comune interesse;
- informare annualmente il Consiglio di Amministrazione della società di appartenenza e il Comitato Etico della controllante sull'attività svolta.

Nello svolgimento della propria attività il Comitato Etico si avvale dell'apporto operativo delle competenti strutture aziendali.

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice Etico ad opera di qualsiasi soggetto che intrattenga relazioni con il Gruppo è tenuto ad informarne tempestivamente, per iscritto e in forma non anonima, il Comitato Etico della società di appartenenza.

E' assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

**Ferrovie dello Stato Italiane SpA**  
**Piazza della Croce Rossa, 1**  
**00161 Roma**  
**[www.fsitaliane.it](http://www.fsitaliane.it)**