

INDICE

PARTE PRIMA


- 1 - PREMessa: PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA
- 1.1 - COS'E' L'ETICA
- 1.2 - L'ETICA AZIENDALE
- 1.3 - RESPONSABILITA' SOCIALE
- 1.4 - IL CODICE ETICO

PARTE SECONDA

- 2 - VALORI, NORME E COMPORTAMENTI IDENTIFICABILI NEL CODICE ETICO
- 2.1 - TUTELA DEI DIRITTI
- 2.2 - ONESTA' E TRASPARENZA
- 2.3 - CORRETTEZZA DEL PERSONALE
- 2.4 - DOVERI DEL PERSONALE
- 2.5 - TUTELA DELLA PERSONA E DEL LAVORO
- 2.6 - VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE
- 2.7 - LA POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE AMBIENTALI
- 2.8 - IL PRINCIPIO DI PRECAUZIONE
- 2.9 - LEGGE SULLA SICUREZZA ALIMENTARE
- 2.10 - LEGGE SULLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI
- 2.11 - TUTELA DELLA PRIVACY

PARTE TERZA

- 3 - NORME DI COMPORTAMENTO PER UNA CORRETTA APPLICAZIONE E DIVULGAZIONE DEL CODICE ETICO
- 3.1 - CORRETTA INFORMAZIONE: STRATEGIE DI MARKETING E COMUNICAZIONE
- 3.2 - CONTROLLI INTERNI E RENDICONTAZIONI
- 3.3 - TUTELA DEI CONTRATTI
- 3.4 - TUTELA DELLA CONCORRENZA
- 3.5 - AMBITO E MODALITA' DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO
- 3.6 - COMPORTAMENTI CONTESTABILI IN RIFERIMENTO AL CODICE ETICO E PERSEGUIBILI A NORMA DI LEGGE
- 3.7 - ORGANISMO DI VIGILANZA PER IL CONTROLLO
- 3.8 - PRINCIPALI ARTT. DEL CODICE CIVILE CHE REGOLAMENTANO LA CORRETTEZZA DEI COMPORTAMENTI IN AZIENDA
- 3.9 - RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
- 3.10 - INIZIATIVE BENEFICHE E DONAZIONI
- 3.11 - RAPPORTI CON I PARTITI POLITICI

	CODICE ETICO D.Lgs. 231/01	PAGINA 2 DI 15
---	--------------------------------------	----------------

PARTE PRIMA

- 1 - PREMESSA: PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

Nel 1989 nasce il Consorzio Trasporti C.A.A.I.R. grazie all'intesa di un motivato gruppo di persone, soci e aggregati, che hanno voluto creare un'azienda che fosse capace di diventare leader nel settore del trasporto merci per conto terzi.

Grazie alla solidità, dimostrata nel tempo, la C.A.A.I.R. è riuscita a raggiungere negli ultimi anni importanti obiettivi.

È stata più volte riconosciuta la grande capacità, puntualità e affidabilità dell'Azienda nello svolgere il proprio lavoro, grazie anche all'importante possibilità di disporre di un proprio parco-macchine, composto dai mezzi più adatti alla perfetta conservazione della merce durante il trasporto.

Questo elemento è risultato determinante per porre l'Azienda nella condizione di offrire al meglio i propri servizi, riuscendo in questo modo ad instaurare e mantenere rapporti solidi e proficui con tutti i clienti ed i fornitori. Lo sviluppo dell'Azienda è stato naturalmente determinato dalle capacità e dalle qualità lavorative delle persone che hanno contribuito a realizzare tutto questo, e continuano a farlo quotidianamente, attingendo a tutte le loro energie e dimostrandosi in ogni occasione capaci ed affidabili.

È grazie alla serena collaborazione di tutti che l'Azienda continua a crescere, nell'insieme dei valori nei quali si riconosce, e che condivide con tutte le realtà che con l'Azienda stessa vengono a contatto e collaborano, e nelle responsabilità che si assume verso tutti coloro che, in qualche modo, dipendono dalla serietà e professionalità dell'Azienda, confermando così quelle capacità che tutti apprezzano e le riconoscono nell'ambito del settore degli autotrasporti.

Strumento fondamentale per chiarire, condividere e diffondere quei principi e valori nei quali l'Azienda si riconosce, risulta il "Codice Etico".

- 1.1 - COS'E' L'ETICA

Negli ultimi anni, alla luce della crescente importanza data ai valori umani nell'ambito della nostra realtà sociale, si è arrivati a comprendere come l'Etica rappresenti un pilastro fondamentale sul quale basare una crescita qualitativa della società.

L'Etica è quella branca della filosofia che studia i fondamenti oggettivi e razionali che permettono di distinguere i comportamenti umani in buoni, giusti o moralmente leciti, rispetto ai comportamenti ritenuti cattivi, o moralmente inappropriati.

In genere si riserva la parola etica per riferirsi all'intento razionale, cioè filosofico, di fondare la morale intesa come disciplina.

Pur essendo un ramo della filosofia, però, l'Etica non costituisce alcuna forma di conoscenza, ma ha a che fare con emozioni, raccomandazioni e prescrizioni.

L'Etica, quindi, pur rimandando ad un mondo astratto, che si basa su valori e principi, non è assolutamente soltanto una teoria filosofica, ma riguarda direttamente il quotidiano, e codifica delle vere e proprie norme di comportamento.

- 1.2 - L'ETICA AZIENDALE

Se il concetto di “etica individuale”, intesa come coscienza morale di ogni singolo individuo, fa riferimento ad un ambito organizzativo più ampio e complesso, come quello commerciale ed economico, relativo alle varie imprese e società, dà origine a quella che si può definire “etica aziendale”

- 1.3 - RESPONSABILITA' SOCIALE

Il concetto di responsabilità e consapevolezza legato ad un singolo individuo, estendendosi a gruppi di persone, si fonde inevitabilmente con il “Principio di Responsabilità” che sarebbe auspicabile applicare ad ogni gesto dell'uomo che “deve” prendere in considerazione le conseguenze future di tutte le sue scelte e delle sue azioni.

L'operato delle imprese e delle società commerciali si lega, invece, al concetto di “Responsabilità Sociale d'Impresa”, con il quale si intende l'integrazione di preoccupazioni di natura etica all'interno della visione strategica d'impresa; è una manifestazione delle piccole, medie e grandi imprese del voler gestire efficacemente le problematiche di impatto sociale ed etico al loro interno e nelle loro sfere di attività.

Un'impresa che adotti un comportamento socialmente responsabile, monitorando e rispondendo alle aspettative economiche, ambientali, sociali di tutti i portatori d'interesse, definiti in questo contesto “stakeholders”, coglie anche l'obiettivo di conseguire un vantaggio competitivo e di massimizzare gli utili di lungo periodo.

Risulta, quindi, evidente come l'impegno “etico” di una impresa sia entrato direttamente nella cosiddetta “catena del valore”, prospettando così l'utilizzo di nuovi percorsi e leve competitive coerenti con uno “sviluppo sostenibile” per la collettività.

- 1.4 - IL CODICE ETICO

La separazione fra etica ed economia consiste nel fatto che l'economia generalmente non discute dei fini, ma dei mezzi per realizzare i fini.


L'assenza, in ambito economico, di una riflessione etica sulle proprie azioni potrebbe far sì che, nella convinzione di apportare dei vantaggi all'azienda, si mettano in atto dei comportamenti che possano rivelarsi contrari a tutti i valori ed i principi condivisi.

È proprio per evitare ciò che si rivela utile, oltre che opportuno, che tutte le società e le imprese adottino un “Codice Etico”.

Il termine “Codice Etico” definisce, in sintesi, l'insieme di principi di condotta che indicano, in riferimento ad un determinato contesto culturale, sociale o economico, particolari criteri di adeguatezza e opportunità.

Adottare e divulgare un codice etico non serve ad accrescere la reputazione dell'azienda, in quanto l'osservanza delle leggi e la correttezza sono elementi imprescindibili dall'esistenza stessa dell'azienda.

Obiettivo di un codice etico è diffondere e rendere noti tutti quei valori e principi nei quali l'azienda si riconosce, in modo che chiunque vi entri in contatto, direttamente o indirettamente, abbia la consapevolezza di quale debba essere il comune modo di agire, e che ogni decisione presa deve anteporre agli interessi meramente economici il benessere ed il rispetto per gli altri e per ciò che ci circonda.

	CODICE ETICO D.Lgs. 231/01	PAGINA 4 DI 15
---	--------------------------------------	----------------

Il Codice Etico vuole essere un documento che introduca nell'ambiente economico e commerciale una valutazione etica dei comportamenti di tutti gli Esponenti Aziendali.

È necessario capire soprattutto perché sia giusto orientarsi verso determinati atteggiamenti e accantonarne altri che possano rivelarsi moralmente inappropriati nei confronti dell'intera società.

Il Codice Etico deve rappresentare un vincolo morale che tutti devono accettare per riuscire ad adottare una visione etica ed una cultura di valori condivisa da tutti.

PARTE SECONDA

- 2 - VALORI, NORME E COMPORTAMENTI IDENTIFICABILI NEL CODICE ETICO

La C.A.A.I.R. è un'azienda dalla forte identità, dimostrata fin dalla sua fondazione, che si basa su tutta la serie di valori di cui si è già ampiamente trattato, in particolare sulla professionalità, il rispetto e la correttezza tra l'Azienda stessa e tutte quelle realtà, singole o complesse, che con essa instaurano rapporti di collaborazione.

Questa scala di valori può ritenersi indirizzabile fondamentalmente verso i due capisaldi sui quali si fonda l'esistenza stessa di un'azienda, e cioè l'attenzione per le risorse umane e per le risorse ambientali. Relativamente a questo inscindibile binomio possiamo indicare quali siano i punti irrinunciabili dai quali la C.A.A.I.R. ha tratto quei valori che ha subito condiviso e fatto propri; questi punti sono la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, firmata a Parigi nel 1948 dalle Nazioni Unite, le Convenzioni e Raccomandazioni Internazionali del Lavoro, emanate dall'ILO (International Labour Organization), la Carta della Terra, redatta dalla commissione della Carta della Terra, costituitasi come ente internazionale indipendente.

Questi sono i punti basilari da tenere in considerazione per riuscire a mettere in atto comportamenti etici anche nelle aziende.


- 2.1 - TUTELA DEI DIRITTI

Per quanto concerne la gestione delle risorse umane, caposaldo primario e fondamentale nella gestione di ogni azienda, vengono tratte delle lungimiranti indicazioni dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, firmata a Parigi il 10 dicembre del 1948 dalle Nazioni Unite che, come si è detto, è un documento sui diritti individuali, nel quale è confluito, per gran parte, il testo della Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo e del Cittadino, documento del 1789, elaborato nel corso della Rivoluzione Francese.

La Dichiarazione dei Diritti Umani è un Codice Etico di importanza storica fondamentale; è stato, infatti, il primo documento a sancire universalmente, cioè in ogni epoca storica ed in ogni parte del mondo, i diritti che spettano all'essere umano.

Il testo, composto da un preambolo e da 30 articoli, sancisce i diritti individuali, civili, politici, economici, sociali e culturali di ogni persona.

Questo documento ha ispirato la redazione di un altro trattato dell'ONU, e cioè la Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici, creata nel 1966 ed entrata in vigore dieci anni dopo.

	CODICE ETICO D.Lgs. 231/01	PAGINA 5 DI 15
---	--------------------------------------	----------------

Parte del contenuto della Convenzione definisce, ad esempio, la protezione contro le discriminazioni basate sul sesso, l'etnia, la religione e quelle di altro genere.

Inoltre sancisce la libertà di pensiero, di parola, di stampa, di associazione e di riunione.

Da tutto ciò si evince chiaramente come possa essere di fondamentale importanza, in generale, ma più ancora all'interno di un'impresa, coltivare i rapporti con le persone, siano esse soci, dipendenti, clienti, fornitori, enti locali o pubbliche amministrazioni, insomma i rapporti con i cosiddetti stakeholders, come vengono definiti tutti i portatori di interessi.

- 2.2 - ONESTA' E TRASPARENZA

È proprio con gli stakeholders che la C.A.A.I.R. si impegna da sempre a costruire rapporti improntati su criteri di correttezza, lealtà, trasparenza, coerenza e rispetto reciproco.

Tutte le attività della C.A.A.I.R., le iniziative, la gestione del capitale sociale, i rendiconti e il dialogo con l'esterno si basano sulla trasparenza che costituisce, infatti, l'elemento primario di tutta la gestione aziendale.

- 2.3 - CORRETTEZZA DEL PERSONALE

Il personale della C.A.A.I.R. non utilizza informazioni, beni ed attrezzature aziendali, di cui dispone nello svolgimento delle proprie funzioni o degli incarichi assegnati, per scopi individuali.


Ogni dipendente deve utilizzare e custodire con cura i beni aziendali ed evitarne l'utilizzo improprio.

Per quanto riguarda le risorse informatiche tutto il personale è tenuto ad attenersi scrupolosamente alle politiche di sicurezza aziendali per non compromettere la perfetta funzionalità e la protezione dei sistemi informatici aziendali, rispettare le direttive della C.A.A.I.R. sull'uso dei sistemi informatici, utilizzare sempre un linguaggio adeguato e mai scortese o ingiurioso nell'uso della posta elettronica, astenersi dal navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi per la morale comune, e comunque non inerenti ad alcuna delle attività strettamente professionali.

Il suddetto personale deve mantenere un aspetto dignitoso ed un comportamento consono e sempre educato nei confronti dei diretti superiori, dei colleghi, dei clienti e di terzi estranei alla Società, mantenendo uno stile improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di rapporti di collaborazione duraturi e di un'elevata professionalità.

Lo stesso personale deve provvedere ad informare tempestivamente i propri superiori relativamente a tutte quelle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere ravvisati degli interessi in conflitto con quelli della Società, da parte del personale stesso o dei propri congiunti, o comunque in ogni altro caso in cui ricorrano evidenti ragioni di convenienza personale.

Le segnalazioni possono essere effettuate, in via riservata e confidenziale, ma sempre e comunque in forma scritta e non anonima, all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto nel Modello Organizzativo.

	CODICE ETICO D.Lgs. 231/01	PAGINA 6 DI 15
---	--------------------------------------	----------------

- 2.4 - DOVERI DEL PERSONALE

Il personale della C.A.A.I.R. è tenuto ad agire lealmente, con onestà e trasparenza nei confronti dell'Azienda, rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, e anche quanto previsto dal presente Codice Etico.

Il personale è tenuto ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio trasparente, chiaro ed esaustivo.

Informazioni, know-how e strategie aziendali devono essere tutelati con la massima riservatezza da parte di tutti i dipendenti.

Il personale che venisse a conoscenza di informazioni, strumenti, o documenti riservati, è tenuto ad informare tempestivamente i diretti superiori.

Nel caso in cui si debbano trattare argomenti riservati di importanza rilevante, o di natura economica, il direttivo potrà ritenere opportuno, per salvaguardarne i contenuti, far firmare al personale, oltre che alle controparti esterne, un impegno di riservatezza redatto secondo gli standard aziendali.

Il personale della C.A.A.I.R. dovrà astenersi dall'utilizzare mezzi illeciti al fine di acquisire qualsiasi tipo di informazioni riservate.

Anche dopo la risoluzione del rapporto contrattuale con l'Azienda, il personale dovrà astenersi dalla pratica dell'insider trading, cioè non dovrà in alcun modo utilizzare le informazioni riservate delle quali è a conoscenza per la compravendita di titoli, azioni societarie, ecc., con lo scopo di ottenerne un vantaggio personale, o a beneficio di terzi.

Trovandosi di fronte ad attività antisociali e criminali, che abbiano come finalità l'estorsione di denaro o prestazioni, il personale dovrà astenersi dall'accettare ogni compromesso e provvederà ad informare immediatamente i propri superiori.

- 2.5 - TUTELA DELLA PERSONA E DEL LAVORO

Coerentemente con la propria visione etica, la C.A.A.I.R. promuove il valore e lo sviluppo della persona. L'obiettivo prioritario è quello di rendere realizzabili la piena libertà di scelta e le aspirazioni della persona, attraverso il rispetto dell'integrità fisica, culturale, morale e della sfera di interrelazione.


La C.A.A.I.R. effettua le valutazioni del personale da assumere in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le caratteristiche attese dall'Azienda sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dai profili professionali e psicoattitudinali, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni personali di ogni candidato.

Il settore della Gestione delle Risorse Umane della C.A.A.I.R. adotta, nelle attività di selezione del personale, tutti gli opportuni criteri volti ad evitare agevolazioni e favoritismi di ogni sorta.

Attraverso questo modo di agire la C.A.A.I.R. si rende partecipe delle necessità della persona che, in questo modo, riuscirà a rendere concrete le sue infinite potenzialità che influenzeranno positivamente la sfera del lavoro, apportando di conseguenza costanti vantaggi all'Azienda stessa.

La C.A.A.I.R. sancisce il rispetto per i diritti umani in ogni ambito ed in ogni sfera d'influenza, garantisce la libertà di riunione e di associazione dei lavoratori. Si rifiuta di usufruire del lavoro forzato e obbligatorio, nonché del lavoro minorile. Non impiega in alcun modo lavoratori stranieri che non siano in regola con le vigenti norme sul soggiorno nel territorio Nazionale.

	CODICE ETICO D.Lgs. 231/01	PAGINA 7 DI 15
---	--------------------------------------	----------------

La C.A.A.I.R. riconosce nelle risorse umane un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, per cui garantisce un ambiente di lavoro sicuro, tale da rendere agevole l'assolvimento delle mansioni di ognuno e da valorizzare le attitudini professionali di ciascuno.

In concordanza con la sopra citata Dichiarazione dei Diritti Umani ripudia, nelle politiche di assunzione e gestione delle risorse umane, ogni forma di discriminazione, sia essa basata sull'età, il sesso o l'orientamento sessuale, lo stato di salute, l'etnia o la provenienza, le ideologie politiche e le credenze religiose.

La C.A.A.I.R. non tollera alcun atto di discriminazione o molestia; le persone che si renderanno protagoniste di tali atti incorreranno in sanzioni disciplinari esemplari, che potranno arrivare anche al licenziamento.

La C.A.A.I.R. si impegna, quindi, ad impedire ogni forma di sfruttamento dei lavoratori e di mobbing, e riconosce nel merito, nella qualità delle prestazioni e nelle potenzialità professionali del lavoratore, i criteri con i quali determinare aumenti retributivi e avanzamenti di carriera.

- 2.6 - VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le figure professionali presenti all'interno dell'Azienda, attivando degli strumenti volti a favorire lo sviluppo e la crescita professionale dei dipendenti, come la rotazione delle mansioni, affiancamenti a personale esperto, esperienze e formazione finalizzate alla copertura di incarichi di maggiore responsabilità.

La formazione è assegnata a gruppi o a singole persone, sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale, inoltre, per un'eventuale formazione a distanza, ognuno può usufruirne al di fuori del normale orario di lavoro.

I responsabili sono tenuti a rispettare i tempi di lavoro dei dipendenti, richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle mansioni di ciascun lavoratore.

Costituisce abuso della posizione di autorità esigere prestazioni e favori personali nei termini per cui si configurino violazioni del presente Codice.

Nel caso si presenti la necessità di una riorganizzazione del lavoro all'interno della Società, deve essere salvaguardato il valore delle risorse umane, quindi, gli oneri della redistribuzione del lavoro devono essere spalmati uniformemente fra tutte le persone, e nel caso l'Azienda necessiti di un'assegnazione dei dipendenti a mansioni ed incarichi diversi, rispetto a quelli svolti in precedenza, devono essere in qualunque modo salvaguardate le rispettive competenze professionali.

- 2.7 - LA POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE AMBIENTALI

La C.A.A.I.R. classifica la propria attività imprenditoriale come eticamente responsabile, oltre che per il rispetto dei diritti umani, anche per l'attenzione prestata alle risorse ambientali.

È importante che l'attività di un'azienda si basi sul rispetto e la salvaguardia dell'ambiente e delle risorse che la Terra può offrirci, impegnandosi soprattutto nel promuovere uno sviluppo equo e sostenibile per la nostra società, senza distogliere mai l'attenzione dal benessere delle generazioni future.

Per far ciò la C.A.A.I.R. accoglie completamente quella che può definirsi Etica ambientale che trae i suoi principi da un documento, la Carta della Terra, una dichiarazione di principi etici fondamentali che ha come obiettivo uno stile di vita ed uno sviluppo umano sostenibili.

Lo sviluppo è una crescita qualificata per cui una più equilibrata distribuzione della ricchezza tra i gruppi sociali, la tutela dell'ambiente, valori collettivi ed istituzioni adeguate non sono solo un imperativo etico da perseguire, ma delle condizioni che sostengono il processo di sviluppo rendendolo regolare nel tempo.

È a tal proposito che si parla di sviluppo sostenibile; quest'ultimo comprende anche quello economico, e non compromette la possibilità delle generazioni future di perdurare nello sviluppo, preservando la quantità e la qualità del patrimonio e delle risorse naturali.

L'obiettivo è di mantenere uno sviluppo economico compatibile con l'equità sociale e gli ecosistemi.

Tutte le aziende che si impegnano a sostenere uno sviluppo sostenibile sanno perfettamente che il loro agire non può prescindere dal "Principio di Responsabilità" atto a responsabilizzare tutti i tipi di organizzazioni sull'impatto delle loro attività sulla società e sull'ambiente, affinché tali attività siano condotte con una modalità che, in accordo con le leggi applicabili, sia basata su un comportamento etico e sia coerente con gli interessi della società e di uno sviluppo sostenibile

- 2.8 - IL PRINCIPIO DI PRECAUZIONE

In base a tutto ciò la C.A.A.I.R. si impegna ad applicare tutti questi criteri in ogni fase della sua attività, nonché un approccio cautelativo nei riguardi dell'ambiente e delle sue biodiversità, applicando il cosiddetto "Principio di Precauzione", per il quale si intende una politica di condotta cautelativa per quanto riguarda le decisioni politiche ed economiche sulla gestione di questioni scientificamente controverse.

Il Principio di Precauzione si applica, cioè, non a pericoli identificati, ma a pericoli potenziali e, analizzato in termini economici, dà una visione delle relazioni causa-effetto, dell'incertezza, dei rischi e della possibile irreversibilità delle decisioni.


Non si parla solo della protezione dell'ambiente, ma, con il tempo e nella pratica, il campo di applicazione si è allargato alla politica di tutela dei consumatori, della salute umana, animale e vegetale.

Il Principio di Precauzione viene definito come una strategia di gestione del rischio nei casi in cui si evidenzino indicazioni di effetti negativi sull'ambiente o sulla salute degli esseri umani, animali e delle piante, ma i dati disponibili non consentano una valutazione completa del rischio.

- 2.9 - LEGGE SULLA SICUREZZA ALIMENTARE

In riferimento alle attività delle aziende, in particolar modo di quelle che, direttamente o indirettamente, si occupano di prodotti alimentari, il Principio di Precauzione vede un'importante applicazione, appunto, sulla sicurezza alimentare, concetto visto nel contesto più ampio di protezione della salute.

La legge quadro in materia di sicurezza alimentare (Regolamento EC N° 178/2002) riporta il Principio di Precauzione come uno degli strumenti da utilizzare per assicurare un elevato livello di protezione ai consumatori.

	CODICE ETICO D.Lgs. 231/01	PAGINA 9 DI 15
---	--------------------------------------	----------------

Quindi, a tutti gli effetti, non consiste in un metodo di ricerca, né in un principio scientifico, bensì rappresenta uno strumento politico di gestione del rischio che, insieme a tutte le normative nazionali ed internazionali, nonché alle prassi generalmente riconosciute, rappresentano le condizioni vincolanti ed imprescindibili dell'agire della C.A.A.I.R. che da sempre persegue un'attenta e minuziosa opera di prevenzione sulla messa in atto di illeciti, ed ispira i propri comportamenti e le proprie decisioni all'attenta e accurata considerazione di tutto il quadro normativo vigente e di tutte le sue possibili evoluzioni giuridiche.

- 2.10 - LEGGE SULLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI

La C.A.A.I.R. si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, in totale aderenza alle norme in materia, con particolare attenzione al D.Lgs.81/08 e succ. mod.

Tutto il personale deve rispettare le norme e le procedure interne, in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza, e segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili.

La struttura interna della C.A.A.I.R. opera attentamente per preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso la redazione e il continuo aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi, l'adozione delle più moderne tecnologie, il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro, un'adeguata comunicazione e formazione.


- 2.11 - TUTELA DELLA PRIVACY

In riferimento al trattamento dei dati personali, da parte del proprio organico, la C.A.A.I.R. si attiene alle disposizioni di legge inerenti alla protezione dei dati personali contenute nel D.Lgs.196/2003 e succ.mod.

A tutto il personale deve essere consegnata un'informativa sulla privacy che dia esaustive indicazioni sulle modalità e finalità del trattamento dei suddetti dati, sui soggetti ai quali i dati possono essere comunicati, nonché le informazioni sul diritto di accesso agli stessi dati di cui all'art.13 del D.Lgs.196/2003.

Nel caso in cui la normativa lo preveda, alle persone deve essere chiesto il consenso esplicito al trattamento dei dati personali.

È, inoltre, vietata ogni indagine su idee, gusti personali, e sulla vita privata dei dipendenti, dei consulenti esterni, e di tutti i terzi che collaborano con l'Azienda.

	<p style="text-align: center;">CODICE ETICO D.Lgs. 231/01</p>	<p style="text-align: right;">PAGINA 10 DI 15</p>
---	--	---

PARTE TERZA

- 3 - NORME DI COMPORTAMENTO PER UNA CORRETTA APPLICAZIONE E DIVULGAZIONE DEL CODICE ETICO

- 3.1 - CORRETTA INFORMAZIONE : STRATEGIE DI MARKETING E COMUNICAZIONE

La C.A.A.I.R. profonde quotidianamente tutto il suo impegno per riuscire a garantire ai suoi clienti l'integrità e la sicurezza in tutti i suoi servizi.

Si occupa in primo luogo di stabilire un alto livello di comunicazione, in particolare per garantire il rispetto della "persona", tenendo conto dei bisogni fisici, psicologici, sociali e culturali.

Per questo motivo la logica di mercato non dovrà mai ostacolare i rapporti che la C.A.A.I.R. si impegna a mantenere con tutti gli stakeholders, rapporti basati su correttezza, lealtà, trasparenza e rispetto reciproco.

La C.A.A.I.R. presta particolare attenzione al tema delle diversità e delle pari opportunità.

Nessuna forma di discriminazione influisce sulle decisioni dell'Azienda nei confronti dei rapporti con gli stakeholders; inoltre la C.A.A.I.R. riconosce nelle diversità un valore aggiunto da tenere in considerazione per far sì che diventi un vantaggio per il lavoro dell'Azienda e un arricchimento morale prima che professionale.

La C.A.A.I.R. garantisce una assoluta trasparenza informativa relativamente ai servizi offerti, rifiuta, quindi, di servirsi di messaggi volgari, contraddittori o ambigui, tenendo sempre presente la propria responsabilità nel dover garantire la qualità che quotidianamente le viene riconosciuta, e per la quale tante persone scelgono i servizi offerti dall'Azienda.

Infine, per garantire ancor di più una corretta informazione, la C.A.A.I.R. si impegna a favorire una ampia conoscenza del Codice Etico, nonché la sua divulgazione presso tutti i soggetti interessati, tramite appositi ed adeguati canali di comunicazione come, ad esempio, il sito Internet aziendale www.trasporticaair.it, le riunioni di informazione e la formazione del personale.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del codice, l'amministrazione della C.A.A.I.R., dietro le direttive dell'Organismo di Vigilanza, predispone e realizza un piano volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel presente codice.

- 3.2 - CONTROLLI INTERNI E RENDICONTAZIONI

Tutte le attività di comunicazione devono corrispondere alle caratteristiche di chiarezza, trasparenza, completezza e coerenza, nel pieno rispetto del diritto all'informazione.

Per far sì che tutto ciò venga messo in atto, tutto il personale dipendente dell'Azienda ha il dovere di collaborare ad una stesura corretta, tempestiva, di tutta la gestione aziendale e della contabilità che deve poter essere immediatamente rintracciabile, sulla base di informazioni veritiere, complete e, soprattutto, sempre verificabili.

Tutte le operazioni e le transazioni devono essere autorizzate, congrue e registrate correttamente; è compito dei dipendenti riuscire a tenere tutta la documentazione ordinata secondo criteri logici per poter essere facilmente rintracciabile e verificabile.

Sui registri contabili dell'Azienda non è ammessa la presenza di alcuna operazione che risulti falsa o artificiosa, e nessun dipendente o collaboratore può assumersi la responsabilità di agire diversamente da quanto detto sopra, favorendo così la consumazione di illeciti, nemmeno su esplicita richiesta o pretesa di un diretto superiore.

In base a tutto ciò, la C.A.A.I.R. riconosce ai controlli interni la massima importanza, e ne favorisce l'attuazione, da parte di tutti gli Esponenti Aziendali, per agevolare la corretta realizzazione di quelli che sono gli obiettivi di trasparenza, legalità, salvaguardia delle risorse aziendali, nonché la predisposizione, in conformità ai regolamenti, di bilanci e dati economico-finanziari attendibili.

Consapevole del fatto che un ottimo sistema di controllo interno rappresenti una buona gestione dell'azienda, la C.A.A.I.R. è certa che la sensibilità del personale dipendente, riguardo la necessità di attuare i controlli sopra citati, possa far crescere l'attenzione a tutti i livelli, in modo che chiunque, dai dipendenti ai soci, possa sentirsi responsabile del sistema di controllo e della salvaguardia dei beni dell'Azienda.

- 3.3 - TUTELA DEI CONTRATTI

Tutti i contratti di lavoro e gli incarichi, stabili o temporanei, devono essere regolamentati sulla base di quanto pattuito, in maniera libera, cosciente e responsabile, dalle parti al momento della stipula.

I contratti stipulati devono essere chiari, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello degli interlocutori, conformi alle normative vigenti, completi, in modo tale da non trascurare nessun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.


Si intende assolutamente evitare che chiunque operi per conto della Società cerchi di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per rinegoziare i termini contrattuali sfruttando le posizioni di incapacità o debolezza nelle quali le controparti possono venire a trovarsi.

La C.A.A.I.R., pertanto, non intende, in alcun modo e in nessuna occasione, avvalersi delle sue posizioni di superiorità nei confronti delle controparti, anzi, si impegna a garantire un'informazione adeguata e completa verso i propri dipendenti e tutti i collaboratori coinvolti nelle attività contrattuali.

Al momento della costituzione di un rapporto di lavoro la persona interessata deve ricevere informazioni accurate sulle mansioni che sarà chiamata a svolgere, sulle normative e la retribuzione e sui regolamenti interni dell'Azienda.

- 3.4 - TUTELA DELLA CONCORRENZA

La C.A.A.I.R. intende tutelare la concorrenza leale, scoraggiando atteggiamenti collusivi e abusi di posizione. Tutti coloro che intendono collaborare con l'Azienda non potranno esimersi dal rifuggire qualunque tipo di accordo che contrasti con le regole che disciplinano la libera concorrenza tra imprese. La C.A.A.I.R. impronta tutti i processi aziendali alla ricerca del massimo vantaggio competitivo e alla concessione delle pari opportunità ai fornitori.

	CODICE ETICO D.Lgs. 231/01	PAGINA 12 DI 15
---	--------------------------------------	-----------------

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate sulla valutazione della qualità e del prezzo del bene o del servizio, nonché delle garanzie di affidabilità, correttezza e puntualità.

La C.A.A.I.R. si riserva il diritto di richiedere ai propri fornitori determinati requisiti tra i quali una congrua disponibilità di mezzi, anche finanziari, di strutture organizzative e risorse progettuali, l'esistenza e l'effettiva attuazione di adeguati sistemi di qualità aziendali, i protocolli di sicurezza sul lavoro, un proprio Codice Etico aziendale.

- 3.5 - AMBITO E MODALITA' DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è destinato a tutti gli Esponenti Aziendali ed a tutti coloro che collaborano, stabilmente o anche solo temporaneamente, con la C.A.A.I.R. e che, quindi, si adoperano per condividerne e realizzarne gli obiettivi.

Tutti coloro ai quali è destinato il Codice Etico hanno il diritto di essere informati dell'esistenza del Codice stesso, e sono tenuti a rispettarne le regole e le norme di comportamento, e ad accettarne i contenuti in maniera esplicita.

La C.A.A.I.R. non inizierà, né proseguirà, alcun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio.

La C.A.A.I.R., inoltre, chiede ai suoi partner aziendali di condividerne senza riserve le linee guida, in modo da riuscire a mantenere una condotta coerente con i principi dell'Azienda e, soprattutto, eticamente responsabile.

Gli Esponenti Aziendali sono obbligati a conoscere il Codice Etico, oltre che a rispettarne le regole, e sono inoltre tenuti a rivolgersi ad un Organismo Superiore di Controllo per denunciarne eventuali violazioni.

L'osservanza del Codice Etico costituisce un vero e proprio obbligo contrattuale gravante sui dipendenti, ai sensi dell'Art. 2104 del Codice Civile Italiano. *

Oltre ad esercitare una cultura del controllo, la C.A.A.I.R. si impegna ad approfondire e aggiornare, ogni qualvolta se ne presenti la necessità, tutta la normativa riguardante il Codice stesso.

Deve essere osservato il Codice Etico tutte le volte che in Azienda ci si propone di realizzare dei progetti, ogni volta che vengono discussi degli investimenti; il Consiglio di Amministrazione è tenuto a rispettare sempre i principi del Codice.


*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 di 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.

- 3.6 - COMPORTAMENTI CONTESTABILI IN RIFERIMENTO AL CODICE ETICO E PERSEGUIBILI A NORMA DI LEGGE

La C.A.A.I.R. garantisce l'attuazione di tutte le misure necessarie a prevenire illeciti come corruzione e concussione.

	CODICE ETICO D.Lgs. 231/01	PAGINA 13 DI 15
---	--------------------------------------	-----------------

Non consente che vengano versate somme di denaro, esercitate altre forme di corruzione, allo scopo di procurare vantaggi all'Azienda stessa, o anche ad uno degli Esponenti Aziendali che cerchi di avvantaggiarsi personalmente.

Non è possibile accettare doni e favori, da parte di terze persone, che oltrepassino una normale forma di cortesia e ospitalità, e che non siano di modico valore, indicando come valore di riferimento la cifra di € 50,00.

Per garantire la massima trasparenza, la C.A.A.I.R., nelle persone dei propri dipendenti e collaboratori, si impegna ad evitare qualunque situazione che ponga in essere dei conflitti di interesse.

Possono determinare un conflitto d'interesse diverse situazioni quali, ad esempio, esercitare in proprio un'attività in concorrenza con quella della C.A.A.I.R., anche attraverso i familiari o dei prestanome; avere una posizione al vertice dell'Azienda ed intrattenere al tempo stesso rapporti di interesse economico personale con i clienti o i fornitori; curare i rapporti con questi ultimi per conto dell'Azienda e svolgere presso di essi un'attività lavorativa; accettare favori o denaro da terzi che intrattengano rapporti d'affari con l'Azienda o che intendano farlo.

- 3.7 - ORGANISMO DI VIGILANZA PER IL CONTROLLO

Le norme del Codice Etico devono essere rispettate attraverso il controllo dei Dirigenti della Società, del Consiglio di Amministrazione, e attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza al quale delegare il compito di controllare che non vengano violate le regole stabilite dal Codice stesso.

Il suddetto Organismo si deve occupare di monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte di tutti i soggetti interessati, dentro e fuori dall'Azienda, e di tutti gli Esponenti Aziendali, accogliendo eventuali suggerimenti e segnalazioni.

L'Organismo deve vigilare per prevenire eventuali violazioni di rilevanza importante, può riservarsi il diritto di esprimersi in merito alle procedure aziendali, perché queste risultino coerenti con tutto ciò che è espresso nel Codice, deve garantire l'attenzione, oltre che all'applicazione del Codice, anche alla possibilità di eventuali revisioni e aggiornamenti.

La C.A.A.I.R. garantisce la possibilità concreta di rivolgere all'Organismo preposto tutte le segnalazioni, stabilendo adeguati canali di comunicazione.


In alternativa l'Organismo di Vigilanza deve accogliere anche segnalazioni avvenute per iscritto ed in forma non anonima, garantendo un'accurata analisi della segnalazione stessa, la riservatezza del segnalante contro ogni forma di ritorsione e fatti salvi gli obblighi di legge.

Accertata la violazione del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza riporta quanto accertato ai vertici dell'Azienda; questi ultimi definiscono i provvedimenti da adottare in base alle leggi in vigore e al sistema disciplinare adottato dalla Società.

Attuati i relativi provvedimenti riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

- 3.8 - PRINCIPALI ARTT. DEL CODICE CIVILE CHE REGOLAMENTANO LA CORRETTEZZA DEI COMPORTAMENTI IN AZIENDA

Conseguentemente all'inserimento del Codice Etico in un'ottica di controllo, una volta definito e formalmente esplicitato ai sensi del Decreto Legislativo 231/01, risulta utile un richiamo ad articoli di legge o norme specifiche dell'Ordinamento Giuridico Italiano.

	CODICE ETICO D.Lgs. 231/01	PAGINA 14 DI 15
---	--------------------------------------	-----------------

Ai sensi dello stesso Decreto di cui sopra viene individuato l'Organismo di Vigilanza.

La C.A.A.I.R. garantisce il rispetto dei comportamenti atti a preservare l'integrità dell'Azienda e del capitale sociale, e la tutela di tutti gli stakeholders.

Tali valori sono tutelati da norme penali che costituiscono fonte di responsabilità per l'Azienda, ove questi tipi di reati vengano consumati allo scopo di avvantaggiare la Società stessa.

Si ritiene utile riportare alcuni tra i più significativi riferimenti legislativi sui Reati Societari maggiormente consumati:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3 c.c.)
- Falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o sulle quote della Società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2 c.c.)

È assolutamente vietato agli Esponenti Aziendali di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di tutti i comportamenti di cui sopra, tali da dare luogo ai reati previsti dall'art. 25 ter del D. Lgs. 231/01, o, sebbene non risultino tali da costituire questa fattispecie di reati, tutti quei comportamenti che possano potenzialmente diventarlo.


- 3.9 - RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Ogni rapporto con le Istituzioni Pubbliche Locali, Nazionali, Internazionali e Comunitarie, deve essere riconducibile a forme di comunicazione esplicita riguardanti solamente l'attività aziendale della C.A.A.I.R. , per questo motivo è opportuno raccogliere e conservare tutta la documentazione che riassume le modalità di incontro e di contatto tra la C.A.A.I.R. ed ogni Istituzione.

È proibito avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale, offrire omaggi e regali, intendendosi per "regalo" qualsiasi tipo di beneficio, non solo beni, ma anche, ad esempio, partecipazione gratuita a convegni, viaggi, promesse di lavoro, ecc.; quanto detto non può essere aggirato ricorrendo alla collaborazione di terze persone, infatti, vengono considerati atti di corruzione non soltanto i pagamenti illeciti fatti dagli enti, o dai loro dipendenti, ma anche tutti i pagamenti fatti tramite persone che agiscono per conto della Società. Inoltre, tutti i regali offerti alla Società, tranne quelli di valore irrisorio, devono essere documentati in modo adeguato per consentire le opportune verifiche da parte dei responsabili, che provvederanno a darne preventiva comunicazione al Direttivo della Società.

È, inoltre, assolutamente proibito sollecitare gli enti pubblici al fine di ottenere informazioni riservate, falsificare i rendiconti allo scopo di ottenere benefici per la Società, falsificare documenti al fine di ottenere l'approvazione di progetti non conformi alle normative vigenti, destinare fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui sono stati erogati.

Particolari attenzioni devono prestarsi in tutte le operazioni relative a procedure di gare d'appalto, contratti, rilascio di autorizzazioni, concessioni, licenze e finanziamenti di provenienza pubblica.

	<p style="text-align: center;">CODICE ETICO D.Lgs. 231/01</p>	<p style="text-align: right;">PAGINA 15 DI 15</p>
---	--	---

- 3.10 - INIZIATIVE BENEFICHE E DONAZIONI

La C.A.A.I.R., qualora lo ritenga opportuno, può sostenere programmi di enti pubblici che abbiano lo scopo di realizzare benefici per la comunità, nonché tutte le attività promosse da fondazioni ed associazioni benefiche, sempre nel rispetto delle normative vigenti e dei principi redatti nel presente codice.

Nel caso in cui la Società desideri effettuare donazioni in denaro, o in attrezzature, la stessa donazione dovrà essere formalizzata con un'apposita procedura secondo la quale la Società deve inviare una comunicazione all'organo della Pubblica Amministrazione che beneficerà della donazione stessa; l'ente della Pubblica Amministrazione beneficiario seguirà la normativa in vigore per consentire l'attuazione della donazione; la Società, infine, darà il via libera alla donazione fornendo tutti i dettagli e predisponendo gli adempimenti ex lege.

- 3.11 - RAPPORTI CON I PARTITI POLITICI

La C.A.A.I.R. non finanzia partiti politici, né loro rappresentanti o candidati, né sponsorizza alcun tipo di propaganda politica.

La Società rifiuta tassativamente di assoggettarsi a qualunque tipo di pressione da parte di esponenti politici. Non accetta segnalazioni per assunzioni, non eroga contributi ad associazioni con le quali possa ravvisarsi un conflitto di interessi.

È possibile contribuire, anche finanziariamente, alla realizzazione di specifici progetti, con tali organizzazioni, alla condizione che venga documentata in maniera chiara la destinazione delle risorse, e, soprattutto, dietro esplicita autorizzazione dell'Amministratore Delegato della C.A.A.I.R. .

