

# **FUNIVIE DEL BOE' S.P.A.**

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

### **CODICE ETICO**

Vers. 4.0

## INDICE

1 – PREMESSA	pag. 3
2 – PRINCIPI E NORME GENERALI.	pag. 5
A – LEGALITÀ, ONESTÀ E CORRETTEZZA	pag. 5
B – IL CONFLITTO DI INTERESSI	pag. 6
C – LA CONCORRENZA	pag. 7
D - LINEE GUIDA OCSE	pag. 8
3 – DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE	pag. 8
A – PRINCIPI E OBBLIGHI GENERALI DEI DESTINATARI	pag. 9
B – OBBLIGHI DI RISERVATEZZA	pag. 10
C – UTILIZZO E TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE	pag. 11
D – GLI IMPEGNI DELLA FUNIVIE DEL BOÈ S.P.A.	pag. 13
4 – I LAVORATORI SUBORDINATI	pag. 14
5 – RAPPORTI CON I TERZI	pag. 15
A – LA CLIENTELA	pag. 16
B – I FORNITORI	pag. 17
C – LE ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI	pag. 18
D – RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE	pag. 18
6 – AMBIENTALE	pag. 19
7 - LA TUTELA DEL “WHISTLEBLOWER”	pag. 20
8 – L’ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 21

## **1 – PREMESSA**

La Funivie del Boè s.p.a., come abbiamo già avuto modo di specificare nella Parte generale del Modello di Organizzazione e Gestione nell'ambito del profilo storico della stessa, ha per oggetto sociale assolutamente prevalente la realizzazione e gestione di impianti di risalita; in questo contesto la Società opera da oltre quaranta anni, avendo in tal modo acquisito nel campo una notevole esperienza e know how tecnico e gestionale.

Al fine di descrivere in modo chiaro e trasparente i valori che la Società ritiene fondamentali o comunque importanti per poter raggiungere i propri obiettivi, la Funivie del Boè s.p.a. si è dotata del Codice Etico, documento che fa parte del Modello di Organizzazione e Gestione nel suo complesso e la cui applicazione ed osservanza sono ritenute di assoluta importanza al fine di conseguire i risultati che la Società persegue e che si propone di raggiungere.

Tutte le attività della Funivie del Boè s.p.a. sono svolte nella più stretta osservanza del contenuto delle leggi, Statali e Provinciali, e dei regolamenti in vigore, all'insegna della massima correttezza, trasparenza ed imparzialità, facendo in modo che il rispetto degli interessi dei soci, dei dipendenti, dei collaboratori commerciali e finanziari e della collettività in cui la Società opera con le proprie attività possano sempre venire perseguiti senza provocare nocumento a terzi e senza violare od anche solo eludere regole e precetti normativi.

Il luogo stesso ove la Società opera è ad un tempo la risorsa fondamentale sotto il profilo economico, perché dalla bellezza, dalla salubrità e dalla natura incontaminata dei luoghi dipende il successo dell'offerta sciistica, ma anche l'elemento da cui dipende la salute, psichica e

fisica degli abitanti dei Comuni ove sono posizionati gli impianti e le piste gestiti dalla Società.

Quindi sotto il profilo ambientale, al di là dei recentissimi sviluppi legislativi che hanno compreso alcuni reati ambientali tra quelli presupposto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, la Società è sempre stata particolarmente attenta a rispettare gli equilibri della natura e a sfruttarne alcune caratteristiche sempre nel rispetto dell'integrità degli habitat di cui è composta e delle specie animali e vegetali presenti sul posto.

La Funivie del Boè s.p.a. in senso generale impronta tutta la propria attività ad un atteggiamento sempre quanto più rispettoso e socialmente responsabile possibile, nella convinzione che il rispetto dei valori e dei principi sopra descritti possa garantire il perseguimento di finalità morali fondamentali e possa consentire una tutela efficace dello stesso interesse societario sotto il profilo economico.

Per tutte le ragioni sopra indicate nel rispetto di quanto indicato dal D.Lgs. n. 231/2001 è stato predisposto il presente Codice Etico (di seguito anche "Codice" o "C.E.") nel quale sono recepite le dichiarazioni di impegno della Funivie del Boè s.p.a., rivolte al perseguimento dei più elevati livelli di eticità nel compimento della propria attività sociale e la cui osservanza riveste carattere di fondamentale importanza per il buon funzionamento, il buon nome, l'affidabilità ed il successo della Società stessa.

Il Codice Etico si ispira ad un'ideale di collaborazione e di reciproca integrazione, non solo tra le funzioni aziendali ma anche tra la Società ed i collaboratori o i soggetti terzi più in generale, al fine di consentire che ciascuna delle parti coinvolte nel rapporto possano da ciò trarre vantaggi apprezzabili, sempre nel rispetto del ruolo affidato a ciascuno, e quindi la Funivie del Boè s.p.a. richiede che ogni soggetto coinvolto dalle attività

sociali agisca sempre sulla base di principi e di regole ispirate ad una condotta etica, come verrà specificato nel prosieguo.

Allo scopo di poter raggiungere gli obiettivi della Società gli amministratori, i dirigenti e tutti i destinatari del C.E., oltre a tutti coloro che in qualche modo collaborano o cooperano all'esercizio dell'impresa, sono tenuti a mettere a disposizione della Società tutto il loro bagaglio tecnico, professionale ed etico.

La Funivie del Boè s.p.a. da parte sua fonda il rapporto con il proprio personale e con i collaboratori ed i terzi sul rispetto, sulla fiducia e sull'idea che le condotte poste in essere dai diversi soggetti, operanti ai vari livelli, siano sempre improntate alla buona fede.

Da ciò discende che la Società si impegna a sostenere i propri dipendenti, preoccupandosi di tutelarne non solo l'integrità psico-fisica, la salute e l'onorabilità, come del resto impongono le leggi vigenti in materia, ma anche a difenderne le persone sotto i profili della professionalità e della correttezza, fermo restando che al fine di predisporre un sistema basato sul riconoscimento dei meriti di ciascuno e sul premio riconosciuto a coloro che rivelano le proprie capacità e la propria integrità, l'Azienda dovrà assumere gli opportuni provvedimenti disciplinari in tutti i casi di violazione delle regole aziendali o delle norme di legge o di regolamento in vigore.

La Funivie del Boè s.p.a. si impegna poi a provvedere ad assicurare l'adeguata pubblicità del presente Codice Etico mediante appositi ordini di servizio e a garantire la sua diffusione, sia interna sia esterna alla Società.

## **2 – PRINCIPI E NORME GENERALI.**

### **A – LEGALITÀ, ONESTÀ E CORRETTEZZA**

La Funivie del Boè s.p.a. impone a tutti i destinatari del C.E. di operare nel rispetto delle leggi vigenti, dell'etica professionale e dei

regolamenti interni e poiché ritiene che il perseguimento degli interessi della Società non possa mai giustificare una condotta contraria ai principi di legalità, correttezza e onestà, si impegna ad adottare tutte le misure utili ed opportune affinché siano fatti propri e praticati con continuità dai destinatari del Codice i principi del rispetto della legislazione e di tutte le altre normative vigenti, nonché dell'osservanza dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate, vigilando attentamente affinché ciascuno si attenga alle regole e alle disposizioni impartite.

La Società assume l'impegno preciso di informare in modo chiaro e trasparente gli azionisti, gli organi e le funzioni competenti circa la propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo e assicurando sempre una informazione corretta relativa ai fatti significativi che riguardano la propria gestione societaria e contabile.

## B – IL CONFLITTO DI INTERESSI

Principio cardine dell'attività della Funivie del Boè s.p.a. è quello di assicurare e mantenere con la Società un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario.

Ciò premesso tutte le decisioni e le scelte imprenditoriali adottate in nome e per conto della Società dovranno essere indirizzate alla massimizzazione dell'utilità e dell'interesse della Società, sicché gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo della Società dovranno evitare l'insorgere di ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possano contrapporre interessi personali a quelli della Società o che possano generare interferenze ed intralci sulla capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa, con riferimento

specifico, in particolare, a interessi personali o famigliari che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il miglior interesse per la Società ed il modo più opportuno di perseguirlo.

Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi va assolutamente combattuta ed evitata perché, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel C.E., risulta altamente pregiudizievole per l'immagine e per l'integrità aziendale.

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori devono quindi evitare con particolare attenzione e scrupolo di strumentalizzare la propria posizione funzionale per sovrapporre o comunque per incrociare le attività economiche di interesse personale e/o familiare con le mansioni ricoperte all'interno della Società.

Qualsiasi situazione che costituisca o generi un possibile conflitto di interessi andrà immediatamente riferita al superiore gerarchico e/o agli amministratori, ai sindaci e all'Organismo di Vigilanza (in prosieguo detto altresì O.d.V.) e tutti i dipendenti della Funivie del Boè s.p.a. che ricoprono ruoli in processi connessi con altre parti in cui rivestono un ruolo di amministratore o di controllo, ovvero a loro connesse da legami famigliari e di parentela, non potrà ricevere la delega di poteri deliberativi.

Qualora un dipendente o un fornitore riceva dalla Società istruzioni che siano in contrasto con la legge, con le vigenti norme contrattuali, con le procedure interne o con il presente C.E., dovrà prontamente darne comunicazione al proprio superiore gerarchico, agli amministratori o ai sindaci, a seconda dei soggetti responsabili della violazione, ed in ogni caso all'O.d.V. per l'adozione di tutti i provvedimenti di competenza.

La stessa regola si applica agli amministratori e ai sindaci che qualora ricevano segnalazioni del tipo sopra descritto dovranno informare l'O.d.V..

## C – LA CONCORRENZA

La Funivie del Boè s.p.a. crede nel valore della libera concorrenza quale strumento fondamentale per la tutela del consumatore ed intende tutelare il valore della lealtà commerciale, agendo sempre nel pieno rispetto della normativa vigente ed in modo da non falsare in alcun modo le regole del mercato e della concorrenza ed astenendosi da comportamenti atti a favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione di leggi o norme vigenti.

## D – LINEE GUIDA OCSE

Da menzionare come la Società, dopo la pubblicazione avvenuta nel 2018 da parte dell’Ocse della “Guida sul dovere di diligenza per la condotta dell’impresa responsabile”, si sia attivata per uniformarsi ai principi ivi contenuti che sono stati emanati per la tutela dei diritti umani, dell’ambiente, per ridurre il rischio di commissione dei reati legati alla corruzione, per tutelare i lavoratori e consumatori, nonché le governance societarie.

I temi sui quali si è in particolare soffermato l’OCSE concernono i rapporti sul piano umano, l’occupazione e le relazioni industriali, la tutela e salvaguardia dell’ambiente, la lotta alla corruzione e alla concussione, la tutela degli interessi del consumatore, la divulgazione delle informazioni.

Di conseguenza la Società, riportandosi ai principi di cui alle richiamate Linee Guida, si muoverà in ossequio alle stesse che a tutti gli effetti costituiscono principi ispiratori sui quali si basano le condotte della Società ed elementi fondanti dell’intero Modello di Organizzazione e Gestione.

### **3 – DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE**

Le norme del presente Codice si applicano, senza eccezione alcuna, a tutti i “destinatari”, ovvero ai componenti degli organismi societari, ai dipendenti ed ai collaboratori esterni della Funivie del Boè s.p.a. e ad ogni altro soggetto che instaura con la Società, stabilmente o temporaneamente ed a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione esterna o “parasubordinata”.

#### **A – PRINCIPI E OBBLIGHI GENERALI DEI DESTINATARI**

Ogni destinatario del C.E. deve conoscerne il contenuto ed astenersi dal tenere comportamenti contrari alle sue disposizioni, fornendo inoltre il proprio contributo per assicurare l’osservanza del Codice Etico e, quindi, segnalando ai propri superiori e/o all’O.d.V. gli episodi in cui si verificano possibili violazioni del Codice Etico.

Tutto ciò al fine di far sì che tutti i comportamenti, le azioni e le operazioni poste in essere dai destinatari del C.E. nello svolgimento dell’attività lavorativa siano sempre improntate ai principi di correttezza, trasparenza e collaborazione e siano svolte con impegno e rigore professionale, cosicché ciascun destinatario possa fornire il proprio apporto professionale nei modi e nelle forme adeguate e proporzionate rispetto alle responsabilità assegnate e possa agire e comportarsi in modo da tutelare il prestigio, il buon nome e l’immagine della Funivie del Boè s.p.a..

I destinatari hanno l’obbligo di:

- astenersi dal porre in essere condotte contrarie o in contrasto con le disposizioni del Codice Etico;

- rivolgersi all'O.d.V. qualora venisse ravvisata la necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione ed interpretazione delle norme del C.E.;

- riferire tempestivamente all'O.d.V. e/o agli amministratori e ai Sindaci qualsiasi fatto che costituisca una possibile violazione delle norme del Codice ovvero qualsiasi richiesta o sollecitazione di porre in essere una violazione delle norme che sia stata loro rivolta.

Resta comunque vietato l'esercizio del dovere di segnalazione sopra previsto al solo scopo di porre in essere una ritorsione nei confronti di colleghi o collaboratori e avente carattere meramente emulativo.

I destinatari del Modello Organizzativo devono evitare qualsivoglia situazione e/o attività che possa comportare l'insorgere di posizioni in conflitto di interessi o di incompatibilità con la Società, che, comunque, possa interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali nell'espletamento delle proprie mansioni/funzioni e che possa incidere negativamente sulla salvaguardia degli interessi aziendali o sugli obblighi assunti da dipendenti, dirigenti, amministratori, sindaci o collaboratori della Società.

I dirigenti e tutti coloro ai quali siano attribuite la responsabilità di funzioni aziendali hanno l'obbligo di:

- comportarsi sempre in modo da costituire un esempio per i sottoposti, da esprimere una figura caratterizzata da leadership e guida in conformità ai principi di condotta contenuti nel Codice Etico e da dimostrare a tutti i destinatari che il rispetto del Modello di Organizzazione e Gestione è un aspetto fondamentale del lavoro;

- fornire supporto adeguato e continuativo ai dipendenti e ai collaboratori esterni per ciò che riguarda l'applicazione e l'interpretazione dei contenuti del Modello di Organizzazione e Gestione;

- riferire tempestivamente agli amministratori, ai sindaci e all'O.d.V. tutte le segnalazioni ricevute e le notizie comunque apprese circa i casi di possibile violazione del Codice Etico;

- impedire qualunque tipo di discriminazione o ritorsione nella Società.

## B – OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

La Funivie del Boè s.p.a. ha provveduto ad adottare procedure idonee a garantire la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, la stretta osservanza della normativa europea e nazionale in materia di protezione dei dati personali ed impone di astenersi dall'acquisire o dal ricercare dati riservati altrui attraverso mezzi illegali.

I dipendenti e più in generale i destinatari della Società sono tenuti a non utilizzare mai le informazioni acquisite nell'esecuzione delle proprie mansioni lavorative per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale o per conseguire vantaggi personali, siano essi diretti o indiretti.

Possono essere qualificate come informazioni riservate o segrete tutte quelle attinenti, ad esempio, ad invenzioni, a tecnologie protette o a nuove applicazioni industriali, tutte quelle contrattualmente secretate, nonché tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, o comunque in occasione di esse, la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno per la Società e/o un indebito guadagno del dipendente.

La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei dipendenti o collaboratori provoca evidentemente una gravissima inclinazione del rapporto fiduciario con la Società e può condurre all'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Le informazioni riservate devono essere gestite con modalità tali da garantire il rispetto della normativa vigente in tema di riservatezza dei dati ed in conformità con tutte le procedure interne esistenti: in particolare ne è assolutamente vietata la comunicazione a terzi, all'interno o all'esterno della Società, a meno che tale comunicazione sia necessaria per lo svolgimento dei propri compiti o che ne sia richiesta la trasmissione dalle autorità competenti nell'ambito di indagini ufficiali.

Inoltre, sempre rimanendo al passo con le novità legislative in materia, ed in particolare con riferimento al trattamento dei dati personali, la Società ha proceduto ad adeguarsi alle novità introdotte a livello europeo dal Regolamento Ue 679/2016.

#### C – UTILIZZO E TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

Tutti i destinatari del Modello di Organizzazione e Gestione sono custodi responsabili dei beni aziendali loro affidati che costituiscono i beni strumentali per lo svolgimento dell'attività della Società, e devono astenersi rigorosamente dal fare un uso improprio dei beni e delle risorse della Funivie del Boè s.p.a. o dal permettere ad altri di farlo.

La Società, al solo fine di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa, consegna o comunque consente di utilizzare ad alcuni destinatari apparecchiature quali telefoni (fissi e/o mobili), apparecchi, radio, computer (pc e/o laptop e/o notebook) e software, compreso l'impianto l'accesso alle reti e ad Internet e la posta elettronica.

Qualora ai destinatari venga affidata una password personale per operare sui sistemi informatici essi sono responsabili della sua custodia e della sua segretezza, dovendo ovviamente astenersi dal comunicarla a terzi e dovendo sempre operare con particolare diligenza nel preservare l'impossibilità di accesso esterno ai dati protetti.

È vietata l'installazione di qualunque tipo di hardware o software su un computer della Società o il collegamento di un computer personale alla rete della Società in assenza di preventiva ed espressa autorizzazione da parte del Responsabile del Settore Informatico e allo stesso modo non è consentito l'utilizzo dei beni e delle risorse della Società per trasmettere, visualizzare o archiviare files contenenti informazioni, messaggi, immagini o materiali di qualsiasi natura che per il contenuto siano impropri rispetto all'attività sociale o comunque inadeguati ed inopportuni per la mansione svolta.

La Società, a solo titolo esemplificativo e non esaustivo, indica le seguenti attività come tipi di condotte che costituiscono un utilizzo improprio e quindi vietato dei beni e delle risorse aziendali:

- qualsivoglia uso dei beni aziendali per finalità di guadagno personale o di sviluppo e sollecito di attività commerciali, politiche o religiose;

- la pubblicazione o l'invio di files contenenti messaggi, immagini, documenti o materiali di qualsivoglia natura che contengano espressioni minacciose, offensive, diffamatorie o che siano sessualmente espliciti o comunque illegali;

- il tentativo di accesso o l'accesso non autorizzato al sistema informatico o alla posta elettronica di un altro destinatario o di un terzo in genere, ovvero l'uso intenzionale del sistema finalizzato a limitare o ad impedire l'uso del sistema a terzi o ad altri utenti;

- la programmazione, la pubblicazione o l'invio di informazioni, comunicazioni, messaggi o altri materiali o di qualsivoglia software contenente virus, spyware o altri componenti dannosi;

- il download o comunque l'utilizzo in assenza di autorizzazione di qualsivoglia informazione, immagini, software o altro materiale protetto da copyright.

#### D – GLI IMPEGNI DELLA FUNIVIE DEL BOÈ S.P.A.

La Funivie del Boè s.p.a. provvederà a fare in modo che siano assicurate:

- la massima diffusione del contenuto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione e dei suoi obiettivi presso i destinatari e presso tutti coloro con i quali verranno stretti rapporti commerciali da parte della Società;

- la messa a disposizione di adeguati strumenti conoscitivi e di funzioni di supporto per agevolare l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;

- l'approfondimento e l'aggiornamento del Codice Etico;

- lo svolgimento di verifiche ed indagini in ordine alle notizie di violazione delle norme del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione nel suo complesso;

- la valutazione dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, delle misure sanzionatorie previste;

- la protezione dei propri dipendenti, nei limiti delle sue possibilità, finalizzata a garantire che nessuno possa subire conseguenze pregiudizievoli di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice;

- la tutela dei whistleblower quali soggetti in grado di portare in evidenza elementi di criticità all'interno della Società e, in generale, delle norme in merito alle quali sono ammesse le "segnalazioni";

- la fissazione di procedure mirate a prevenire o comunque a ridurre il rischio di violazione del Modello di Organizzazione e Gestione nel suo complesso.

#### **4 – I LAVORATORI SUBORDINATI**

I lavoratori e le risorse umane costituiscono un elemento fondamentale ed indispensabile per l'esistenza stessa della Società ed un fattore di importanza centrale per lo svolgimento dell'attività sociale.

La Funivie del Boè s.p.a. ritiene che la lealtà, le capacità professionali, la serietà e la dedizione del personale al lavoro siano condizioni determinanti per conseguire i propri obiettivi e dunque sono proprio queste le caratteristiche che la Società ricerca e richiede ai propri amministratori, ai lavoratori e ai collaboratori a vario titolo.

Da ciò discende che la valutazione del personale da assumere viene effettuata in base alla corrispondenza del profilo del candidato con il profilo di volta in volta richiesto, sempre tenuto conto delle qualità generali sopra descritte, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti evitando favoritismi, agevolazioni e preclusioni di ogni sorta.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il lavoratore / collaboratore deve ricevere esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute e sicurezza.

Tutto il personale deve essere assunto con regolare contratto di lavoro scritto secondo quanto previsto dagli obblighi di legge e la Funivie del Boè s.p.a. nell'evoluzione del rapporto di lavoro si impegna a fare in modo che le capacità professionali e le conoscenze di ciascuno possano ampliarsi, in base

ad una politica imperniata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità, e prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale ed all'acquisizione di ulteriori competenze.

E' proibita fermamente qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone e la Società impone che tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane, anche per l'accesso a ruoli o incarichi diversi, siano sempre basate sulla valutazione dei meriti di ciascuno e/o sulla corrispondenza tra i profili attesi e quelli specifici di ciascuno.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso ed impedendo anzitutto che chiunque possa richiedere ai sottoposti, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque altro comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

La Funivie del Boè s.p.a. ritiene sia molto importante creare un ambiente di lavoro in grado di garantire a tutti condizioni di totale rispetto della dignità personale e nel quale non possano esistere discriminazioni o condizionamenti dovuti alle caratteristiche personali dei singoli, impegnandosi alla tutela della riservatezza delle informazioni relative alla sfera privata e alle opinioni di ciascuno dei dipendenti e, più in generale, di quanti interagiscono con l'azienda.

## **5 – RAPPORTI CON I TERZI**

### **A – LA CLIENTELA**

Finalità prioritaria della Società nello svolgimento della propria attività, vista anche la specificità della Funivie del Boè s.p.a., che opera in un settore in cui la tutela degli interessi dei clienti è fondamentale nella valutazione del servizio reso, è la ricerca della soddisfazione del Cliente.

Ciascun collaboratore è tenuto a fornire alla clientela un servizio di qualità e professionalità elevata e ad operare nei confronti di quest'ultima con competenza, cortesia e trasparenza, in modo da offrire il massimo rispetto e la piena disponibilità, senza discriminazione alcuna.

E' vietato fermamente intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con persone che siano collegate ad organizzazioni criminali o che comunque si trovino ad operare in modo illegale e la Società richiede ai collaboratori e ai destinatari del C.E. di segnalare prontamente eventuali anomalie o ai propri superiori gerarchici o alla Governance societaria o all'O.d.V..

Tutte le informazioni fornite o comunque acquisite, in modo diretto o indiretto, sulla clientela devono essere utilizzate e conservate con cura al fine di garantire la massima riservatezza ed il rispetto della vigente normativa sulla tutela della riservatezza dei dati.

Le richieste di informazioni che i clienti rivolgono agli uffici o ai lavoratori subordinati della Società devono essere soddisfatte con massima tempestività e sono tenute sotto costante monitoraggio al fine di migliorare la qualità del servizio reso e, per tal via, la soddisfazione del cliente.

In particolare i suggerimenti dalla clientela sono oggetto di attenzione, visto che gli utenti dei servizi della Società sono spesso in grado di valutare e segnalare aspetti rilevanti delle piste o degli impianti che possono essere migliorati, sicché la collaborazione con i clienti è uno strumento privilegiato per il costante progresso della attività della Società.

Gli eventuali reclami saranno oggetto di attenta istruttoria e verranno trattati con la massima tempestività ed attenzione, sicché qualora i reclami risultassero fondati, sarà cura dei competenti uffici fornire con prontezza soluzioni adeguate per la risoluzione della controversia.

Nelle transazioni commerciali è richiesta ed imposta, anche in conformità a protocolli specifici, particolare accortezza nella ricezione e spendita di monete, banconote, titoli di credito e valori in genere al fine di evitare il pericolo di immissione tra il pubblico di valori contraffatti o alterati.

## B – I FORNITORI

I rapporti con i fornitori sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio per la Società, sempre tenendo conto che vanno concesse le pari opportunità a tutti i soggetti coinvolti, e sempre ispirando i comportamenti della Funivie del Boè s.p.a. alla lealtà ed all'imparzialità.

La Società richiede ai propri fornitori e ai propri collaboratori esterni il rispetto dei principi di comportamento esposti nel Codice Etico, ritenendo che l'integrità etica delle controparti di un rapporto d'affari sia di fondamentale importanza per la nascita, la continuazione ed il corretto svolgimento del rapporto.

A tale scopo ciascun fornitore e ciascun collaboratore esterno dovrà essere informato della circostanza che la Società ha adottato un Codice Etico facente parte del Modello di Organizzazione e Gestione.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza.

Nell'ambito della selezione, che deve essere effettuata in maniera sempre chiara e mai discriminatoria, la Società basa le proprie decisioni esclusivamente su criteri legati alla competitività oggettiva dei servizi e dei prodotti offerti e alla loro qualità.

Per la Società sono, quindi, requisiti di riferimento:

- la professionalità e l'esperienza del fornitore o dell'appaltatore;

- la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, di strutture organizzate, di capacità e risorse progettuali, know-how, etc.;

- l'esistenza di sistemi di qualità, sicurezza e ambiente;

- l'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione.

La stipula di un contratto con un fornitore e la gestione del rapporto con lo stesso deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, trasparenza ed efficienza e quindi la Società si impegna a predisporre e a tenere un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate e a conservare le informazioni per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

#### C – LE ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

In ordine ai rapporti con le organizzazioni sindacali, i partiti, i movimenti e i comitati, si precisa che la Funivie del Boè s.p.a. non eroga somme o contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma alle associazioni o a loro rappresentanti o candidati.

Le relazioni sono improntate a principi di correttezza e di collaborazione e sono intrattenute esclusivamente dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate.

#### D – RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE

I rapporti con i giornali e con i mezzi di comunicazione in generale devono essere trasparenti e sempre improntati ad un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, in coerenza con la politica che ispira l'intera attività della Società.

La comunicazione attraverso la stampa ed i mass media è intrattenuta dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate ed avviene sempre nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Società.

## **6 – AMBIENTALE**

Per il contesto paesaggistico in cui la Funivie del Boè s.p.a opera, le tematiche ambientali rivestono un ruolo eccezionale, perché accanto alle valutazioni fondate su considerazioni etiche, anche il profilo economico della Società risulta dipendente dalla tutela degli habitat e dalla salvaguardia dell'integrità e della salubrità dell'ambiente. Per tale motivo la Società è certificata Iso 14.001 e con costanza, in tale contesto, persegue fini di miglioramento della propria organizzazione.

La Funivie del Boè s.p.a. è convinta che le attività umane debbano conformarsi, oggi ancor più che in passato, al principio dello sviluppo sostenibile, finalizzato a far sì che il soddisfacimento dei bisogni e delle richieste delle generazioni attuali non possa compromettere la qualità della vita e le stesse possibilità di sviluppo delle generazioni future.

L'attività della Funivie del Boè s.p.a. è dunque indirizzata verso la migliore attuazione possibile del principio dello sviluppo sostenibile, da cui discende che nelle scelte in cui vengono in gioco interessi pubblici e privati la tutela dell'ambiente e del patrimonio naturale sarà sempre oggetto di prioritaria considerazione.

La Società quindi assume l'impegno di perseguire ed applicare un rapporto equilibrato tra le risorse da risparmiare e quelle da trasmettere, facendo in modo che la risoluzione delle questioni relative ad aspetti ambientali sia cercata e trovata nella prospettiva di garanzia dello sviluppo sostenibile.

## **7. LA TUTELA DEL “WHISTLEBLOWER”**

Il Legislatore ha richiesto che la società, tramite l'aggiornamento del proprio Modello di Organizzazione e Gestione, si premuri di garantire la più

assoluta riservatezza all'identità di soggetto eventualmente "segnalante" (il c.d. "*whistleblower*").

Giusto il contenuto di cui all'art. 6 punto 2 lett. "e" del D.Lgs. 231/2001, della Direttiva europea 1937/2019 ripresa dal Legislatore italiano con il D.Lgs. nr. 24 del 10.03.20231, la Società è sensibile nel dedicarsi alla prevenzione di ogni condotta illecita o, comunque, contraria alle leggi ed al Modello di Organizzazione e Gestione. Per tale motivo in quest'ultimo vi è ampio spazio dedicato alla salvaguardia e tutela dei soggetti cosiddetti "segnalanti". Il Legislatore nazionale ha previsto detta tutela anche per le Società "private" munite di un Modello di Organizzazione e Gestione di cui al D.Lgs. 231/2001 quantunque nell'ultimo anno non abbiano raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Le garanzie fornite al "segnalante" del whistleblower sono attuate tramite l'adeguamento del Modello di Organizzazione e Gestione alle norme richiamate così come novellate e all'utilizzo degli strumenti quali i canali di segnalazione, il responsabile della gestione delle segnalazioni, la tutela della segretezza, etc..

Uno dei presupposti nell'ambito delle "segnalazioni" è che il whistleblower agisca in buona fede, da intendersi nel senso che, al momento della segnalazione, deve avere il fondato convincimento di ritenere che gli elementi in suo possesso in merito alle presunte violazioni siano veritieri.

Quanto al resto della tematica, canali, procedure, etc. si rinvia alla Parte Speciale del presente Modello di Organizzazione e Gestione.

Il Modello ha previsto che nei confronti del lavoratore subordinato o dell'apicale che effettuino una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o di misura discriminatoria, diretta o indiretta,

anche solo minacciata o tentata avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono - ad esempio e non in modo esaustivo - il licenziamento, la sospensione, la retrocessione di grado o la mancata promozione, il mutamento di mansioni o di orario o di luogo di lavoro, la sospensione della formazione, il mancato rinnovo di un contratto a termine, l'annullamento di una licenza o di un permesso, le azioni disciplinari ingiustificate, ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il segnalante che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito può segnalare il fatto all'Anac, la quale può avvalersi del supporto dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

## **8- ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il controllo sull'idoneità, l'aggiornamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo è affidato all'O.d.V., Organismo che svolge le funzioni di vigilanza e controllo previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

Il suddetto Organismo, che dura in carica per tre anni ed è rieleggibile, viene nominato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza con specifico riferimento al Codice Etico e, più in generale, all'intero Modello di Organizzazione e Gestione ha il compito di:

a) vigilare affinché la diffusione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione nel suo insieme presso i lavoratori subordinati della Funivie del Boè s.p.a., ed in genere presso tutti i terzi che abbiano rapporti con la Società sia attuata in modo efficace;

b) sollecitare l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione segnalando le necessarie integrazioni e verificandone l'effettiva predisposizione ed attuazione da parte della Società;

c) fornire attività di supporto per l'interpretazione del Codice e dell'intero Modello nel suo insieme;

d) verificare, controllare e valutare i casi di violazione del Modello di Organizzazione e Gestione, sollecitando l'apertura di procedimenti disciplinari nel rispetto delle competenze affidate a ciascuna funzione societaria, sempre tenuto conto di quanto stabilito delle leggi e dei contratti collettivi nazionali dei lavoratori in materia;

e) fornire consulenza e assistere chiunque segnali comportamenti non conformi al Modello di Organizzazione e Gestione, garantendo la riservatezza delle informazioni comunicate e la loro identità;

f) qualora non vi sia una differente forma di reporting da parte dell'O.d.V. nei confronti della governance e del Collegio Sindacale, l'Organismo dovrà redigere una relazione semestrale per il C.d.A. allo scopo di riferire sullo stato del processo di attuazione, applicazione e necessità di implementazione del Modello di Organizzazione e Gestione.

Documento approvato dalla Società la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione di data 04.01.2012 e da ultimo aggiornato nella attuale versione dal Consigliere Delegato in data 15.12.2023 vers. 4.0