

POLITICA AZIENDALE

I) Staff Aziendale:

- ogni persona contribuisce al raggiungimento degli obiettivi globali: alla base ci sono rispetto e fiducia reciproca tra tutte le unità organizzative e tra tutti i collaboratori, una squadra per lavorare in sintonia efficacemente ed efficientemente;
- Il logo è l'immagine dell'Azienda: è utilizzato in modo continuo nella forma corretta in tutte le comunicazioni per aumentare la consapevolezza della presenza dell'Azienda e per i collaboratori per sentirsi parte di essa;
- lavorare come una squadra significa trarre vantaggio dalla pluralità culturale e dalla professionalità di ciascuno; è necessario unire le capacità e le esperienze di tutti coinvolgendo e rendendo partecipi le altre persone per quanto di pertinenza. La squadra come presupposto culturale e metodo di lavoro produttore di sinergie, di intelligenze e di opportunità, in cui il vincitore individuo non è un singolo fine a se stesso, ma come componente di una squadra;
- essere consapevoli dei rischi insiti nella cattiva comunicazione: è necessario dedicare tempo allo scambio di informazioni, ripetere se necessario i concetti chiave e controllare che gli stessi vengano recepiti correttamente;

II) Etica degli affari:

- l'etica e l'integrità professionale devono contraddistinguere l'operato: è importante per la credibilità dell'Azienda nei confronti delle parti interessate e di qualsiasi altro interlocutore;
- si richiede l'impegno di tutto il personale per adempiere a qualsiasi obbligo o rapporto verso clienti, fornitori ed altri partner o parte interessata, in modo totalmente professionale impiegando lealtà, obiettività, integrità e buon senso;
- Le risorse umane impiegate, a qualsiasi posizione, debbono attenersi, per quanto di loro competenza nell'esercizio di attività nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda seguendo questi principi:
- agire in modo informato nel rispetto della legge e dei regolamenti vigenti;
- trattare i clienti, i soci, il personale dipendente, i fornitori, la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano, incluso ogni pubblico ufficiale o esercente un pubblico servizio, nonché ogni terzo con il quale si entra in rapporto per motivi professionali, con onestà, correttezza, imparzialità e senza pregiudizi;
- competere lealmente sul mercato con i concorrenti;
- tutelare la salute e la sicurezza propria e dei terzi;

- monitorare e minimizzare gli impatti potenzialmente nocivi delle attività aziendali sull'ambiente;
- mantenere la riservatezza delle informazioni riguardanti la Società, il know-how, i dipendenti, pi;
- operare secondo il principio per cui ogni operazione o transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- evitare o dichiarare preventivamente eventuali conflitti di interesse con la Società;
- utilizzare i beni intellettuali e materiali della Società, inclusi gli strumenti informatici, nel rispetto delle norme generali e della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità, nel rispetto dei diritti di proprietà intellettuale di terzi, evitandone l'utilizzo in violazione di ogni disposizione legale.
- In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Azienda può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori della Società che non sia rispettosa delle leggi vigenti

III) **Orientamento alla Persona:**

- si intende creare un ambiente che sproni al lavoro di gruppo e promuova una partecipazione attiva: le persone motivate sono un bene fondamentale: competenza e correttezza devono essere i criteri per la selezione dei collaboratori da inserire in un ambiente di lavoro che stimoli, riconosca e remunerati;
- le persone devono avere l'opportunità di usare le proprie conoscenze, la propria intelligenza ed il proprio potenziale, non solo a vantaggio dell'azienda, ma anche per la soddisfazione personale. La valorizzazione delle idee è un fattore competitivo per dare opportunità di espressione e di realizzazione;
- l'azienda deve sviluppare la propria forza formando i collaboratori a tutti i livelli: la formazione teorica, ma soprattutto pratica sul lavoro costituisce il centro di qualunque sviluppo individuale e di gruppo; fondamentale è trasmettere la cultura aziendale per mezzo di affiancamento per tramandare e insegnare il lavoro e l'esperienza (non scritto o formalizzato) e attuare anche corsi di formazione con formatori esterni ricordando però che - in ultima analisi - ciascun collaboratore è il vero responsabile del proprio sviluppo;
- la soddisfazione dell'ambiente di lavoro, salubre e sicuro come risultante di una visione aziendale che punti a mantenere l'equilibrio di tutti i fattori ambientali e di sicurezza, che consideri l'ambiente, la comunità e il lavoratore come "clienti" da soddisfare prima di ogni altra priorità; per questo l'azienda si impegna ad essere conforme alla legislazione, ai regolamenti e ad eventuali norme volontarie sottoscritte,

IV) Orientamento all'azione:

- ogni persona deve essere una forza trainante per il cambiamento e per il miglioramento: agire e fare la cosa giusta appoggiandosi in caso di dubbio sul resto della squadra - chiedendo - per non sbagliare,
- le decisioni vanno prese non appena le informazioni di base sono state raccolte: la necessità di una ricerca più dettagliata è spesso una scusa per ritardare - se non per evitare - una decisione;
- i collaboratori, formati e coinvolti, grazie alle procedure operative e alle esperienze maturate, devono sentirsi abilitati, nei ragionevoli limiti delle proprie competenze, a risolvere i problemi velocemente e a non “delegarli” ad un livello di direzione superiore,

V) Esigenze ed aspettative delle parti interessate

- é fondamentale prestare continua attenzione alle esigenze delle parti interessate con cui Azienda e i suoi collaboratori si trovano ad operare compresa l'utenza cliente dei servizi erogati. Il contesto é in continua mutazione e, quindi, le richieste (esigenze ed aspettative anche implicite) devono essere conosciute e tradotte tempestivamente da tutta l'organizzazione;
- studiare attentamente i motivi per cui si sono acquisiti o persi utenti: si devono capire le ragioni e i motivi di sconfitta: serviranno a guidare la propria azione e a prevenire errori futuri cercando di migliorare le prestazioni della gestione SSL e della tutela dell'ambiente per offrire un servizio sostenibile e sicuro;
- in questa accezione le esigenze delle parti interessate richieste ed implicite vanno viste quale input per crescere ed aumentare la propria professionalità e conoscenza e come stimolo a implementare ed ottimizzare i propri processi, non come un fine di solo profitto (utenza cliente)
- Il miglioramento continuo inteso come cultura diffusa e come capacità di mettersi in gioco ad ogni livello per investire sul proprio miglioramento al fine di determinare prospettive di successo, prestazioni ambientali migliori e maggiore SSL

VI) Rispetto della comunità:

- l'azienda come già detto, attraverso l'operato dei suoi collaboratori, deve agire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti locali; l'azienda cerca di operare in armonia con le persone fisiche e giuridiche e con le comunità locali con cui interagisce, favorendo il dialogo e la collaborazione,
- l'azienda comunica verso l'esterno con semplicità, correttezza e chiarezza;
- nel prendere le decisioni i collaboratori devono tenere nella massima considerazione obiettivi di equità e giustizia, nonché il benessere collettivo dell'azienda, delle parti interessate,

- la tutela dell'ambiente, della sicurezza e della salute delle persone sono valori fondamentali da continuare a perseguire e ottimizzare nel tempo,
- l'azienda agisce con sensibilità nei confronti dei dipendenti anche stagionali, dando continuità alle assunzioni;
- é presente con una rete sul territorio unitamente agli altri stakeholders del settore turistico (continuo confronto, eventi, attività estive per famiglie), ma anche con la comunità di valle (Comun general de Fascia progetto Rete Riserve), la Scuola Ladina di Fassa (progetto TU SEI), università di Bolzano (evento Snowdays), scuole di sci e team sportivi (eventi, gare e allenamenti sia estivi che invernali), provincia meteo Trentino (stazione meteo raccolta dati valanghe/neve);
- il rispetto delle normative ambientali non è recepito dall'Azienda quale requisito minimo per la sola certificazione volontaria, ma piuttosto il punto da cui partire per ridurre al minimo gli impatti ambientali correlati alla propria attività facendo parte di una comunità ed avendo come principio ispiratore il senso di educazione civica.

VII) Tutela della Salute e della Sicurezza dei lavoratori

- la salute e la sicurezza sul Lavoro è un impegno per tutti, che si manifesta non solo nel rispetto dei comportamenti sicuri e corretti nello svolgimento del proprio lavoro, ma anche nel creare costantemente le condizioni più idonee affinché ciò avvenga;
- le misure relative alla politica SSL sono delineate e stabilite in accordo con la Direzione dal documento di Valutazione dei Rischi specifici e dalle risultanze periodicamente verificate e mantenute in essere in Azienda tenendo conto della natura, delle dimensioni, dei rischi, delle infrastrutture e dei servizi dell'azienda ritenendo validi e appropriati i vincoli di tale valutazione;
- la visione, i valori e i principi guida, gli impegni e gli obiettivi generali in merito alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro sono informazioni che devono essere condivise tra i collaboratori e rispettate non solo per la propria incolumità, ma anche per il rispetto dei colleghi e/o altre parti interessate direttamente coinvolte nelle attività e nei processi dell'azienda;
- la Direzione si impegna a migliorare costantemente le condizioni di sicurezza, in ottica della prevenzione e/o riduzione degli infortuni e delle malattie sui luoghi di lavoro, puntando contestualmente alla massima soddisfazione di tutte le parti interessate;
- comunicare sempre l'impegno di garantire la conformità alla legislazione, ai regolamenti applicabili e a tutti gli altri requisiti, accordi, protocolli anche volontari sottoscritti dall'Organizzazione in merito alla prevenzione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è punto cardine dell'informazione interna ed esterna non solo nella diffusione al personale interno coinvolto, ma anche a Visitatori, Fornitori o altre parti interessate;

- stabilire e riesaminare periodicamente programmi, obiettivi e traguardi per la salute e la sicurezza non sono un punto di arrivo, ma di stimolo a ottimizzare - rispetto alle risultanze ottenute, i processi e gli ambienti di lavoro - la partecipazione di tutti i collaboratori è parte integrante del miglioramento;
- la tutela della salute e sicurezza sul lavoro costituisce un obiettivo primario della Società che garantisce l'integrità fisica e morale dei propri collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia;
- in ragione delle attività svolte dalla Società, l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro rappresentano elementi essenziali per il successo dell'impresa; è pertanto necessario che ciascun dipendente vi contribuisca
- valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro.
- ogni decisione aziendale, di ogni tipo e livello vuole adeguare il lavoro all'uomo - in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro e di produzione - per attenuare il lavoro monotono ed il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è meno;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale,
- diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori, anche impartendo adeguate istruzioni.

Inoltre, la Direzione si impegna a :

- far rispettare integralmente la legislazione vigente (inclusa ogni altra prescrizione sottoscritta dall'azienda), la normativa di riferimento e le procedure aziendali in materia di sicurezza;
- utilizzare di conseguenza mezzi e materiali che presentino caratteristiche conformi alla legislazione di sicurezza vigente;
- provvedere alla sicurezza nei luoghi di lavoro, cercando di eliminare i rischi sin dal momento in cui si valuta la postazione di lavoro, si investe in nuove attrezzature o si effettuano modifiche all'ambiente lavorativo;
- promuovere e perseguire, in tutte le attività aziendali, il miglioramento delle prestazioni e dei risultati relativi alla sicurezza;
- prevenire e correggere qualsiasi situazione pericolosa, promuovendo la loro segnalazione e implementando sistematicamente l'analisi delle cause e dei possibili rimedi;

- diffondere all'interno dell'azienda, mediante una costante azione di sensibilizzazione, una cultura volta alla messa in atto di forme di comportamento corrette sotto il profilo della sicurezza;
- sviluppare a tutti i livelli aziendali, mediante la formazione e l'informazione, le competenze professionali e l'impegno a operare nel rispetto delle procedure di prevenzione e protezione;
- operare per il raggiungimento di una consapevolezza generalizzata che la responsabilità della sicurezza è affidata a tutti i lavoratori, ai vari livelli aziendali, ciascuno secondo le proprie competenze;
- promuovere il coinvolgimento e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nei principali processi del Sistema di gestione, con particolare riguardo per la prevenzione in materia di sicurezza e il miglioramento continuo;
- favorire la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nei modi previsti dalle norme di legge e dal Sistema di gestione, in merito alla valutazione dei rischi, alle misure di prevenzione e protezione (utilizzando la gerarchia dei controlli), ai programmi di formazione, informazione e addestramento, al processo di comunicazione, alla preparazione e risposta alle emergenze;
- coinvolgere le imprese appaltatrici che operano per l'Azienda nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare mediante la comunicazione della Politica e degli obiettivi, nonché la cooperazione e il coordinamento in ogni fase del rapporto contrattuale;
- perseguire un ragionevole e costante incremento delle performance di sicurezza e dei conseguenti livelli di benessere fisico e intellettuale dei lavoratori, tramite una organizzazione del lavoro finalizzata allo scopo e la messa a disposizione di adeguate risorse economiche, umane e tecnologiche;
- eseguire periodici audit e ispezioni sulla sicurezza, controllando le attività operative, la documentazione formativa e informativa, la valutazione dei rischi e i piani per la prevenzione e il miglioramento;
- verificare in modo continuativo la gestione della sicurezza, attraverso l'analisi critica dei risultati conseguiti e la revisione dei principi sopra riportati e del Sistema di gestione.
- comunicare con i clienti, i fornitori, gli appaltatori per garantire la loro sicurezza e definire insieme a loro la migliore gestione dei rischi interferenti;
- programmare incontri di gruppo per condividere le diverse esperienze e trovare insieme soluzioni che portino ad un miglioramento delle condizioni di sicurezza dei lavoratori;
- garantire a tutti i lavoratori formazione e addestramento necessari per svolgere i propri compiti in Sicurezza;
- programmare le attività dell'azienda in termini di valutazione dei rischi e gestione delle emergenze, predisporre e tenere aggiornati i documenti di valutazione dei rischi e i Piani delle Emergenze;

- consultare i propri lavoratori ed in particolare i loro rappresentanti;
- promuovere azioni al fine di ridurre le probabilità di incidente, infortuni, quasi infortuni o altre non conformità.

VIII) Tutela dell’Ambiente, politiche di sostenibilità

L’inserimento delle Dolomiti nel Patrimonio Culturale dell’Umanità (UNESCO) e la vicinanza con uno dei siti "Rete di Riserve della Val di Fassa - Cordanza per I patrimoni naturèl de Fascia" (<http://www.reteriservevaldifassa.tn.it/>) è, oltre a motivo di vanto ed orgoglio, un validissimo incentivo per lo sviluppo di una politica ambientale che preservi e dia un valido contributo al mantenimento del patrimonio naturale.

Per questo motivo qualsiasi intervento venga messo a programma, l'impatto ambientale prodotto sarà sistematicamente esaminato non solo per valutare gli effetti immediati sull’area in gestione, ma anche per eventuali altri effetti, diretti o indiretti, causati sull’area immediatamente confinante.

La politica ambientale prevede specificatamente:

- rafforzare, condividere e sviluppare le decisioni intraprese per la tutela dell’ambiente, ottimizzare i processi produttivi considerando la matrice ambientale e la salvaguardia delle risorse naturali ed energetiche. Lo scopo del SGA è quello di migliorare le performance ambientali rispettando i principi fondamentali di gestione: impegno e politica per l’ambiente, pianificazione e valutazione degli aspetti ambientali, misurazione e controllo del sistema - un ciclo continuo a cui l’Azienda crede;
- sono definiti e mantenuti attivi specifici programmi ambientali, sia per la riduzione degli impatti ambientali, sia per un utilizzo ottimale delle risorse, quali ad esempio la gestione delle acque, dell’energia, dei rifiuti, delle emissioni in atmosfera
- è punto cardine dei principi ispiratori della politica quello di esercitare con le proprie decisioni (e conseguenti azioni) il continuo miglioramento del sistema per accrescere le prestazioni ambientali e per ridurre gli impatti ambientali ad un livello corrispondente all'applicazione economicamente praticabile in relazione alla migliore tecnologia disponibile;
- l’analisi costante delle esigenze e delle aspettative delle parti interessate con particolare attenzione alla ricerca della riduzione degli impatti ambientali del servizio nelle diverse fasi del ciclo di vita;
- tenere monitorate continuamente l’avanzamento delle azioni previste per il raggiungimento degli obiettivi in base ai piani annuali di miglioramento ambientale perseguiti volti al conseguimento dell’ottimizzazione delle prestazioni ambientali dell’azienda;
- prevenire incidenti ambientali, attraverso la sorveglianza continua delle attività, intervenendo immediatamente per la loro eliminazione/riduzione, predisporre procedure

per la gestione di eventi accidentali che possono pregiudicare l'integrità dell'ambiente circostante;

- attività svolte in maniera conforme alla legislazione ambientale applicabile agli aspetti ambientali significativi, in un territorio particolarmente sensibile e privo di infrastrutture quale quello montano;
- mettere in atto e mantenere un Sistema di Gestione Ambientale efficace secondo i requisiti previsti dalla norma UNI EN ISO 14001: l'azienda esercita la propria attività responsabilmente e solidalmente con la tutela degli interessi dei propri lavoratori e nel rispetto dell'ambiente all'interno del quale si trova ad operare; le azioni esercitate in tal senso risultano dai dettami del SGA adottato ed il suo mantenimento nel tempo;
- comunicare al pubblico le informazioni necessarie a descrivere gli effetti sull'ambiente delle attività gestite e/o controllate, garantendo un efficace ed efficiente comunicazione verso i soggetti interessati esterni, con particolare riferimento alle Autorità Pubbliche ed agli Organi di Vigilanza e Controllo, adottando un approccio orientato al dialogo ed all'informazione anche mediante la diffusione della Politica.
- attingere alle risorse locali tramite infrastrutture di alta qualità, prestando attenzione all'equilibrio ambientale e al recupero energetico;
- formazione e sensibilizzazione come scopo aggiuntivo di aumentare il coinvolgimento delle risorse umane e conseguentemente l'efficacia delle azioni di miglioramento e di gestione;
- monitorare con attenzione lo sfruttamento delle risorse idriche per preservare le caratteristiche qualitative dei torrenti e falde acquifere del territorio;
- conservazione e tutela del paesaggio: la costruzione degli impianti di risalita e delle piste da sci deve tutelare l'immagine paesaggistica del luogo, preservandola;
- I lavori di gestione e/o di manutenzione comprendono interventi di rinverdimento prati e piste con sementi adatte alla quota di 2000 m per salvaguardare l'ecosistema
- viene preservata la vegetazione durante le manutenzioni riposizionando la cortica erbosa rimossa e valutando, attraverso studi e collaborazioni ad hoc, eventuali seminazioni per preservare la biodiversità,
- valorizzazione e salvaguardia delle specie botaniche uniche della zona -> percorso botanico, sentiero guidato con installazione di cartelli informativi ed eventuale libro a supporto (accompagnato con esperto una volta alla settimana) per comunicare e sviluppare le peculiarità della flora e fauna della zona;
- conservazione della risorsa idrica;
- proteggere il suolo: gestione acque reflue delle stazioni di risalita/ rifugi scarico ??? le acque reflue dei rifugi e degli impianti defluiscono a valle con l'acquedotto, tranne quelle dei 3 impianti di risalita situati più a monte, che sono dotati di vasche IMHOFF;
- tutelare il clima e riduzioni delle emissioni atmosferiche: l'azienda impiega carburanti a basso zolfo, tenendo conto di questo aspetto soprattutto in occasione dell'acquisto di

nuovi mezzi battipista, motoslitte e mezzi operativi. I mezzi battipista tutti di ultima generazione utilizzano AdBlue per ridurre le emissioni degli ossidi di azoto dai gas di scarico;

- impiegare fonti di energia rinnovabile (vedi report ENEL x energia elettrica da fonti rinnovabili): costruzione di nuovi edifici e impianti, con vasta attenzione (ancor in fase progettuale) all'isolamento termico e alla non utilizzazione di combustibili fossili nuovi edifici fatto il cappotto (garage gatti + cabinovia) lavori di ristrutturazione di edifici esistenti valle (infissi nuovi + cappotto).
- ridurre il volume di traffico: é offerta una mobilità sostenibile all'utenza con una rete di collegamenti dei mezzi di trasporto pubblico per contribuire alla riduzione del traffico: collegamento con autobus e skibus / tra paesi e aree sciistiche ed escursionistiche; é offerta una mobilità alternativa con impianti di risalita per il collegamento di due Paesi – aree sciistiche (Alba di Canazei Ciampac – Sèn Jan di Fassa Buffaure) per ridurre il traffico su gomma nel tratto di valle tra le due zone e favorire il deflusso degli sciatori anche verso la Sellaronda. Progetto ski tour Panorama <https://www.valdifassalift.it/it/inverno/skitour-panorama> percorrere la val di Fassa sci ai piedi.
- gestire in modo puntuale la raccolta e il conferimento dei rifiuti (anche dell'utenza), l'impegno dell'Azienda é quello di migliorare costantemente i risultati della raccolta differenziata,
- impiegare come scelta primaria (ove possibile ed attuabile) materiali locali per lavori di gestione/manutenzione/costruzione e prodotti a km zero per la gestione dei servizi accessori all'uso (es. Ciampark parco giochi costruito interamente in legno, paravalanghe, staccionate;

IX) Cambiamento climatico

- l'azienda include nella sua politica le tematiche correlate al cambiamento climatico all'interno dell'analisi del contesto, nell'individuazione delle parti interessate, nel definire le loro esigenze e aspettative e nella valutazione dei rischi e delle opportunità rispetto ai processi gestionali e operativi svolti il riflesso diretto ed indiretto per valutarne l'impatto sull'attività
- l'azienda ha deciso di esercitare la propria attività responsabilmente e solidalmente con la tutela degli interessi dei propri lavoratori nel rispetto dell'ambiente all'interno del quale si trova ad operare;
- l'azienda si impegna a rafforzare, condividere e sviluppare decisioni per la tutela dell'ambiente, ottimizzare i processi considerando la salvaguardia delle risorse naturali ed energetiche. Uno degli impegni perseguiti é quello di migliorare le performance ambientali rispettando i principi fondamentali di gestione: impegno e politica per l'ambiente, pianificazione e valutazione degli aspetti ambientali generati, misurazione e controllo del sistema - un ciclo continuo a cui l'Azienda crede;

- l'impegno della Direzione che deve divenire punto condiviso da ogni collaboratore e/o parte interessata coinvolta direttamente nelle attività e nei processi dell'azienda per assicurare la protezione dell'ambiente, compresa la prevenzione dell'inquinamento, il rispetto delle leggi applicabili in materia ambientale e, ove applicabile, dei regolamenti ambientali sottoscritti e di tutti gli obblighi di conformità relativi alle parti interessate.
- la formazione e la sensibilizzazione del personale sulle problematiche ambientali e sugli aspetti relativi all'igiene e alla sicurezza sul posto di lavoro ha come scopo quello di aumentare il coinvolgimento delle risorse umane e conseguentemente l'efficacia delle azioni di miglioramento e di gestione;
- l'analisi costante delle esigenze e delle aspettative delle parti interessate con particolare attenzione alla ricerca della riduzione degli impatti ambientali del prodotto/servizio nelle diverse fasi del ciclo di vita;
- la sensibilizzazione dei fornitori con attenzione particolare a quelli che attuano un comportamento rispettoso dell'ambiente ed in ogni caso in sintonia con le politiche dell'azienda é precisa volontà della Direzione che si impegna a collaborare solo con partner selezionati;

NB: ALLA POLITICA DELL'AZIENDA, PER COMPLETEZZA DEI PRINCIPI CHE SONO ALLA BASE DELLA FILOSOFIA SCELTA E DELLA MISSION DA PERSEGUIRE DEVE ESSERE INCLUSO (E AFFIANCATO) IL CODICE ETICO (IN ESSERE DA DIVERSI ANNI) QUALE MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DI GESTIONE E CONTROLLO.

CODICE ETICO

Documento approvato il **3 ottobre 2024**

Per l'Organo Amministrativo _____

INDICE

INTRODUZIONE	13
I. PRINCIPI GENERALI.....	13
II. COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI.....	14
A) RAPPORTI CON I CLIENTI.....	15
B) RAPPORTI CON I FORNITORI.....	16
C) RAPPORTI CON I DIPENDENTI E I COLLABORATORI	17
D) RAPPORTI CON LA CONCORRENZA.....	18
E) RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	19
F) REGALI, OMAGGI E BENEFICI.....	20
G) RAPPORTI CON I MEZZI DI COMUNICAZIONE	20
III. SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE	21
A) SALUTE, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO	21
B) TUTELA DELL'AMBIENTE.....	22
IV. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E DI ATTI RITORSIVI	23
V. TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI	23
VI. USO DELLE RISORSE INFORMATICHE.....	24
VII. LIBRI CONTABILI E REGISTRI SOCIETARI.....	25
VIII.ADEMPIMENTI FISCALI	25
IX. CONDOTTA SOCIETARIA.....	25
X. CONFLITTI DI INTERESSE.....	26
XI. ATTUAZIONE, CONTROLLO, DIFFUSIONE	26
XII. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI	27
XIII. SANZIONI	27
XIV. DISPOSIZIONI FINALI	28

INTRODUZIONE

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN SPA (di seguito anche “FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN” o “la Società”) presta grande attenzione agli aspetti etici dell’impresa e considera la legalità e la correttezza quali condizioni imprescindibili nel perseguimento della *mission* aziendale. Nell’esercizio delle proprie attività, FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN intende osservare, oltre alle leggi e alle disposizioni vigenti, anche i principi ispiratori e gli elevati standard etici che sono raccolti nel presente Codice Etico.

L’etica nell’attività imprenditoriale è infatti un approccio di fondamentale importanza per il buon funzionamento e la credibilità della Società verso i clienti, i fornitori, i soci e, più in generale, verso l’intero contesto economico nel quale la stessa opera.

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN intende trasformare in un vantaggio competitivo la conoscenza e l’apprezzamento dei valori etici ai quali si rapporta.

La Società ha quindi deciso di adottare il presente Codice Etico e di condotta (di seguito “Codice Etico” o anche “Codice”), al fine di confermare e fissare in un documento i principi di correttezza, lealtà, integrità e trasparenza dei comportamenti, del modo di operare e della conduzione dei rapporti sia al proprio interno che nei confronti dei soggetti terzi.

“Destinatari” del Codice Etico sono coloro che operano per le Società: i dipendenti, gli amministratori, gli organi di controllo nonché i collaboratori interni ed esterni che contribuiscono al conseguimento degli obiettivi della Società sotto la direzione e vigilanza della Società.

Tali soggetti sono tenuti, pertanto, a conoscere il contenuto del Codice Etico ed a contribuire alla sua attuazione ed alla diffusione dei principi in esso sviluppati.

Le regole contenute nel Codice Etico integrano il comportamento che i Destinatari sono tenuti ad osservare in virtù delle leggi, civili e penali, e dei regolamenti vigenti, e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

I Destinatari del Codice Etico che ne violassero le regole lederebbero il rapporto di fiducia con l’Azienda, cagionandole un danno, e saranno pertanto soggetti alle sanzioni previste.

I. PRINCIPI GENERALI

I Destinatari del presente Codice Etico debbono attenersi, per quanto di loro competenza nell’esercizio di attività nell’interesse o a vantaggio dell’Azienda, ai seguenti principi guida:

- agire in modo informato nel rispetto della legge e dei regolamenti vigenti in Italia;

- trattare i clienti, gli azionisti, il personale dipendente, i fornitori, la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano, incluso ogni pubblico ufficiale o esercente un pubblico servizio, nonché ogni terzo con il quale si entra in rapporto per motivi professionali, con onestà, correttezza, imparzialità e senza pregiudizi;
- competere lealmente sul mercato con i concorrenti;
- tutelare la salute e la sicurezza propria e dei terzi;
- monitorare e, ove del caso, minimizzare gli effetti potenzialmente nocivi delle attività aziendali sull'ambiente;
- mantenere la riservatezza delle informazioni riguardanti la Società, il suo *know-how*, i dipendenti, i clienti ed i fornitori;
- operare secondo il principio per cui ogni operazione o transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- evitare o dichiarare preventivamente eventuali conflitti di interesse con la Società;
- utilizzare i beni intellettuali e materiali della Società, inclusi gli strumenti informatici, nel rispetto delle norme generali e della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità, nel rispetto dei diritti di proprietà intellettuale di terzi, evitandone l'utilizzo in violazione di ogni disposizione legale.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Azienda può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori della Società che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

II. COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN si pone l'obiettivo primario di garantire un'elevata qualità nello svolgimento delle attività aziendali.

Tutte le azioni e le operazioni della Società sono adeguatamente registrate, in modo tale da garantire la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento delle stesse. Nello specifico, per ogni operazione 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 ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN si impegna a garantire la tracciabilità dei flussi finanziari da e verso l'esterno e la tracciabilità dei pagamenti con particolare riferimento a clienti, fornitori e consulenti esterni.

Nei rapporti con amministratori, direttori generali, sindaci o liquidatori, nonché con soggetti loro sottoposti appartenenti a società terze, in particolare clienti, è obbligatorio mantenere un atteggiamento di natura strettamente professionale, evitando qualsiasi forma di dazione o promessa di denaro o altra utilità che abbia carattere personale; è particolarmente vietata qualsiasi azione nei confronti delle predette persone, che possa essere anche solo interpretata come volta ad ottenere dai medesimi il compimento o la omissione di atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o ai loro obblighi di fedeltà verso le società di appartenenza. Qualsiasi richiesta di benefici di carattere personale, per sé o per altri, proveniente da terzi deve prontamente essere comunicata all'Organismo di Vigilanza della Società.

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN e i suoi collaboratori devono rispettare i principi e le regole della libera concorrenza e tutta la normativa in materia. È vietato stipulare qualsiasi patto o accordo con Società concorrenti che possa influenzare prezzi, termini e condizioni commerciali del mercato ed in generale ostacolare una libera, completa ed onesta competitività.

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN evita di entrare in rapporti di affari con terzi dei quali sia accertata o anche solo ragionevolmente supposta la partecipazione ad attività delittuose o di terrorismo.

A) Rapporti con i clienti

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN orienta la propria attività alla massima soddisfazione dei propri clienti. A tal fine, la Società informa le attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione ad elevati standard di qualità dei prodotti, prestando attenzione alle richieste della clientela.

Nei rapporti con i clienti la Società assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali, nonché il corretto e diligente adempimento contrattuale. Ogni comunicazione agli stessi indirizzata, nonché i messaggi pubblicitari, sono improntati a criteri di semplicità, chiarezza e completezza, evitando il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole e/o scorretta.

Nella conduzione degli affari con i clienti, i Destinatari del Codice Etico dovranno praticare condizioni adeguate per ciascun tipo di cliente, stabilendo trattamenti omogenei per i clienti che si trovano nelle medesime condizioni e comunque conformi alla prassi di mercato tipiche del settore. La qualità delle condizioni offerte non deve essere influenzata da fattori legati a rapporti di natura personale intercorrenti tra i dipendenti o gli esponenti dei vertici aziendali e la clientela.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in posizione di conflitto di interesse.

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN si impegna a promuovere la massima diffusione del Codice Etico presso i Clienti, agevolandone la conoscenza, la comunicazione ed il confronto sui temi che ne sono oggetto.

B) Rapporti con i fornitori

I rapporti con i fornitori, ivi compresi quelli di natura finanziaria e di consulenza, sono sottoposti ai principi contenuti in questo Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della Società.

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN si avvale esclusivamente di fornitori che operano in conformità alla normativa vigente e alle regole previste in questo Codice. La selezione dei predetti soggetti e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo dei prodotti e dei servizi offerti, della capacità di fornire e garantire tempestivamente servizi e prodotti di livello adeguato alle esigenze della Società. In nessun caso un fornitore dovrà essere preferito ad altro in ragione di favoritismi, rapporti o vantaggi personali, diversi da quelli dell'esclusivo interesse e beneficio della Società.

I fornitori di macchinari e attrezzature dovranno essere selezionati anche sulla base della rispondenza delle forniture al rispetto delle normative in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

Le forniture di dispositivi di protezione individuale e comunque dei dispositivi generali di sicurezza e prevenzione devono essere conformi agli obblighi in materia di certificazione ed idoneità, generale e specifica, in relazione all'uso previsto.

Prima dell'affidamento a terzi di attività da svolgersi all'interno dell'Azienda o di aree delle quali abbia la disponibilità, nell'ambito di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, viene verificata la idoneità tecnico professionale del terzo, dando quindi seguito agli specifici obblighi di legge in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

La violazione dei principi stabiliti nel presente Codice Etico costituisce grave inadempimento contrattuale, sanzionabile ai sensi di legge.

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN si impegna a rispettare i diritti di proprietà industriale detenuti da fornitori e progettisti terzi su materiali, prodotti, processi e progetti utilizzati dalla Società per l'esercizio delle proprie attività e la realizzazione dei propri prodotti.

La Società intrattiene rapporti esclusivamente con imprese che garantiscano il rispetto dell'infanzia e dell'adolescenza secondo i principi sanciti dalle convenzioni internazionali in materia. Ai fornitori della Società viene pertanto richiesto di assicurare e garantire che i beni e/o servizi contemplati dal contratto di fornitura in qualsiasi stadio della loro fabbricazione, realizzazione o trasformazione, in Italia od all'estero, anche da terzi, non siano realizzati mediante prestazione di lavoro minorile:

- sotto forma di schiavitù o pratiche analoghe, quali la vendita e la tratta dei minori, il lavoro forzato o coatto, la servitù per debiti e l'asservimento;
- che risulti essere, per la sua natura o per le sue condizioni nelle quali è prestato, suscettibile di compromettere la salute, la sicurezza, l'istruzione o la moralità del minore;
- da parte di soggetti di età inferiore a quella prevista per l'avviamento al lavoro dalle norme del luogo nel quale la prestazione è eseguita o, in ogni caso, di età inferiore ai quattordici anni, fatte salve le sole eccezioni espressamente previste dalle convenzioni internazionali.

C) Rapporti con i dipendenti e i collaboratori

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN riconosce che le risorse umane sono un fattore indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di un'impresa. Per questo motivo, la Società si adopera per migliorare e accrescere il patrimonio e le competenze possedute da ciascun collaboratore, anche stagionale, nel contesto organizzativo dell'azienda.

La Società tutela la dignità e l'integrità morale di ogni dipendente o collaboratore; non tollera richieste o minacce atte ad indurre le persone ad agire contro la legge ed in violazione del Codice Etico, né atti di violenza psicologica e/o comportamenti discriminatori o lesivi. FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN condanna qualsiasi forma di pregiudizio, intimidazione, condizionamento illecito o indebito disagio.

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN offre pari opportunità a tutti i dipendenti sulla base delle loro qualifiche professionali e delle capacità individuali di ciascuno, senza alcuna discriminazione di età, religione, origini etniche o geografiche, orientamento sessuale, politico o sindacale. Pertanto, la Società, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, retribuisce e gestisce le risorse umane sulla base di criteri di merito e di competenza, nel rispetto della vigente contrattazione collettiva e adotta un sistema premiante fondato su criteri di obiettività e ragionevolezza.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN cura che i dipendenti operino secondo i più elevati standard di qualità ed igiene, nel rispetto delle norme definite nel presente Codice Etico e nelle procedure operative definite dalla Società.

I dipendenti e i collaboratori, a loro volta, devono agire secondo onestà e correttezza, nel rispetto degli obblighi contrattuali ed in conformità a quanto previsto dal presente Codice Etico. In particolare, ciascun dipendente e collaboratore è tenuto a conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali, con particolare riferimento alla tutela della sicurezza delle informazioni e dell'integrità del patrimonio aziendale. I beni e gli strumenti aziendali devono essere utilizzati con diligenza e nel rispetto delle regole all'uopo predisposte da FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN.

D) Rapporti con la concorrenza

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN promuove la libera e leale concorrenza ed informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premino la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

Ciascun Destinatario deve agire secondo correttezza negli affari di interesse dell'Azienda, anche nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale della Società ed è pertanto vietata ad ogni soggetto che agisca per conto dell'Azienda.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori non conforme alle regole del presente Codice.

Le informazioni divulgate all'esterno riguardanti la Società e le attività aziendali devono rispettare i criteri di verità, chiarezza e verificabilità.

E) Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN presta particolare attenzione ad ogni atto, comportamento o accordo, in modo tale che essi siano improntati alla massima trasparenza, correttezza e legalità. A tal fine, FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN eviterà, per quanto possibile, di affidare l'intero processo a un'unica persona fisica, sul presupposto che la pluralità di soggetti e funzioni consenta di minimizzare il rischio di rapporti interpersonali non coerenti con la volontà della Società. In applicazione al principio che precede, nei rapporti autorizzativi, di natura ispettiva, la Società favorisce la pluralità di interlocutori aziendali, sempre sul presupposto che ciò consenta di minimizzare il predetto rischio.

Nei rapporti con funzionari pubblici sono vietati comportamenti che, direttamente o indirettamente, siano tali da influenzare in modo non corretto la decisione della controparte. In particolare, non è consentito proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare anche indirettamente dipendenti della Pubblica Amministrazione. Qualora l'Azienda si avvalga di consulenti per essere rappresentata o ricevere assistenza tecnico-amministrativa nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, tali soggetti dovranno rispettare le direttive impartite ai dipendenti aziendali. Nella scelta di detti consulenti, la Società privilegerà i criteri di professionalità e correttezza, valutando con estrema attenzione e cautela l'instaurazione di rapporti di collaborazione con quei soggetti che abbiano, o abbiano recentemente avuto, rapporti organici o di dipendenza con la Pubblica Amministrazione, anche indirettamente per interposta persona o per vincoli di stretta parentela.

Tutte le richieste di erogazioni, contributi, finanziamenti o sgravi rivolte a organismi pubblici, nazionali o comunitari, sono avanzate nel rispetto delle norme applicabili ed, in particolare,

del principio della separazione dei compiti, della registrazione e della documentabilità; una volta erogati, essi non possono che essere utilizzati per i soli scopi per i quali sono stati stanziati.

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti, se non nel rispetto della normativa applicabile.

F) Regali, omaggi e benefici

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all’Azienda. Si precisa che tale norma concerne sia i regali promessi od offerti sia quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita a convegni, promessa di un’offerta di lavoro, etc.). In particolare, è vietata, in assoluto, qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l’indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I regali offerti a terzi, comunque non appartenenti alla P.A., stante il divieto assoluto sopra indicato, devono essere di modico valore e documentati ed autorizzati in modo adeguato per consentire le opportune verifiche.

Gli omaggi offerti dalla Società si caratterizzano per essere volti a promuovere iniziative di carattere culturale, sportivo e umanitario o la *brand image* aziendale.

Offrire o accettare inviti a fiere, mostre, incontri o ad altri eventi simili al fine di sviluppare buone relazioni d’affari e promuovere l’immagine della Società è permesso, entro i limiti consentiti, solo alle persone che, di volta in volta, siano espressamente autorizzate e purché non siano volti a condizionare l’indipendenza e l’imparzialità dei terzi che siano coinvolti in scelte che riguardino, anche solo indirettamente, la Società.

G) Rapporti con i mezzi di comunicazione

Tutte le notizie e le comunicazioni verso l’esterno della Società devono essere veritiere, chiare, trasparenti e non ambigue o strumentali. Esse sono divulgate, previa autorizzazione, dalle funzioni aziendali a ciò appositamente delegate.

Le persone che sono chiamate a divulgare verso l’esterno qualsiasi tipo di informazione riguardante obiettivi, strategie e risultati relativi alla Società in occasione di partecipazione a

convegni, pubblici eventi o per la redazione di pubblicazioni, sono tenute ad ottenere l'autorizzazione della funzione gerarchicamente superiore e della funzione preposta ai rapporti con i *mass media* (o direttamente del vertice aziendale), in modo tale da concordare e condividere i contenuti delle dichiarazioni espresse in coerenza con le politiche aziendali e con i piani di sviluppo interno.

I rapporti con i *mass media* devono essere sempre improntati al rispetto della legge, del presente Codice Etico e dei protocolli aziendali, con il primario obiettivo di tutelare l'immagine di FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN.

In nessun caso è ammesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

III. SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

A) Salute, igiene e sicurezza del lavoro

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro costituisce un obiettivo primario di FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN.

La Società opera, a tutti i livelli, al fine di garantire l'integrità fisica e morale dei propri collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia.

In ragione delle attività svolte dalla Società, l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro rappresentano elementi essenziali per il successo dell'impresa; è pertanto necessario che ciascun dipendente vi contribuisca.

La Società valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro. I lavoratori svolgono la propria attività in condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati un'adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN programma, inoltre, specifiche attività di prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri la tecnica, l'organizzazione, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e in generale tutti i fattori che influiscono sull'ambiente di lavoro.

La Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori, anche mediante la prescrizione di apposite istruzioni.

I Destinatari del presente Codice, ed in particolare il Datore di Lavoro ed i suoi eventuali delegati e subdelegati, i Dirigenti, i Preposti, i Lavoratori, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente ed il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza contribuiscono al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi, fatti salvi gli obblighi e le responsabilità individuali ai sensi delle disposizioni di legge applicabili in materia.

Nell'ambito delle attività aziendali sussiste il divieto generale di uso di sostanze alcoliche o stupefacenti.

Vige altresì il divieto di fumare nei luoghi di lavoro - in conformità alle norme di legge - e comunque in ogni circostanza in cui il fumo possa determinare pericolo per le strutture ed i beni aziendali o per la salute o l'incolumità dei colleghi e dei terzi.

B) Tutela dell'ambiente

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN riconosce l'ambiente quale bene fondamentale della comunità, che necessita di essere salvaguardato. A tal fine, la Società programma le attività aziendali nel rispetto delle esigenze di salvaguardia ambientale, in conformità alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, prestando la massima cooperazione alle Autorità pubbliche preposte alla verifica, sorveglianza e tutela dell'ambiente.

Nello svolgimento delle attività di progettazione ed effettuazione di interventi edilizi, anche mediante affidamento a terzi, la Società si adopera per svolgere tutte indagini atte a prevenire i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento.

I Destinatari del presente Codice sono tenuti a contribuire all'obiettivo aziendale della massima protezione e salvaguardia dell'ambiente. In particolare, coloro che sono coinvolti nei processi produttivi prestano la massima attenzione per evitare qualsiasi scarico o emissione illecita di materiali nocivi. I rifiuti e i residui di lavorazione considerati a rischio devono essere trattati nel rispetto delle specifiche prescrizioni aziendali appositamente predisposte.

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN si pone l'obiettivo primario di diffondere e consolidare una cultura della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

IV. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E DI ATTI RITORSIVI

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN promuove il rispetto dei diritti nonché l'integrità fisica, culturale e morale di tutte le persone con cui si relaziona, garantendo uguali opportunità ed evitando ogni discriminazione.

In particolare, nei confronti di tutti gli interlocutori, non saranno in alcun modo tollerate discriminazioni legate all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, alla razza, alla condizione fisica e allo stato di salute, alla nazionalità e all'origine etnica, alle opinioni politiche, alla religione, allo stato civile e qualunque altra discriminazione contraria alla legge.

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN si impegna a operare in modo equo e imparziale. La Società condanna qualsiasi forma di ritorsione nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori che abbiano lamentato forme di discriminazione.

V. TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

Il trattamento delle informazioni avviene nel pieno rispetto della riservatezza e della *privacy* degli interessati, in conformità alla normativa in materia; gli eventuali soggetti terzi coinvolti sono vincolati al patto di riservatezza.

Ogni informazione e materiale ottenuto dai Destinatari del presente Codice Etico in relazione al proprio rapporto di lavoro o professionale è strettamente riservato e rimane di proprietà della Società. Tali informazioni possono riguardare attività presenti e future, incluse notizie non ancora diffuse anche se di prossima divulgazione.

Coloro che, in ragione dell'esercizio di una funzione, di una professione o di un ufficio, abbiano accesso a informazioni riguardanti la Società (a titolo esemplificativo informazioni riguardanti cambiamenti di *management*, progetti e piani strategici, *budget*, *business plan*), non possono usarle a proprio o altrui vantaggio, ma esclusivamente per l'esecuzione e nell'ambito del proprio ufficio o attività aziendale.

È in ogni caso raccomandato a tutti i Destinatari del presente Codice Etico un auspicabile riserbo in merito alle informazioni concernenti l'Azienda e l'attività lavorativa o professionale.

La divulgazione delle informazioni verso l'esterno è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali competenti e avviene nel rigoroso rispetto delle leggi, della trasparenza e della veridicità delle stesse.

Con particolare riguardo alle informazioni verso la Pubblica Amministrazione, esse devono essere veritiere, corrette, trasparenti e complete, e devono essere prodotte e divulgate secondo le procedure organizzative aziendali e i relativi processi autorizzativi.

Nelle attività di trattamento delle informazioni devono essere rispettati i principi di responsabilità, di trasparenza, di limitazione della raccolta, di finalità nell'utilizzo, di verificabilità, di qualità e di sicurezza.

Costituisce primario obiettivo di FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN la protezione di tutte le informazioni aziendali ed esperienze tecniche, comprese quelle commerciali. È pertanto fatto divieto a tutti i destinatari di rivelare a terzi le predette informazioni ed esperienze, salvo che esse siano, nel loro insieme o nella precisa configurazione o combinazione dei loro elementi, già note al pubblico o facilmente accessibili agli esperti ed operatori di settore.

VI. USO DELLE RISORSE INFORMATICHE

Le risorse informatiche e telematiche rappresentano uno strumento fondamentale per la competitività dell'impresa, in quanto assicurano la rapidità, l'ampiezza e la correttezza dei flussi di informazioni necessari per un efficiente gestione ed il controllo delle attività aziendali.

Tutte le informazioni contenute nei sistemi informatici e telematici aziendali, inclusa la posta elettronica, sono di proprietà di FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN e devono essere utilizzate al solo fine dello svolgimento delle attività aziendali, secondo le modalità e nei limiti indicati dalla medesima Società.

Allo scopo di garantire il rispetto di tutte le normative in materia di *privacy*, gli strumenti informatici e telematici devono essere utilizzati in maniera limitata e in ogni caso secondo correttezza, evitando qualsiasi uso che abbia per finalità la raccolta, l'archiviazione e la diffusione di dati e informazioni a fini diversi da quelli consentiti e imposti dallo svolgimento dell'attività aziendale.

Ai dipendenti è vietato l'uso di qualsiasi programma informatico o telematico sul quale siano detenuti diritti d'autore da parte di terzi e che non sia stato previamente oggetto di licenza alla Società.

L'utilizzo degli strumenti informatici e telematici dell'azienda è soggetto a monitoraggio e verifica da parte della Società, al fine di tutelare l'azienda e il suo patrimonio.

VII. LIBRI CONTABILI E REGISTRI SOCIETARI

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN registra in modo accurato e completo tutte le attività ed operazioni aziendali, onde attuare la massima trasparenza contabile nei confronti dei soci e degli enti esterni preposti ed evitare che compaiano nelle registrazioni contabili poste false, fuorvianti o ingannevoli.

L'attività amministrativa e contabile è attuata mediante l'utilizzo di strumenti e procedure informatiche che ne ottimizzano l'efficienza, la correttezza, la completezza nonché la corrispondenza ai principi contabili. Tali strumenti e procedure favoriscono altresì i necessari controlli e verifiche sulla legittimità, coerenza e congruità del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni aziendali.

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN ritiene che la correttezza dei bilanci e di tutte informazioni contabili e societarie costituisca un valore fondamentale nell'ambito aziendale. A tal fine, la Società si presta ad offrire la massima collaborazione fornendo informazioni veritiere in merito alle attività ed operazioni aziendali, anche in occasione di eventuali richieste avanzate dagli Organi competenti.

VIII.ADEMPIMENTI FISCALI

Tutte le attività aziendali volte alla gestione degli adempimenti tributari sono svolte nel rispetto dei principi di legalità, correttezza, veridicità e trasparenza.

La Società condanna qualsiasi attività volta ad evadere il pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto, di altre imposte in generale.

È in particolare vietato porre in essere operazioni simulate, oggettivamente o soggettivamente, nonché avvalersi di documenti falsi o altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento o a indurre in errore l'amministrazione finanziaria.

I Destinatari del presente Codice devono predisporre i documenti fiscali e curare l'effettuazione dei relativi pagamenti avvalendosi delle risorse informatiche appositamente predisposte dalla Società nonché con l'eventuale supporto di Professionisti esterni per quanto di competenza.

IX. CONDOTTA SOCIETARIA

FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN promuove una condotta societaria rispettosa di tutte le normative di legge applicabili. La Società si impegna a salvaguardare la libera determinazione

assembleare e a collaborare con le Autorità preposte in caso di eventuali controlli e/o verifiche. La Società persegue la massima trasparenza e affidabilità, in particolare nei confronti dei creditori, nel rigoroso rispetto delle norme in materia di integrità del capitale sociale e di riserve non distribuibili.

Nello svolgimento delle attività aziendali i Destinatari del presente Codice sono tenuti a evitare qualsiasi forma di associazione con soggetti terzi la quale possa ingenerare il pericolo di commissione di fatti previsti dalla legge come reato.

X. CONFLITTI DI INTERESSE

I Destinatari del presente Codice Etico devono evitare qualsiasi situazione o attività in cui si possa manifestare un conflitto di interesse tra le attività economiche personali e le mansioni ricoperte nell'azienda. Non è infatti consentito ai Destinatari perseguire interessi personali a danno degli interessi sociali, né fare un uso personale e non autorizzato dei beni aziendali. Non è altresì consentito detenere interessi, direttamente o indirettamente, in società concorrenti, clienti, fornitrici o addette alla certificazione dei conti, salvo comunicazione preventiva all'Organismo di Vigilanza, che vigilerà di conseguenza, informando ove opportuno l'Organo Amministrativo.

Ogni amministratore deve dare notizia agli altri amministratori ed al Collegio Sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. Se si tratta di Amministratore Delegato, questi deve altresì astenersi dal compiere l'operazione e investire della stessa il Consiglio di Amministrazione. In tali casi, il Consiglio di Amministrazione deve adeguatamente motivare nelle proprie delibere le ragioni e la convenienza per la Società dell'operazione.

XI. ATTUAZIONE, CONTROLLO, DIFFUSIONE

L'applicazione del Codice Etico è demandata all'Organo Amministrativo, che si avvale delle strutture aziendali.

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica di una pianificazione e gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per l'Azienda.

In ragione dell'articolazione delle attività aziendali e dell'organizzazione interna, FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN dispone di un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

Il Codice Etico contiene anche disposizioni che sono funzionali alla prevenzione di alcuni reati presupposto della responsabilità amministrativa d'impresa ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e, per, quelle parti, l'Organismo di Vigilanza nominato dall'Organo Amministrativo (di seguito "OdV") può effettuare verifiche nell'ambito delle sue competenze di vigilanza, riportando all'Organo Amministrativo.

Al presente Codice Etico viene data adeguata diffusione presso i Destinatari, anche mediante pubblicazione sul sito internet aziendale.

XII. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI

Per la segnalazione di violazioni previste dal D.Lgs 24/2023 l'azienda ha adottato canali di segnalazione interna, come previsto dalla apposita Procedura Whistleblowing.

Le segnalazioni che riguardino violazioni del presente Codice Etico per materie diverse da quelle consentite dal D.Lgs. 24/2023 saranno considerate quali "Segnalazioni Interne", non soggette agli obblighi ed ai vincoli di legge.

Poiché FUNIVIA CIAMPAC & CONTRIN prende molto seriamente anche eventuali "Segnalazioni Interne", applica alle medesime, in forma volontaria, le regole organizzative previste dalla Procedura Whistleblowing, garantendo, sempre in forma volontaria, la riservatezza dell'identità del segnalante e la prevenzione di ritorsioni nei suoi confronti.

XIII. SANZIONI

La violazione delle disposizioni del presente Codice Etico, tenuto conto sia della sua intensità che dell'eventuale recidiva, costituirà illecito disciplinare ed inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o funzionale o di collaborazione professionale, con ogni conseguente effetto di legge e di contratto, anche ai sensi dell'art. 2104 e 2105 c.c.; potrà altresì costituire giusta causa di revoca dell'incarico ai sensi degli artt. 2383 e 2400 c.c. Darà inoltre diritto all'Azienda di applicare le sanzioni disciplinari previste dal C.C.N.L. e dal codice disciplinare aziendale.



XIV. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice Etico ha effetto immediato dalla data odierna e sino a eventuale revisione.
A tutti i Destinatari è fatto obbligo di prenderne adeguata conoscenza e di osservare tutti i principi e prescrizioni in esso contenute.