

GARNDI FUNIVIE ALTA BADIA spa

CODICE ETICO

D. Lgs. 231/2001

Indice

Art. 1 Introduzione ed obiettivi	pag. 4
Art. 2 Principi informatori e linee guida in generale	pag. 5
Art. 3 Natura "contrattuale" del Codice etico	pag. 9
Art. 4 Ambito di applicazione e destinatari	pag. 9
Art. 5 Principi per la gestione degli affari	pag. 12
Art. 6 Principi in materia di conflitto di interessi	pag. 15
Art. 7 Principi etici nei rapporti con i terzi	pag. 18
Art. 7.1 Rapporti con la Pubblica Ammin. e le istituzioni	pag. 18
Art. 7.2 Rapporti con i clienti e fornitori	pag. 20
Art. 7.3 Rapporti con i lavoratori subordinati e collaboratori	pag. 23
Art. 7.4 Rapporti con le imprese concorrenti	pag. 27
Art. 8 Principi in materia di omaggi e regalie	pag. 27
Art. 9 Tutela salute e sicurezza	pag. 29
Art. 10 Tutela dell'ambiente	pag. 32
Art. 11 Tutela della privacy	pag. 34
Art. 12 Principi di utilizzo tecniche informative	pag. 35

Art. 13 Principi della gestione societaria	pag. 37
Art. 14 Tutela e salvaguardia dei soci	pag. 37
Art. 15 Organismo di Vigilanza	pag. 38
Art. 15.1 Autonomia e poteri dell'O.d.V.	pag. 39
Art. 15.2 Obblighi dell'O.d.V.	pag. 41
Art. 15.3 Nomina, durata e composizione dell'O.d.V.	pag. 43
Art. 16 Fondo destinato al Modello Organizzativo	pag. 45

Art. 1

INTRODUZIONE E OBIETTIVI

La Società ha adottato un Modello di Organizzazione (M. O.) ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231; nel contesto globale del M.O. il presente Codice Etico (C. E.) esprime gli impegni e le responsabilità etiche, morali e giuridiche non derogabili ai quali sono tenuti ad uniformarsi, nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, sia tutti i soggetti apicali e non appartenenti alla Società, sia i terzi che a qualsiasi titolo intratterranno rapporti con la stessa.

Allo scopo di consentire una concreta applicazione del presente Codice quest'ultimo sarà oggetto di idonea diffusione e pubblicizzazione all'interno della società e, per quanto possibile, verso l'esterno di modo che tutti i soggetti interni ed esterni alla Società possono essere a conoscenza di quanto adottato dalla Grandi Funivie Alta Badia spa al fine di applicarlo idoneamente in tutti i rapporti; sarà altresì onere di tutti coloro che verranno in contatto con il presente C.E. di segnalare le proprie perplessità al riguardo e le eventuali lacune dell'intero M. O. affinché ad esse si ponga opportunamente rimedio.

La Società ha deliberato di munirsi di un Modello organizzativo nella convinzione che esso possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di

tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa e, per qualsivoglia motivo, con essa intrattengano rapporti, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, leali e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel richiamato decreto legislativo.

Art. 2

PRINCIPI INFORMATIVI E LINEE GUIDA

GENERALI

L'attività della Società, orientata a creare e gestire strumenti e condizioni che comportino il miglioramento del rapporto della stessa con le Istituzioni pubbliche e società civile nonché a creare un'immagine di alto profilo della Società stessa, è ispirata ai seguenti basilari principi.

Imparzialità e trasparenza. In ogni ambito decisionale afferente i rapporti con i lavoratori subordinati, clienti, fornitori va evitata qualsiasi forma di discriminazione che sia basata su età, sesso, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei propri interlocutori. I soggetti apicali e non della Società sono tenuti a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, atte a consentire all'insieme degli operatori di addivenire a decisioni

consapevoli ed in linea con il M.O. In particolare, nella formulazione e nel perfezionamento di qualunque forma di accordo si avrà cura di essere improntati ai principi racchiusi nel presente C.E.

Onestà. Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, i collaboratori sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il C. E. e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società potrà giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta improntata al massimo rispetto della legalità e della buona fede.

Conflitto di interessi. Nella conduzione di qualsiasi attività devono essere evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle operazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interessi per qualsivoglia motivo.

Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Costituisce impegno costante e prioritario della Società dedicare particolare attenzione all'ambiente nel quale i propri collaboratori operano, adoperandosi affinché il livello qualitativo dello stesso sia e rimanga elevato e gli standards di sicurezza in essere siano tra i più elevati possibili.

Tutela dell'ambiente. Particolare attenzione viene destinata dalla Società alla salvaguardia dell'ambiente nel

quale opera, risultando chiaro che, svolgendo la propria attività in ambiente montano di particolare pregio, l'impatto su quest'ultimo deve risultare il minore possibile. In tale contesto la Società si adopererà affinché sia garantita la salvaguardia del patrimonio sia sotto il profilo estetico, naturale, faunistico, botanico, sia idrogeologico.

Rapporti gerarchici. La Società, conscia dell'importanza che all'interno dell'azienda hanno tutte le risorse umane le quali costituiscono un indispensabile fattore di successo per la realizzazione dei fini sociali, pretende che nell'ambito delle relazioni gerarchiche i rapporti siano improntati all'equità, alla correttezza, al rispetto reciproco e al massimo rispetto dei diritti umani; è severamente vietato qualsivoglia comportamento che possa essere ritenuto lesivo della dignità ed autonomia del collaboratore.

Concorrenza. Il concetto di "sana" concorrenza costituisce di certo un elemento di forte impulso alla crescita economica, soprattutto in questi tempi di "liberalizzazione" delle imprese e, per tale motivo, è uno dei principi cardine della Società. Di certo, però, la Società non tollera alcuna forma di concorrenza sleale che verrà repressa con la dovuta severità, invitando chiunque venga a conoscenza di condotte di tal genere ad informare i vertici della società o l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.).

Riservatezza. Sia i soggetti che nell'ambito societario rivestono posizioni apicali, sia i lavoratori subordinati, sia i partner commerciali nonché i consulenti della Società devono essere consci di dover gestire qualsiasi informazione venuta in loro possesso con la massima riservatezza, essendo severamente vietato l'utilizzo comunque sia la diffusione dei dati riservati, il tutto in relazione alla vigente disciplina del rispetto della privacy.

Rapporti con i soci e terzi. La Società impronerà ogni sua decisione in modo da salvaguardare il capitale e il patrimonio in relazione sia alle legittime aspettative dei soci, sia alla salvaguardia delle garanzie necessarie per la tutela dei terzi. In tale contesto la Società opererà con la massima trasparenza e linearità.

Per la corretta e proficua applicazione del presente M.O. la Società ha nominato un Organismo di Vigilanza (O.d.V.) al quale è demandato il compito di vigilare sull'osservanza dell'intero M. O., nonché sollecitare l'aggiornamento dello stesso in relazione alle mutate esigenze aziendali o normative. L'O.d.V. avrà il potere di decidere quali provvedimenti sanzionatori adottare nei confronti dei soggetti i quali si renderanno responsabili di violazioni e inosservanze ai principi etici adottati dalla Società. Per una più completa disamina delle incombenze dell'O.d.V. si rimanda alla lettura dell'articolo che lo

concerne.

Art. 3

NATURA "CONTRATTUALE" DEL CODICE ETICO

Nell'ambito dei rapporti contrattuali che la Società intrattiene deve essere inteso che il presente Codice costituisce parte integrale quanto essenziale delle obbligazioni che si andranno a contrarre. La Società evidenzia che la violazione del presente Codice e, più in generale, dell'intero Modello organizzativo potrebbe concretizzare un inadempimento di particolare rilevanza nell'economia contrattuale, con tutte le derivanti implicazioni sia nell'ambito dei rapporti lavorativi, sia nell'ambito dei rapporti con clienti e fornitori. Per tale motivo la Società sottolinea l'estrema importanza dell'integrale rispetto del presente Codice.

L'adottato M.O. nella sua completezza viene pubblicato sul sito web al seguente indirizzo: www.skicarosello.it.

Art. 4

AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il presente Codice trova applicazione sia nei confronti della governance, sia nei confronti dei lavoratori subordinati, nonché, in senso più esteso, nei confronti di tutti quei soggetti che per qualsiasi motivo e a qualsiasi titolo intrattengano rapporti di ogni genere con la Società.

Va messo in risalto come gli apicali della Società, in relazione all'importanza del ruolo rappresentativo e gestionale che ricoprono all'interno della stessa e costituendo la loro condotta un chiaro punto di riferimento per i lavoratori subordinati e per i terzi collaboratori, dovranno prestare estrema attenzione nella concreta e perenne attuazione dei principi e delle regole di condotta esposti nel Codice.

Sarà onere dell'organo direttivo fare in modo che il presente Codice sia capillarmente diffuso all'interno della Società e, per quanto possibile, presso i collaboratori esterni, sollecitando un'attenta attuazione delle regole in esso previste. Nel contempo gli amministratori dovranno invogliare i soggetti sopra menzionati a collaborare attivamente per il miglioramento e lo sviluppo del C. E., stimolando loro interventi a tal scopo diretti.

Per il raggiungimento dei fini sopra prefissati sarà incombenza della governance operare un'attenta cernita per quanto concerne la scelta dei soggetti che coopereranno sia all'interno della Società, sia all'esterno in

qualità di collaboratori, avendo cura di controllare con costanza che le loro condotte siano sempre improntate al massimo rispetto dei principi e regole che la Società si è imposta.

I lavoratori subordinati hanno diritto di conoscere e comprendere nella sua completezza il M. O., così come parimenti hanno l'obbligo di applicarlo e rispettarlo, non esitando a chiedere informazioni e spiegazioni in relazione a passaggi dello stesso che dovessero risultare oscuri o di difficile comprensione. A tal scopo i diretti superiori dovranno sempre essere a completa disposizione per evadere ogni richiesta diretta ad ottenere chiarimenti interpretativi, fermo restando che gli interessati potranno altresì rivolgersi all'O.d.V., con l'onere preciso di segnalare a questi ultimi qualsiasi condotta o notizia dalla quale potrebbe scaturire una violazione del corrente Codice.

Le suddette segnalazioni dovranno essere inoltrate in forma scritta e dovranno sempre pervenire, costituendo il referente finale, all'O.d.V. e saranno trattate nella più assoluta riservatezza. A tal fine la Società si impegna a garantire ed assicurare che nessun soggetto sia interno, sia esterno possa subire ritorsioni o ricadute negative nell'ipotesi in cui, in buona fede, abbia segnalato condotte passibili di essere qualificate come violazione del C.E., ferma restando la già garantita riservatezza dell'identità di

colui che inoltra la segnalazione.

Art. 5

PRINCIPI PER LA GESTIONE DEGLI AFFARI

Uno degli obiettivi primari della Società è quello di operare sia sul piano dello sviluppo e della ricerca, sia su quello meramente operativo al fine di incrementare il patrimonio della società e di riflesso di quello degli azionisti, tenendo in rilevante considerazione il rispetto per la natura, per l'ambiente e per gli equilibri ecologici dei luoghi nei quali la Grandi Funivie Alta Badia spa interagisce.

In qualsiasi ambito la Società si trovi ad operare come già detto dovrà rispettare rigidamente sia le norme di legge sia quelle comportamentali che si è data tramite il presente Codice; in particolare, i comportamenti societari dovranno essere ispirati alla più completa correttezza, trasparenza e rispetto dei principi sia formali sia sostanziali, il tutto a prescindere dalla rilevanza sotto il profilo economico dell'operazione.

Per la Società costituisce un valore ed una risorsa di estrema rilevanza da mantenere inalterata nel tempo la buona reputazione che la stessa vanta sia nell'ambito del mercato nel quale opera, sia nel mondo civile in generale.

Tutta la documentazione sia contabile sia non posta a corredo di un'operazione dovrà essere in regola sia per quanto concerne il suo contenuto intrinseco, sia i requisiti meramente formali, rispettando la normativa in essere, nonché le procedure interne della Società.

Vengono qualificati come "non etici", e quindi contrari ai principi basilari che la Società si è data, tutte quelle condotte che, a prescindere dalla effettiva o meno violazione della legge, in ogni caso sono contrarie alla correttezza dei rapporti sociali, commerciali e alle regole dell'ordinaria convivenza. Tali comportamenti non etici verranno seriamente repressi in quanto potenzialmente diretti ad alterare sia sotto profilo qualitativo sia sostanziale i rapporti tra la Società ed i soci, i propri collaboratori interni, esterni e le istituzioni pubbliche.

Nell'ambito di tutti i rapporti commerciali e non che la Società avrà modo di gestire questi dovranno essere improntati a tutti principi basilari evidenziati nel presente Codice in particolare ai principi di correttezza delle realtà imprenditoriale, efficienza, trasparenza, chiarezza, il tutto a prescindere dal genere di rapporto e dalla sua importanza sotto il profilo economico. La Società inoltre dovrà garantire la veridicità e corrispondenza dei propri documenti contabili e non alla realtà di quanto in essi rappresentato, impegnandosi a garantire l'osservanza di

tutte le norme civilistiche, fiscali e di ogni altro genere che dovranno essere rispettate di volta in volta nella gestione di ogni singolo rapporto e operazione.

La Società dovrà inoltre garantire che il soggetto che per suo conto si troverà ad operare sia munito di idonei poteri a tal fine necessari, nonché dei requisiti di professionalità, competenza ed aggiornamento necessari per lo svolgimento della relativa incombenza.

Ogni genere di attività svolta sia all'interno, sia all'esterno della Società dovrà essere improntata al perseguimento di elevati standard professionali e qualitativi, essendo precipuo convincimento di quest'ultima che si debba operare con lo scopo finale di perseguire un risultato il più possibile meritevole di apprezzamento nell'interesse sia della Società stessa, sia di chi presta attività lavorativa in favore di quest'ultima, sia dei clienti.

La Società ripugna qualunque azione diretta a offrire direttamente ed indirettamente a terzi siano essi pubblici ufficiali, sia non pagamenti, benefici o quant'altro possa ledere l'autonomia decisionale di costoro e ne possa influenzare le determinazioni finali. In tale contesto la Società vieta e contrasta qualsivoglia genere di comportamento corruttivo e collusivo, pressioni e sollecitazioni o, comunque sia, condotte finalizzate al raggiungimento di scopi illeciti o illegittimi che possono

recare vantaggio o alla Società o all'agente stesso e/o a suoi familiari e conoscenti ovverosia ad ottenere favoritismi o a indurli ad emettere decisioni non improntate ad un'oggettiva legalità. Detti illeciti comportamenti e condotte verranno rigidamente sanzionati.

Per l'attuazione di tale principio la Società vieta di corrispondere somme o attribuire benefici o altro genere di vantaggi di qualsiasi natura a soggetti estranei alla stessa siano essi privati o dipendenti di enti pubblici ovverosia pubblici ufficiali; al riguardo vedasi lo specifico articolo di cui in prosieguo.

Art. 6

PRINCIPI IN MATERIA DI CONFLITTO D'INTERESSE

Tutti i collaboratori sono tenuti a evitare situazioni dalle quali, anche solo potenzialmente, possano scaturire situazioni che diano adito a conflitti di interessi; l'operare in presenza di conflitto di interessi, difatti, costituisce una di quelle situazioni operative dalle quali possono scaturire gravi forme di concreta violazione del Codice le quali, addirittura, possono condurre alla commissione di uno dei reati presupposti. Il conflitto in questione, inoltre, mina fortemente la capacità e la disinteressata autonomia decisionale che sono poste alla base della possibilità di

assumere una serena ed imparziale decisione nell'interesse della Società.

Nell'ambito del presente Codice etico per "conflitto di interessi" s'intende quell'anomala situazione in cui un organo societario o un suo membro, un lavoratore subordinato, un collaboratore o un socio si trovi ad essere portatore di un interesse che, per sua natura, sia in antitesi o comunque sia in conflittualità con i fini ultimi istituzionali o con gli scopi che la Società deve perseguire. Parimenti nel concetto di "conflitto di interessi" rientra lo strumentalizzare la propria posizione all'interno della Società per la realizzazione di interessi contrapposti con quelli di quest'ultima.

Qualunque soggetto che operi per la Società il quale sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni di fatti, notizie, elementi od altro dovrà astenersi dal farne uso al fine di trarne personale vantaggio anche se eventualmente a mezzo di interposta persona.

Per la concreta attuazione di quanto previsto nel corrente articolo i membri della governance ed i collaboratori della Grandi Funivie Alta Badia spa sono tenuti a segnalare non solo le menzionate operazioni che possono acquisire profili di conflitto d'interesse, ma anche tutte quelle attività imprenditoriali personali o familiari o

alle quali partecipi che, essendo concorrenziali, possano trarre vantaggio da fatti, notizie ed elementi acquisiti nell'ambito della corrente Società; il suddetto limite opera non solo per il soggetto personalmente interessato, ma anche per parenti ed affini entro il secondo grado.

Per altro verso va dato atto che la Società riconosce ed ammette che i soggetti che ne fanno parte o che con la stessa intrattengono rapporti possano svolgere attività o partecipare sotto qualunque forma ad imprese che non siano concorrenziali con la Grandi Funivie spa; quest'ultima riconosce come non concorrenziali quelle imprese dedite al trasporto funiviario che per la loro collocazione geografica e per la loro struttura non sottraggano clienti alla stessa, ma piuttosto si inseriscano in un contesto di interconnessione di ampio respiro nel trasporto in questione.

Nell'evenienza in cui si manifesti anche solo potenzialmente la presenza di un conflitto di interessi il soggetto che ne abbia notizia è tenuto a darne immediata comunicazione al presidente del C.d.A. nonché all'O.d.V. i quali ne valutano caso per caso l'effettiva esistenza ed i relativi provvedimenti che il presidente del C.d.A. dovrà adottare.

Art. 7

PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI CON I TERZI

La Grandi Funivie Alta Badia spa in aggiunta alle regole generali desumibili dall'intero Codice, in particolare si è dotata delle seguenti regole etiche e comportamentali nell'ambito dei seguenti specifici rapporti.

Art. 7.1

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E LE ISTITUZIONI

La Società, conscia della importanza del ruolo che la stessa svolge nel territorio ove opera, pretende che, a maggior ragione, i principi che la stessa si è imposta vengano ancor più rigidamente posti in essere nei rapporti con le istituzioni pubbliche. Tutti i soggetti che di volta in volta risulteranno coinvolti dovranno improntare la propria condotta in modo tale che sia conforme alla legge e ai principi etici dei rapporti con la pubblica amministrazione o ente ad essa equiparato, astenendosi dal porre in essere comportamenti potenzialmente in grado di integrare i reati che il corrente Codice etico intende combattere, quali, ad esempio, la corruzione, la concussione, la truffa ai danni dello Stato, le indebite percezioni di contributi, etc.

Al fine di garantire la massima trasparenza del proprio operato i contatti con i rappresentanti delle

istituzioni e della pubblica amministrazione in generale saranno tenuti e gestiti esclusivamente dai soggetti che nell'ambito societario sono a tal uopo destinati. Questi soggetti dovranno operare sulla base e nel rigido ambito delle delibere assunte dal C.d.A. con assoluto rispetto dei limiti di spesa che da quest'ultimo sono stati prefissati.

Proprio al fine di eliminare dubbi in ordine al suo modo di rapportarsi con le istituzioni di ogni genere, la Società di norma non eroga contributi diretti o indiretti sotto qualsiasi forma a partiti, movimenti, comitati, associazione, organizzazioni politiche e sindacali e quant'altro. Eventualmente la Società potrà, previa idonea delibera del C.d.A. e l'acquisito consenso dell'O.d.V., promuovere e sostenere per mero scopo filantropico eventuali enti no profit ovvero erogare modeste contribuzioni.

Indipendentemente da quello che possa essere il coinvolgimento o l'interesse della Società, quest'ultima vieta con la massima fermezza ai soggetti apicali e non, nonché ai propri collaboratori esterni di porre in essere condotte dirette ad offrire o promettere a un pubblico ufficiale o a un incaricato di un pubblico servizio denaro, vantaggi o quant'altro, atteso che il corretto ed ordinario andamento della pubblica amministrazione costituisce un valore di primaria importanza che va adeguatamente

tutelato.

Art. 7.2

RAPPORTI CON I CLIENTI ED I FORNITORI

La Società ritiene di primaria importanza per il raggiungimento del proprio scopo sociale e per l'implementazione della propria attività imprenditoriale la corretta gestione dei rapporti con i clienti e con i fornitori.

Quanto ai rapporti con i primi la Società è convinta della necessità di dover offrire un livello qualitativamente elevato dei propri servizi e sempre più aggiornato sul piano tecnologico; per tale motivo la Società si impegna a far in modo che tutta la propria impiantistica sia il più possibile aggiornata ed in sintonia con i progressi che i trasporti funiviari e le tecniche di innevamento artificiale attueranno nel tempo, il tutto tenendo sempre a mente le necessità di salvaguardia dell'ambiente.

Le aspettative e le necessità della clientela andranno sempre soddisfatte con puntualità, efficienza e cortesia anche tramite idonee ed accurate forme di aggiornamento pubblicitario eventualmente anche mezzo web, il tutto affinché l'utente finale possa adottare consapevoli decisioni.

I fornitori nell'ambito di qualsivoglia genere di rapporto contrattuale dovranno sempre tenere presenti le

regole che la Società si è imposta con il presente C. E.; ogni rapporto contrattuale andrà formalizzato in forma scritta e la documentazione dovrà essere mantenuta e conservata a norma di legge onde permettere la ricostruzione del percorso seguito dalla Società. Prima di intraprendere rapporti commerciali la Società deve assicurarsi della professionalità, affidabilità e buon nome della controparte e solo a seguito di tale preliminare vaglio potrà instaurare le necessarie relazioni.

Nella scelta dei propri partners commerciali la Società si riserva di eseguire le proprie scelte sia in Italia, sia all'estero senza distinzione di sorta; la Grandi Funivie Alta Badia spa dovrà evitare qualunque forma di favoritismo basando le proprie scelte su criteri di valutazione oggettivi e trasparenti.

Il primo criterio in base al quale la Società opererà le sue scelte sarà quello della valutazione della qualità del bene, del servizio, nonché la serietà, professionalità e competenza del partner. Solo in seconda istanza elemento discriminante potrà essere desunto dall'ammontare del prezzo prospettato dal partner, fermo restando il principio basilare che nessuna scelta potrà essere operata tenendo a mente rapporti di parentela, di amicizia o comunque sia dettata da logiche improntate al mero favoritismo.

Sarà onere sia della Società, sia dei propri fornitori

basare i reciproci rapporti su seri principi di correttezza e buona fede in linea con le più stringenti e rigorose usanze commerciali ed imprenditoriali.

In aggiunta a quanto verrà prospettato nel capitolo che tratterà problematiche connesse alla tutela della privacy, resta inteso che per la Società i propri clienti, i propri fornitori, tutti i dati afferenti l'inizio, lo svolgimento e la conclusione di ogni trattativa dovranno necessariamente rimanere riservati e per nessun motivo potranno essere divulgati.

I soggetti che nell'ambito della Società dovranno gestire problematiche contrattuali con clienti e fornitori al fine di garantire la propria imparzialità non potranno acquisire e detenere partecipazioni finanziarie sia direttamente, sia per interposta persona nelle aziende proprie clienti o fornitrici.

I fornitori dovranno a loro volta impegnarsi per garantire il rispetto delle norme che la Società si è data con il corrente Codice etico garantendo altresì la qualità dei beni e servizi forniti così come da aspettative della Società stessa.

Tutti i rapporti di dare e avere con clienti e fornitori dovranno essere rigidamente supportati da documenti fiscali in regola con la vigente normativa in materia; chiunque e per qualsivoglia motivo abbia conoscenza di

una violazione al riguardo avrà l'onere di farne immediata comunicazione al Presidente del C.d.A. e all'O.d.V.

Alla luce della già richiamata valenza contrattuale del presente Codice, resta inteso che una eventuale sua violazione da parte di clienti o fornitori può condurre alla richiesta di risoluzione del rapporto negoziale.

Art. 7.3

RAPPORTI CON I LAVORATORI SUBORDINATI E COLLABORATORI

La Società ha piena consapevolezza del fatto che la propria esistenza e crescita sono indissolubilmente legate al fattore "risorse umane". In tale contesto la Società ritiene che sia un principio fondamentale implementare il patrimonio del bagaglio culturale tecnico di ciascun collaboratore di modo che il tutto si riversi adeguatamente nel globale contesto organizzativo dell'impresa con efficaci rientri sul piano dell'immagine e della produttività.

Alla luce di ciò la Società si impegna a selezionare i lavoratori subordinati nonché i collaboratori da assumere tramite soggetti a tal uopo preposti basando la scelta su principi meritocratici, di acquisizioni di competenze ed esperienza specifiche, di concrete capacità individuali, il tutto senza distinzione di razza, religione, sesso e

appartenenza politica o sindacale e nell'ambito del massimo rispetto della persona.

Costituisce principio fondamentale nel contesto dell'intero C. E. l'onere della Società di curare la salute e la sicurezza dei propri collaboratori e di fare altresì in modo che gli stessi possano operare in un ambiente sereno e collaborativo pervaso da un reale spirito di squadra nel rispetto delle inclinazioni personali e morali di ciascuno di essi. L'ambiente di lavoro dovrà altresì essere scevro da pregiudizi intimidazioni, condizionamenti o quant'altro possa infierire sulla serenità ed onestà lavorativa di ognuno. In particolare la Società farà in modo di evitare ingiustificate interferenze nelle attività lavorative altrui, preoccupandosi altresì di fare in modo che non sussistano ostacoli negli avanzamenti di carriera e che non vengano poste in essere pratiche di mobbing.

All'interno della struttura aziendale, ai fini di un'idonea crescita ed avanzamento di carriera, gli incarichi saranno equamente distribuiti tenendo a mente le specifiche capacità tecniche, culturali e di esperienza di ciascun lavoratore, le quali a loro volta saranno determinate alla luce dei risultati palesati nel corso del rapporto lavorativo. La Società provvederà in modo opportuno all'organizzazione di corsi di aggiornamento anche e soprattutto al fine di stimolare e di incrementare

l'acquisizione di più spiccate ed evolute conoscenze e capacità da parte di ciascun collaboratore, nonché al fine di consentirgli un più rapido avanzamento di carriera.

Ai fini del rispetto della dignità di ciascuna collaboratore e del suo inquadramento nell'ambito sociale, la Società si impegna ad attuare regolari assunzioni a mezzo di idonei contratti di lavoro, nonché a corrispondere adeguate retribuzioni in linea con il mercato e con le effettive capacità di ciascuno di essi, inquadrando i lavoratori secondo la normativa vigente e provvedendo al regolare pagamento dei contributi previdenziali previsti.

A sua volta ciascun lavoratore dovrà comportarsi lealmente, adempiendo agli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e a quanto previsto dal C. E., assicurando elevati standard alle prestazioni rese, le quali, quanto meno, dovranno essere in linea con il suo livello di inquadramento contrattuale. Il lavoratore dovrà assolutamente evitare comportamenti tali da danneggiare i beni aziendali, compromettere o ledere l'ordinaria gestione aziendale, il rapporto con gli stakeholders e l'immagine aziendale.

Ogni collaboratore è tenuto a operare con la massima diligenza e professionalità per tutelare i beni aziendali, mettendo in atto comportamenti responsabili e in linea con gli obiettivi e le procedure operative

predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego e segnalando al suo superiore gerarchico qualsivoglia disfunzione nell'ambito aziendale. La salvaguardia del patrimonio aziendale sia esso materiale, sia immateriale d'altronde costituisce uno specifico onere di ciascun collaboratore; ogni bene andrà utilizzato solo ed esclusivamente per attività direttamente riconducibili con lo scopo aziendale, essendo espressamente vietato l'utilizzo dei suddetti beni per altri fini o in modo improprio o da parte di terzi. I principi di cui sopra andranno soprattutto applicati con riferimento agli strumenti informatici, evitando con la massima scrupolosità la diffusione all'esterno di qualsivoglia dato del quale il lavoratore è venuto in possesso.

Ciascun collaboratore dovrà altresì custodire con la massima diligenza i beni aziendali dei quali farà uso nel corso dell'adempimento delle proprie mansioni, curando che non siano soggetti a danneggiamenti o, addirittura, a manomissioni o furti.

Art. 7.4

RAPPORTI CON LE IMPRESE CONCORRENTI

La Società riconosce che per l'economia di mercato è di rilevante importanza l'esistenza di una sana competitività, onde cui ottempera sempre a principi di

leale concorrenza, adoperandosi affinché non vengano poste in essere tutte quelle condotte che rappresentino violazione del principio in questione e turbative del mercato.

Art. 8

PRINCIPI IN MATERIA DI OMAGGI E REGALIE

Come già segnalato la Società vieta tassativamente qualunque forma di regalia ed omaggio non rientrante nella usuale prassi commerciale, mentre al contrario questi ultimi sono ammissibili purché rientranti nell'ambito degli ordinari criteri di cortesia, di usanza imprenditoriale, della filantropia e della beneficenza. Nel concetto di regalia rientra qualunque forma di dazione diretta ad ottenere dal soggetto privato o pubblico una deviazione dalle sue ordinarie e istituzionali scelte e decisioni al fine di ottenere un illecito vantaggio a proprio favore. Le regalie in questioni non sono ammissibili anche se eseguite in favore di conoscenti o familiari di soggetti nei cui confronti si vuole compromettere o indirizzare l'autonomia decisionale.

Al contrario sono ammissibili quei comportamenti improntati ad una mera cortesia commerciale, quali, ad esempio, gli omaggi e quant'altro rientrante nell'usuale prassi connessi con l'ospitalità e l'ordinaria cortesia, a condizione che il tutto sia di modico valore che in ogni

caso non possa essere interpretato come una forma di regalia diretta ad influenzare o a compromettere l'autonomia decisionale del soggetto che la riceve.

La Società, nell'evenienza in cui ritenga opportuno eseguire degli omaggi o regalie compatibilmente con quanto in questa sede ritenuto ammissibile, dovrà con trasparenza lasciare traccia del suo operato, conservando idonea documentazione; i provvedimenti concernenti le regalie dovranno essere adottati con delibera del C.d.A., la quale successivamente dovrà passare al vaglio dell'O.d.V.

Qualunque soggetto per qualsivoglia titolo facente parte della Società o che collabora con la stessa dovrà evitare di accettare regalie od omaggi che esulano dal concetto di ordinarietà in questa sede definito.

Le suddette prescrizioni non potranno essere aggirate od eluse ricorrendo a forme diverse di contribuzioni che sotto veste di contratti di sponsorizzazioni, incarichi esterni, richieste di consulenza, pubblicità e quant'altro nella sostanza raggiungano le stesse finalità sopra vietate.

Qualunque persona interna o esterna alla Società che venga a conoscenza di violazione delle norme contenute nel presente articolo deve darne immediata comunicazione al presidente del C.d.A. e all' O.d.V. al fine di permettere a questi due organi di valutare

adeguatamente la compatibilità della suddetta azione con i principi esposti nel presente capo e, ove necessario, adottare i necessari provvedimenti.

Art. 9

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

Per i principi etici che la Società si è data, la tutela della salute e della sicurezza dei soggetti che operano nell'ambito della Società da quest'ultima vengono considerati beni e principi di fondamentale importanza e meritevoli della più ampia salvaguardia.

Il Presidente del C.d.A., il R.S.P.P. e l'O.d.V. dovranno al più presto essere messi al corrente di ogni genere di problema afferente la salute o la sicurezza dei lavoratori che qualunque soggetto sia esso interno, sia esterno alla Società ritenesse di aver appurato, in modo che i suddetti organi, compiuti gli idonei accertamenti, si possano attivare immediatamente per rimuovere la fattispecie che ha generato la perplessità. Nell'ipotesi in cui venga accertato che la disfunzione sia imputabile ad un determinato soggetto, il C.d.A. dovrà adottare i relativi provvedimenti sanzionatori dandone informazione all'O.d.V.

Costituisce specifico onere di ogni lavoratore che abbia a che fare con la Società contribuire concretamente

all'effettiva attuazione di tutte le misure di sicurezza previste dall'azienda, impegnandosi a promuovere e sollecitare, ove del caso, l'adozione di ulteriori misure ritenute opportune. E' altresì onere del lavoratore partecipare con impegno a tutti i corsi di aggiornamento ai quali verrà invitato a presenziare, curando di trasferire con la massima puntualità sul piano operativo quanto acquisito nei suddetti corsi.

È espressamente vietato fumare in tutti i luoghi o reparti lavorativi chiusi, mentre nelle aree aperte il fumo andrà particolarmente controllato onde evitare nei confronti degli altri lavoratori non fumatori le conseguenze del cosiddetto "fumo passivo"; in caso di necessità e di particolare disagio patito da alcuni lavoratori, la Società potrà individuare aree chiuse all'interno delle quali sarà possibile far uso di sigarette.

E' parimenti vietato detenere e portare con sé sul posto di lavoro alcoolici e/o sostanze stupefacenti; il soggetto che sul luogo di lavoro dovesse essere colto in stato di alterazione per effetto delle suddette sostanze o, comunque sia, di altre sostanze che possano minare il suo equilibrio psicofisico, sarà sottoposto a procedimento disciplinare, fatta salva ogni eventuale ulteriore conseguenza.

Al fine di consentire una concreta ed effettiva

realizzazione dei principi concernenti la salute e la sicurezza dei lavoratori, la società nomina un Responsabile per la Sicurezza, Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) al quale è attribuito il compito di dare attuazione in modo continuativo nel tempo, per quanto di sua competenza, al presente Modello organizzativo.

Onde permettere idonea esecuzione dei principi e delle norme di legge in materia di sicurezza, il C.d.A. per ogni esercizio sociale provvederà alla creazione di un apposito Fondo esclusivamente destinato a tale scopo; sul Fondo in questione opererà il C.d.A. sulla base di proprie autonome scelte ovvero a seguito di specifica istanza del Responsabile per la Sicurezza e Prevenzione; per nessun motivo le somme stanziare potranno essere destinate ad altri fini.

Art. 10

TUTELA DELL' AMBIENTE

Il Legislatore nazionale, in attuazione della direttiva comunitaria 2008/99/CE, con il D.Lgs. 121/2011 ha inserito all'interno del D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25 undecies che introduce vari reati presupposti in materia ambientale.

La Società è altamente sensibile alle suddette problematiche tanto da considerare l'ambiente un bene primario della comunità che va adeguatamente salvaguardato e tutelato, conscia, in ogni caso, di come le costruzioni di impianti funiviari, di piste e di impianti di innevamento debbano integrarsi nel miglior modo possibile nel delicato scenario delle Dolomiti. Proprio a tal fine la Società si impegna a programmare con costanza le proprie attività alla ricerca del miglior equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze della natura e dell'ambiente, il tutto nel rigido rispetto della normativa esistente.

Parimenti la Società presterà particolare attenzione alla salvaguardia di tutti gli habitat e delle specie animali e vegetali sottoposte a tutela da parte del Legislatore.

Tutti i destinatari del presente Codice etico sono obbligati, ciascuno nel proprio ambito e nelle proprie possibilità, a contribuire al processo di salvaguardia ambientale. In particolare, coloro che sono coinvolti in ambiti produttivi e costruttivi prestano la massima attenzione ad evitare ogni scarico ed emissione illecita di materiali nocivi o inquinanti e trattano i rifiuti e i residui di lavorazione considerati a maggior rischio di tossicità rispettando scrupolosamente le specifiche prescrizioni; contestualmente nelle ipotesi di scavi e movimenti terra questi andranno eseguiti non solo nel massimo rispetto dei

provvedimenti autorizzatori a monte rilasciati, ma altresì curando che vi sia il minor impatto possibile anche sotto il profilo temporale.

A riprova dell'importanza che assume la tutela ambientale nell'ambito della politica aziendale, va sottolineato che la Società nella valutazione dei profili di condotta dei lavoratori presta particolare attenzione al rispetto dell'ambiente che costoro dimostreranno nell'espletamento delle loro attività.

Art. 11

TUTELA DELLA PRIVACY

La Società adotta una politica diretta alla salvaguardia di tutti i dati ed elementi propri ed altrui dei quali nel corso dell'attività imprenditoriale viene in possesso. Sull'intera attività svolta dalla Società vige il massimo riserbo.

Per quanto concerne i profili di tutela della privacy nei confronti dei lavoratori subordinati, la Società adotta, per quanto applicabili, gli stessi criteri generali; in particolare, vieta qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, vita privata dei collaboratori e credo religioso. Inoltre è vietato, salve le ipotesi previste

dalla legge, di comunicare o diffondere i dati personali senza preventivo consenso dell'interessato.

Qualunque genere di dato, informazione, materiale ottenuto dai destinatari del presente C.E. in concomitanza con il rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione professionale, anche se esterna, è e rimane per il futuro strettamente riservato e di esclusiva proprietà della Società. Detti elementi potranno essere utilizzati solo in relazione all'esecuzione dell'incarico o della mansione ai quali si è preposti, essendone chiaramente vietato qualsiasi uso improprio.

Tutti i soggetti che in conseguenza delle loro mansioni per un qualunque motivo abbiano accesso a informazioni privilegiate o, comunque, di un certo pregio riguardanti la Società non possono farne uso a vantaggio proprio, di familiari e di terzi.

All'interno della struttura aziendale la Società nomina un Responsabile per la Privacy e Sistemi informatici al quale è demandato il compito di sovrintendere a tutte le problematiche attinenti la privacy.

Art. 12

PRINCIPI NELL' UTILIZZO DELLE TECNICHE INFORMATICHE

La Società per essere al passo dei tempi e muoversi in un ambito di elevata competitività riconosce che gli strumenti informatici costituiscono un mezzo di rilevante importanza per un adeguato svolgimento dell'attività imprenditoriale, onde cui a tali mezzi fa rilevante ricorso anche nell'ambito della fase produttiva ed operativa.

Resta inteso che tutti i dati, documenti e quant'altro inserito nel sistema informatico ivi compresa la posta elettronica che perviene alla Società tramite i vari account esistenti sono e rimangono di esclusiva proprietà delle Grandi Funivie Alta Badia S.p.a. ed il loro uso deve essere limitato ai fini prettamente aziendali e secondo le regole e limitazioni che la Società si è data.

Qualsiasi uso di diverso genere della rete informatica è rigidamente vietato e verrà perseguito con severità, onde cui è da considerarsi illegittima l'archiviazione di dati, notizie ed informazioni su soggetti ed imprese nell'ipotesi in cui il tutto non sia strettamente collegato a concrete e reali esigenze imprenditoriali. In particolare la Società pone in risalto il fatto che, ai fini dell'emissione degli skipass, è partner del Federconsorzio Dolomiti Superski, onde cui il trattamento dei dati dei propri clienti per quanto attiene l'emissione degli skipass avviene nel più completo rispetto delle norme e delle procedure del sistema informatico al quale presiede il richiamato Federconsorzio.

Ai fini di una corretta e funzionale gestione della rete informatica, la società adotta tutti i più avanzati sistemi di salvaguardia dei dati (quali backup automatici, programmi antivirus, etc.) ed anti intrusione (quali firewall) che vengono costantemente aggiornati.

Come già segnalato all'articolo che precede la Società si è munita di un Responsabile per la Privacy e Sistemi informatici al quale è demandato il compito di sovrintendere a tutta la rete informatica della quale la Società fa uso.

Art. 13

PRINCIPI DELLA GESTIONE SOCIETARIA

La Grandi Funivie Alta Badia spa si impone di attenersi ad un *modus operandi* societario improntato al totale rispetto sia sotto il profilo formale, sia sostanziale delle leggi e regolamenti vigenti, riconoscendo il valore delle determinazioni delle assemblee che costituiscono le linee guida alle quali il C.d.A. deve adeguarsi.

La Società impone l'adozione di condotte improntate al rispetto formale e sostanziale delle normative di legge, proteggendo la libera determinazione della volontà assembleare, mantenendo una condotta trasparente, seria ed affidabile anche nei confronti dei creditori, operando

con il preciso intento di salvaguardare l'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili, nonché collaborando con tutte le autorità con le quali di volta in volta avrà contatti.

Nel contesto di cui sopra la Società osserverà le norme di legge ed i principi aziendali che si è data al fine di garantire la regolare e proficua attività da parte di tutti i suoi organi istituzionali.

Art. 14

TUTELA DEI SOCI

La Società opera con la massima trasparenza anche nei confronti dei propri soci al fine di consentir loro di essere adeguatamente al corrente di quelle che sono le attività in essere e dei progetti afferenti gli investimenti futuri. Tutte le comunicazioni sociali come i bilanci, le relazioni del C.d.A., gli atti ad essi connessi saranno predisposti nel rispetto della normativa del codice civile nonché della legislazione fiscale, con il preciso impegno di dare adeguata contezza, anche ai creditori, dell'effettiva situazione patrimoniale della Società e della sua attività annuale. I dati gestionali e contabili che la Società esporrà devono corrispondere a principi di effettività e verità.

Uno degli scopi della Società è quello, non solo di salvaguardare il patrimonio di ogni singolo socio, ma soprattutto di incrementarne nel tempo il relativo valore, il tutto operando nel rispetto dello statuto e dello scopo sociale ed evitando operazioni che possano comportare profili di rischio non compatibili con un'oculata gestione societaria.

Art. 15

ORGANISMO DI VIGILANZA

Per la corretta applicazione e implementazione dell'intero M. O. e, in particolare, quale garante del presente Codice la società nomina un Organismo (o Organo) di Vigilanza (O.d.V.) che potrà avere forma monocratica o collegiale; detto Organismo dura in carica tre anni e potrà essere rieletto.

Ove dallo stesso ritenuto necessario ed opportuno l'O.d.V. per l'espletamento delle proprie mansioni potrà far uso di collaboratori e consulenti esterni muniti di appropriata quanto specifica professionalità nel settore.

Per poter adeguatamente svolgere i propri compiti l'O.d.V. farà uso dei mezzi, delle risorse e degli stanziamenti a tal fine individuati dalla Società di modo che possa proficuamente svolgere la propria attività di

supervisione e vigilanza, nonché di continuo aggiornamento dell'M.O. in relazione alle necessità dell'azienda ed ai mutamenti normativi.

Art. 15.1

AUTONOMIA E POTERI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA

Costituisce preciso onere della società garantire con ogni mezzo l'assoluta e totale autonomia del O.d.V. al fine di permettere che lo stesso possa concretamente svolgere il proprio mandato diretto alla completa attuazione e sviluppo del Modello Organizzativo.

A tale fine la Società garantisce e riconosce a priori all'Organismo la possibilità di eseguire qualsivoglia attività ispettiva e di controllo sia all'interno della Società, sia all'esterno presso clienti, fornitori, istituti di credito, enti pubblici onde accertare lo stato di applicazione del Modello nonché di ogni qualsivoglia norma di legge. In tale contesto l'O.d.V. potrà ovviamente acquisire dati di ogni genere così come dalla legge consentito, restando inteso che su di lui incomberà il segreto in relazione a quanto venuto a conoscenza e che il suddetto materiale potrà essere utilizzato e divulgato a chi di dovere, nel rispetto della privacy, nelle ipotesi di procedimenti sanzionatori, denunce, relazioni al C.d.A. e per motivi di Giustizia.

Per il corretto espletamento delle proprie funzioni, l'Organismo avrà a disposizione idonee risorse al fine di coprire i relativi costi. Nell'evenienza in cui dovessero manifestarsi situazioni di particolare urgenza e rilevante necessità al fine di evitare la commissione di reati, l'O.d.V., con contestuale avviso dato al presidente del C.d.A., potrà far uso di risorse finanziarie della Società anche eccedenti il fondo a tal fine stanziato; il ricorso a tale strumento eccezionale dovrà poi essere approvato dal C.d.A. nella prima riunione utile.

Premesso che l'O.d.V. deve operare in totale sintonia e comunione di intenti con le linee guida che la Società si è imposta e con gli altri organi della stessa, resta inteso che il suo operato non potrà essere sottoposto al vaglio e al sindacato da parte degli altri gli organi della Società (se non nei casi di palese inadempimento del mandato ricevuto), il tutto al fine di garantire la più alta e completa autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle sue funzioni.

Sia il C.d.A. sia il Collegio sindacale a seconda dei casi e nei limiti delle rispettive competenze e funzioni dovranno evadere le richieste dell'O.d.V. nel più breve tempo possibile e, al più tardi, nel corso della prima riunione successiva alla richiesta formulata dall'Organismo. Sarà onere del Collegio sindacale controllare la

tempestività con la quale il C.d.A. evaderà le richieste dell'Organismo.

Nell'ipotesi di violazioni commesse da uno degli organi sopracitati, sarà onere dell'O.d.V. riferire prontamente all'assemblea della quale chiederà la convocazione o eventualmente all'Autorità giudiziaria.

Art. 15.2

OBBLIGHI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA

Costituisce specifico onere dell'O.d.V. vigilare con precisione e assiduità sulla concreta e regolare applicazione dell'intero M.O., nonché sul suo aggiornamento rispetto alle eventualmente mutate esigenze della Società ovverosia nell'ipotesi in cui venga novellato il D.Lgs. 231/2001. Parimenti l'O.d.V. dovrà intervenire segnalando al C.d.A. eventuali carenze e necessità di integrazione del Modello che di volta in volta si dovessero palesare nel corso dell'attività di controllo.

Eventuali segnalazioni al C.d.A. ovverosia, nel caso di sua competenza, al Collegio Sindacale dovranno essere inviate tempestivamente e dovranno essere idoneamente supportate sul piano motivato e documentale, il tutto con il preciso obbligo per l'O.d.V. di intervenire nuovamente

nell'ipotesi in cui le sue richieste e o denunce non venissero tempestivamente quanto compiutamente evase.

Le lettere o comunque sia le comunicazioni dell'O.d.V. inviate a chicchessia dovranno essere inoltrate con idoneo strumento che permetta di avere riscontro circa la ricezione della comunicazione ovvero sia consenta idonea tracciabilità; nei casi di maggiore gravità la comunicazione verrà inoltrata mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.

Per facilitare l'usuale scambio dell'ordinaria corrispondenza con il C.d.A., quest'ultimo, a seguito di richiesta dell'O.d.V. potrà individuare un soggetto referente facente parte dello stesso al quale l'Organismo potrà indirizzare in via esclusiva la suddetta corrispondenza.

Sarà preciso onere dell'Organismo tenere un registro vidimato destinato a recepire cronologicamente le annotazioni dello stesso riguardanti l'attività svolta, le verifiche e quant'altro riterrà opportuno verbalizzare. Il registro potrà essere esaminato dal Consiglio di Amministrazione, dal Collegio Sindacale e da chi ne farà domanda scritta adeguatamente motivata.

Inoltre costituisce specifico onere dell' O.d.V. predisporre una relazione semestrale da inoltrare al C.d.A. nella quale sommariamente descriverà l'attività svolta nel semestre, formulerà osservazioni e proposte, richieste di intervento per migliorare e sviluppare il M.O. e quant'altro

riterrà opportuno; il tutto al fine di tenere idoneamente al corrente il C.d.A. per quanto di sua competenza.

E' onere dell'O.d.V. e degli eventuali suoi collaboratori, così come in parte già evidenziato, attenersi all'obbligo della massima segretezza in relazione a fatti, circostanze, documenti e quant'altro di cui viene a conoscenza, sempre che non debba farne uso per motivi attinenti alle sue specifiche funzioni.

Art. 15.3

NOMINA, DURATA E COMPOSIZIONE DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA

L'O.d.V. viene nominato dal C.d.A. e, come già precisato, dura in carica tre anni; il citato Consiglio provvede altresì a determinare gli onorari di competenza annuale in favore dell'Organismo in questione e l'eventuale rimborso spese.

Uno dei requisiti dell'O.d.V sarà quello di essere un soggetto esterno la Società al fine di poter garantire la sua più completa autonomia ed indipendenza d'azione. Dovrà inoltre essere munito di comprovate competenze che sono necessarie per un proficuo svolgimento del suo mandato; preferibilmente dovrà avere esperienza nel settore legale in generale con particolare riferimento al diritto societario

e al diritto penale, attese le conseguenze derivanti da eventuali violazioni del M.O.

Non potranno essere nominati a far parte dell'O.d.V. i soggetti che siano stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione, alla pena della reclusione per un delitto contro:

- la pubblica amministrazione,
- la fede e l'economia pubblica;
- l'ordine pubblico;
- il patrimonio.

Sarà onere del C.d.A. controllare periodicamente la perdurante esistenza in capo ai soggetti dell'O.d.V. dei requisiti in questa sede previsti.

Nell'ipotesi in cui in capo all'O.d.V. nel corso del suo mandato il C.d.A. appuri che sono venuti a mancare i presupposti per lo svolgimento delle funzioni sopra elencate, ovvero sia stata rilevata una grave carenza o inadempienza nello svolgimento dell'incarico ovvero sia non sia più garantita l'autonomia, l'indipendenza e la professionalità, il C.d.A. con delibera assunta con voto favorevole dei 2/3 dei suoi componenti debitamente motivata potrà rimuovere l'O.d.V. dal suo incarico, inoltrandogli lettera raccomandata nella quale andrà riportata per estratto la delibera del C.d.A. di modo che

l'Organismo possa essere messo al corrente della motivazione che ha comportato la sua rimozione. In tale evenienza sarà onere del C.d.A. provvedere immediatamente alla nomina del nuovo O.d.V. affinché sia garantita la continuità dell'azione di controllo.

Art. 16

FONDO DESTINATO AL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il C.d.A., previo parere dell'O.d.V., per ciascun esercizio sociale provvederà a creare in bilancio un apposito ed idoneo stanziamento o accantonamento denominato "fondo del Modello organizzativo" destinato esclusivamente all'attuazione, implementazione ed aggiornamento dell'intero Modello.

Per garantire l'autonomia funzionale dell'O.d.V. quest'ultimo è autorizzato a richiedere al C.d.A., allegando idonea motivazione, prelievi dal suddetto fondo al fine di destinarli a quanto in questa sede previsto; parimenti su tale fondo potrà operare in totale l'autonomia il C.d.A. sempre in relazione a necessità attuative del Modello.

Quanto accantonato nel fondo non potrà essere destinato ad altra differente spesa se non, appunto, all'attuazione del M. O.

Documento approvato con delibera del C.d.A. in data
25.10.2011