

**FUNIVIE MONTE BIANCO S.P.A.**

**Piano triennale di  
prevenzione della corruzione  
(P.T.P.C.)**

**2018 - 2020**

## Sommario

1. Processo di adozione del P.T.P.C. (il “Piano”).....	4
1.1. Soggetti coinvolti nell’adozione del Piano nella società FUNIVIE MONTE BIANCO S.p.A. ....	4
1.2. Processo di adozione del Piano nella società FUNIVIE MONTE BIANCO S.p.A.....	5
2. Gestione del rischio .....	6
2.1 Mappatura dei processi e individuazione delle aree di rischio .....	6
2.2. Valutazione del rischio.....	7
2.3 Trattamento del rischio .....	12
3. Formazione .....	17
4. Codici di comportamento .....	17
5. Trasparenza .....	17
6. Altre iniziative .....	17
6.1 Indicazione dei criteri di rotazione del personale .....	17
6.2 Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all’arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione .....	18
6.3 Elaborazione della proposta di regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti.....	18
6.4 Elaborazione di direttive per l’attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell’insussistenza di cause di incompatibilità.....	18
6.5 Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto.....	18
6.6 Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell’attribuzione degli incarichi e dell’assegnazione ad uffici .....	19
6.7 Adozione di misure per la tutela del whistleblower.....	19
6.8 Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti .....	20
6.9 Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra la Società e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell’ambito dei contratti aventi rilevanza pubblica .....	20

6.10	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.....	20
6.11	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale .....	20
6.12	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive .....	20

## 1. Processo di adozione del P.T.P.C. (il “Piano”)

### 1.1. Soggetti coinvolti nell'adozione del Piano nella società FUNIVIE MONTE BIANCO S.p.A.

I **soggetti interni coinvolti** nel processo di adozione del P.T.C.P. sono i seguenti.

- L'organo amministrativo (Consiglio di amministrazione), che è altresì organo di indirizzo, il quale, oltre ad aver approvato il P.T.P.C. e ad aver nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) (delibera Cda del 26 novembre 2015), dovrà adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano finalizzati alla prevenzione della corruzione, a cominciare dagli aggiornamenti del P.T.P.C., entro il 31 gennaio di ogni anno;
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC), che ha proposto all'organo di indirizzo politico l'adozione del presente piano.

Il suddetto Responsabile inoltre svolge i seguenti compiti:

- ▶ elabora la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione e i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo sopra indicato;
  - ▶ verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
  - ▶ definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, secondo i criteri definiti nel presente Piano;
  - ▶ vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
  - ▶ elabora entro il 15 dicembre ( o diversa data se prevista dalla normativa) la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta;
  - ▶ sovrintende alla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'organizzazione ed effettua il monitoraggio sulla loro attuazione;
- Gli Organi delegati (Amministratore delegato), i quali partecipano al processo di gestione del rischio nell'ambito dei Settori di rispettiva competenza e, pertanto:
    - ▶ concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti degli uffici cui sono preposti;
    - ▶ forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
    - ▶ provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte negli uffici a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
  - L'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del DLgs 231/2001 (delibera Cda del 26 novembre 2016), il quale:
    - ▶ partecipa al processo di gestione del rischio;
    - ▶ nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, tiene conto dei rischi e delle azioni inerenti alla prevenzione della corruzione;
  - I dipendenti dell'organizzazione:
    - ▶ osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
    - ▶ segnalano ai responsabili preposti ai loro uffici le situazioni di illecito e i casi di personale conflitto di interessi.
  - I collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'organizzazione:
    - ▶ osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel P.T.P.C. e gli obblighi di condotta previsti dai codici di comportamento e segnalano le situazioni di illecito.

## 1.2. Processo di adozione del Piano nella società FUNIVIE MONTE BIANCO S.p.A.

Il presente Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29/01/2018

Per l'elaborazione del presente Piano sono stati coinvolti i seguenti attori:

- Amministratore Delegato;
- RPC;
- Organismo di vigilanza nominato ai sensi del DLgs 231/2001;
- Finaosta la quale, in qualità di capogruppo ha fornito il supporto metodologico per garantire il coordinamento degli adempimenti di tutte le società funiviarie.

Il presente Piano è pubblicato sul sito Internet della Società, nella sezione "Società trasparente".

## 2. Gestione del rischio

Il processo di gestione del rischio si è sviluppato, sin dalla prima stesura del piano triennale e successivi aggiornamenti, attraverso le seguenti fasi:

1. mappatura dei processi e individuazione delle aree di rischio;
2. valutazione del rischio;
3. trattamento del rischio

Gli esiti e gli obiettivi dell'attività svolta sono sintetizzati nelle Tabelle di cui al paragrafo 2.2.

### 2.1 Mappatura dei processi e individuazione delle aree di rischio

Le **aree di rischio** (e relativi processi) **comuni e obbligatorie** ai sensi dell'allegato 2 del Piano nazionale anticorruzione (PNA) sono le seguenti:

#### A) Acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

#### B) Affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (non applicabile data la natura giuridica della Società, che, in quanto tale, non adotta provvedimenti amministrativi).

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (non applicabile data la natura giuridica della Società, che, in quanto tale, non adotta provvedimenti amministrativi).

Alle aree sopraindicate se ne aggiungono di **ulteriori** individuate in base alle **specificità organizzative** della Funivie Monte Bianco S.p.A:

- disposizioni di pagamento;
- rilascio di biglietti gratuiti o scontati;
- gestione dei potenziali conflitti di interesse.

La mappatura dei rischi ha condotto all'individuazione dei processi e delle funzioni in cui possono verificarsi fenomeni corruttivi. Tali processi e funzioni sono indicati nelle tabelle riportate al paragrafo 2.2 nelle prime due colonne. Occorre tener presente che la gestione del nuovo complesso funiviario, inaugurato nel maggio 2015, comporta necessariamente processi in continuo affinamento data la "giovinezza" della nuova

organizzazione. Questo è il perimetro entro il quale si è sviluppata la fase di valutazione del rischio descritta al paragrafo successivo.

Il Dlgs. n. 38 del 15 marzo 2017 recante *Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato*, ha riformulato il delitto di corruzione fra privati di cui all'art. 2635 c.c. e introdotto al successivo art. 2635 bis il reato di istigazione alla corruzione, modificando altresì le sanzioni di cui al Dlgs. 231/2001 in tema di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In conseguenza di quanto sopra:

- è sanzionato chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti a persone appartenenti ad altre organizzazioni private, sostanzialmente qualsiasi sia la posizione occupata;
- è sanzionata l'istigazione alla corruzione, ovvero il comportamento di chi, oltre ad offrire, o promettere denaro o altra utilità a soggetti appartenenti ad organizzazioni terze affinché compiano od omettano atti in violazione degli obblighi del proprio ufficio anche se la proposta non è accettata, sollecita per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, anche se la sollecitazione non è accettata.

Non si ritiene che tale il Dlgs. n. 38 del 15 marzo 2017 abbia introdotto la necessità di ampliare il perimetro delle aree di rischio già individuate, né introdotto la necessità di aggiungere ulteriori aree di rischio a quelle già presenti.

## 2.2. Valutazione del rischio

Il processo di valutazione del rischio è articolato nelle seguenti fasi:

- identificazione dei rischi;
- analisi dei rischi;
- ponderazione dei rischi.

L'attività di **identificazione** richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione, considerando il contesto esterno ed interno all'organizzazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni.

I rischi sono stati identificati:

- a) mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'organizzazione, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca;
- b) dai dati tratti dall'esperienza e, cioè, dalla considerazione di precedenti giudiziari o disciplinari che hanno interessato l'amministrazione. Un altro contributo può essere dato prendendo in considerazione i criteri indicati nell'Allegato 5 "Tabella valutazione del rischio" al P.N.P.C.

L'attività di identificazione dei rischi è stata svolta integrando, come da indicazioni desumibili dalle Linee Guida dell'ANAC di cui alla determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, l'analisi già svolta per l'adozione del Modello Organizzativo ai sensi del DLgs 231/2001, in collaborazione con l'Organismo di vigilanza, utilizzando gli esiti degli interviste effettuate per la predisposizione del suddetto Modello che è operativo dal 26 novembre 2015 e dalle successive modifiche ed integrazioni delle procedure in esso contenute (ultimo aggiornamento Modello approvato dal CdA il 9 marzo 2017).

La **valutazione dei rischi** consiste nella attribuzione di una probabilità al verificarsi dell'evento da prevenire ("probabilità") e di un "livello di impatto / gravità" alle conseguenze che l'evento produrrebbe ("impatto") per giungere alla quantificazione del livello di rischio - rappresentato da un valore numerico - come prodotto di probabilità e impatto. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio sono indicati nell' Allegato 5 del PNA.

La stima della **probabilità** tiene conto, tra gli altri fattori, dei controlli vigenti. Si distingue, infatti, tra un rischio **inerente**, che attiene al processo organizzativo in sé, e un rischio **residuo**, che è il rischio mitigato dai

controlli in essere, intendendo per “controllo” qualunque strumento utilizzato nell’organizzazione per ridurre la probabilità del verificarsi dell’evento da prevenire (come, ad esempio il controllo preventivo sugli atti ufficiali, il controllo di gestione, i controlli contabili e i controlli a campione sul regolare funzionamento dei processi, la separazione di responsabilità delle funzioni che intervengono nei processi a rischio). La valutazione sull’adeguatezza del controllo è stata fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell’esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

L’**impatto** è stato valutato secondo le dimensioni economica, organizzativa, reputazionale.

Impatto e probabilità sono stati classificati, su **scala ordinale**, come segue.

Valore della probabilità: 0 = *nessuna probabilità*; 1 = *improbabile*; 2 = *poco probabile*; 3 = *probabile*; 4 = *molto probabile*; 5 = *altamente probabile*.

Valore medio dell’impatto: 0 = *nessun impatto*; 1 = *marginale*; 2 = *minore*; 3 = *soglia*; 4 = *serio*; 5 = *superiore*.

Moltiplicando tra loro probabilità e impatto si ottiene il valore attribuito al rischio residuo (rischio effettivo nelle condizioni organizzative date), che può variare da zero (rischio nullo) a 25 (rischio estremo).

In funzione del posizionamento su questa scala, sono state individuate tre classi di rischio:

- intervallo da 1 a 5 rischio **basso**;
- intervallo da 6 a 15 rischio **medio**;
- intervallo da 15 a 25 rischio **alto**.

Le tabelle di seguito riportate rappresentano la classificazione del rischio derivante dalle attività di mappatura, identificazione e valutazione, con riferimento ai processi e alle funzioni in cui potrebbero verificarsi gli eventi da prevenire.

ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE						
Funzioni coinvolte	Processo	Attività	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell’impatto	Valutazione complessiva del rischio
Funzione amministrativa Funzioni che definiscono i profili e vagliano le candidature (*) A. Delegato e CdA (**)	Reclutamento	Selezione	Alterazione delle valutazioni rispetto ai criteri ufficiali	3	3	9 medio
Funzione amministrativa Funzioni che valutano i dipendenti e propongono le progressioni (*) A. Delegato e CdA (**)	Progressioni di carriera e stabilizzazioni	Valutazione delle prestazioni e del potenziale per l’assegnazione di livelli superiori	Attribuzione di valutazioni non corrispondenti alle prestazioni e al potenziale	2	2	4 basso
Funzione amministrativa Funzioni che definiscono i	Conferimento di incarichi di collaborazione	Assegnazione di incarichi	Assegnazione di incarichi non motivati o non coerenti con le	3	3	9 medio



profili e vagliano le candidature (*)			competenze			
A. Delegato e CdA (**)						

(\*) I responsabili delle funzioni: Amministrativa, Commerciale, Gestione funiviaria e tecnica, Esercizio ristorazione Pavillon, Esercizi pubblici (Punta Helbronner e Pontal), commerciali e strutture di accoglienza formulano le richieste di assunzione sulla base di esigenze motivate per iscritto.

(\*\*) Per le assunzioni di personale a tempo indeterminato e direttivo è competente il Consiglio di Amministrazione. Si evidenzia che, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs 19 agosto 2016 n.175 (decreto Madia), le società a controllo pubblico non potranno procedere, fino al 30 giugno 2018, all'assunzione di personale a tempo indeterminato se non attingendo da appositi elenchi, comprendenti lavoratori dichiarati eccedenti dalle società a controllo pubblico a seguito di apposita ricognizione che al momento è in corso di attuazione.

La Società Funivie Monte Bianco S.p.a., procede con programmi di assunzioni di personale prevalentemente di tipo stagionale tenendo conto che, in assenza di dati pregressi, la programmazione delle assunzioni deve garantire un'adeguata copertura delle reali necessità e nel contempo salvaguardare equilibri economici e finanziari in evoluzione.

Le assunzioni di nuovo personale stagionale sono più frequenti nelle attività commerciali di ristorazione che devono adeguarsi alla variabilità e aleatorietà della domanda nei diversi mesi dell'anno e che risultano interessate da maggior turnover caratteristico del settore della ristorazione.

I picchi di attività che si registrano nei periodi festivi, week-end o in corrispondenza di eventi e convegni specifici vengono saltuariamente gestiti dalla Società "Funivie Monte Bianco S.p.a." avvalendosi di lavoro occasionale retribuito con Voucher o in alternativa con contratti di somministrazione lavoro a tempo determinato offerti da Agenzie di Servizi specializzate.

Anche la struttura del personale addetto all'attività funiviaria prevede l'assunzione di personale stagionale, con variabilità però minore nel corso dell'anno.

Per quanto riguarda l'assunzione di lavoratori stagionali, sono rispettate le regole di precedenza previste dalla normativa vigente.

Le Funivie Monte Bianco S.p.a. prevedono delle stabilizzazioni di alcune risorse a tempo indeterminato, al fine di assicurare una struttura organizzativa solida con un livello di professionalità indispensabile in capo a personale già ampiamente formato e inserito efficacemente nella realtà aziendale. Anche in quest'ambito al momento vige il blocco delle assunzioni previsto dal d.lgs 19 agosto 2016 n.175 (decreto Madia), fino al 30 giugno 2018. Dopo tale data occorrerà adeguarsi alla normativa in vigore nella Regione Autonoma della Valle d'Aosta e ad eventuali aggiornamenti della normativa nazionale di cui si renderà conto in occasione della relazione annuale del RPC 2018 e successivo aggiornamento del piano triennale.

Nell'ambito degli incarichi a consulenti e collaboratori, il 4 settembre 2017, in ottemperanza alla prescrizione normativa della Regione Autonoma Valle d'Aosta n°20/2016 è stato approvato il "Regolamento per il conferimento degli incarichi di collaborazione e consulenza", che è stato inserito come specifico capitolo nel Regolamento sugli appalti di lavori, servizi, forniture sotto soglia comunitaria e sulle concessioni di lavori e servizi. La stesura del nuovo regolamento non ha novato le procedure in essere e non si ravvisano variazioni del grado di rischio associato.

L'informazione circa i contratti di collaborazione occasionale o continuativa stipulati viene sistematicamente acquisita dal RPC e come prassi, viene informato il Consiglio di Amministrazione.

#### AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

Si applicano:

- il nuovo "Regolamento sugli appalti di lavori, servizi, forniture sotto soglia comunitaria e sulle concessioni di lavori e servizi"; deliberato dal Cda il 18 luglio 2016 che disciplina i contratti di appalto

per gli acquisiti riconducibili all'area "trasporto in concessione" e gli acquisti diretti di natura privatistica.

- la Procedura Acquisti 02\_231, adottata come protocollo di prevenzione nel Modello Organizzativo ex DLgs. 231/2001, anch'essa revisionata alla luce del nuovo Regolamento di cui sopra..

<b>Funzioni coinvolte</b>	<b>Processo</b>	<b>Attività</b>	<b>Esemplificazione del rischio</b>	<b>Valore medio della probabilità</b>	<b>Valore medio dell'impatto</b>	<b>Valutazione complessiva del rischio</b>
Enti richiedenti come da Procedura Acquisti Amministratore Delegato (*)	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Identificazione dell'esigenza di acquisto e richiesta di acquisto	Alterazione concorrenza a mezzo di errata/non funzionale individuazione dell'oggetto.	2	2	4 basso
Funzione amministrativa Amministratore Delegato (*) / RUP	Individuazione strumento per l'affidamento	Individuazione del valore della fornitura, dei lavori o dei servizi e scelta delle modalità di acquisto.	Alterazione della concorrenza	2	2	4 basso
Funzione amministrativa Amministratore Delegato (*) / RUP	Definizione dei requisiti di qualificazione	Qualificazione dei fornitori. In caso di gara, attività previste dal TITOLO II del Regolamento	Richiesta di requisiti finalizzata a favorire un fornitore.	2	2	4 basso
Funzione amministrativa Amministratore Delegato (*) / RUP	Definizione dei requisiti di aggiudicazione	Definizione dei criteri di scelta dei fornitori o dei requisiti per l'aggiudicazione di una gara	Determinazione, nel bando/avviso, di criteri volti a favorire un concorrente	3	2	6 medio
Funzione amministrativa Amministratore Delegato (*) / RUP Commissioni di valutazione	Valutazione delle offerte	Valutazione dei preventivi o delle offerte (in funzione dello strumento adottato) e scelta del fornitore.	Violazione dei principi di trasparenza, non discriminazione, parità di trattamento nel valutare offerte pervenute	3	3	9 medio
Funzione amministrativa Amministratore Delegato (*) / RUP Commissioni di valutazione	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Individuazione delle offerte anomale.	Alterazione del processo di valutazione delle anomalie.	2	2	4 basso
Enti richiedenti come da Procedura Acquisti Funzione amministrativa Amministratore Delegato (*)	Procedure negoziate	Attività indicate nel TITOLO III del Regolamento.	Alterazione della concorrenza (mancato ricorso a minima indagine di mercato; violazione divieto artificioso frazionamento)	3	3	9 medio

Enti richiedenti come da Procedura Acquisti Funzione amministrativa Amministratore Delegato (*)	Affidamenti diretti	Attività di cui ai punti precedenti svolte al di fuori delle procedure di gara e negoziate.	Alterazione concorrenza (mancato ricorso a minima indagine di mercato; violazione divieto artificioso frazionamento)	4	3	12 medio
Consiglio di Amministrazione RUP	Revoca del bando	Decisione e formalizzazione relative alla revoca dei bandi di gara	Abuso di ricorso alla revoca al fine di escludere concorrente. Mancato affidam. ad aggiudicatario provvisorio	2	2	4 basso
RUP Funzione Gestione Funiviarie e Tecnica Direttore Lavori quando nominato	Redazione cronoprogramma	Redazione del capitolato e pianificazione dei lavori	Indicazione priorità non corrispondente a reali esigenze	2	2	4 basso
RUP Funzione Gestione Funiviarie e Tecnica Direttore Lavori quando nominato	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Valutazione e approvazione delle varianti.	Certificazione in corso d'opera della necessità di varianti non necessarie	3	2	6 medio
RUP Funzione Gestione Funiviarie e Tecnica Direttore Lavori quando nominato	Subappalto	Valutazioni relative ai subappaltatori e relative autorizzazioni	Autorizzazione illegittima al subappalto; Coinvolgimento di subappaltatori non qualificati o collusi con associazioni mafiose	3	3	9 medio
RUP AD / Consiglio di amministrazione	Utilizzo di rimedi di risoluzione controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante esecuzione del contratto	Gestione delle controversie insorgenti durante l'esecuzione del contratto.	Illegittima attribuzione di maggior compenso o illegittima di altri vantaggi diretti a fronte della esecuzione della prestazione	2	2	4 basso

(\*) Sopra i 100.000 euro è competente il Consiglio di amministrazione.

**ALTRE AREE A RISCHIO**

Funzioni coinvolte	Processo	Attività	Esemplificazioni del rischio	Valore medio della	Valore medio	Valutazione complessiva
--------------------	----------	----------	------------------------------	--------------------	--------------	-------------------------

				probabilità	dell'impatto	del rischio
Funzione amministrativa Amministratore Delegato	Disposizioni di pagamento	Programmazione pagamenti Firma flussi	Pagamenti non dovuti o influenza sui tempi di pagamento	2	3	6 medio
Funzioni disponibili (*) Casse	Rilascio di biglietti gratuiti o scontati	Emissione biglietti	Emissione di biglietti agevolati al di fuori dei casi previsti	2	2	4 basso

(\*) Si applica la Procedura 03\_231 Procedure di cassa per gli addetti alla biglietteria

Per quanto riguarda la **gestione dei conflitti di interesse**, tutti i processi aziendali sono potenzialmente interessati e tutto il personale è potenzialmente coinvolto e, in particolare, soggetti che ricoprono i ruoli di responsabili di funzione e o componenti del Consiglio di Amministrazione. La fattispecie è disciplinata dal Codice Etico e da alcuni protocolli di prevenzione individuati al paragrafo successivo (punto C).

### 2.3 Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio ha lo scopo di intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto, ovvero azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corrruzione connesso ai processi posti in essere dall'organizzazione. L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal RPC con il coinvolgimento dei responsabili di funzione e in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del DLgs. 231/2001 ("Organismo di Vigilanza" o "OdV").

In particolare, L'OdV vigila, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, sull'adeguatezza e sull'effettiva applicazione del Modello Organizzativo adottato, nel quale rientrano, come parte integrante e sostanziale, i protocolli citati nel presente Piano.

Il trattamento del rischio si completa con l'**azione di monitoraggio**, ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione: essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio: responsabili di funzione, organi direttivi, RPC, Organismo di Vigilanza.

#### A) Area acquisizione e progressione del personale

Si applica il regolamento interno *Modalità di selezione e gestione operativa del personale dipendente*, in ottemperanza della normativa sulla trasparenza per quanto applicabile alla società Funivie Monte Bianco S.p.A.

Tale regolamento è pubblicato sul sito della Società nella sezione "Società trasparente".

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
<b>Adozione del regolamento interno "Modalità di Selezione e gestione operativa del personale dipendente" 12_231 (MOD. 231)</b>  (cfr. dettagli sotto riportati)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione  Introduzione di ulteriori elementi di mitigazione del rischio	In essere	Consiglio di Amministrazione  Amministratore Delegato  Responsabili di funzione (*)
<b>Modalità di selezione</b>  La ricerca di personale della coincide nell'ordinario con l'inizio della stagione invernale per la necessità di reintegro del turnover del personale stagionale e di eventuale integrazione dell'organico sulla base delle esigenze espresse dai responsabili di funzione (*) ed	Coprire adeguatamente le esigenze nel rispetto delle norme di legge.		I responsabili delle funzioni aziendali richiedono le risorse e indicano i profili necessari a coprire le esigenze nei due periodi

<p>avallate dall'Amministratore Delegato.</p> <p>Nel nuovo complesso funiviario il numero delle assunzioni stagionali nei due periodi (invernale ed estiva) risulta sostanzialmente costante -con una lieve flessione numerica nel periodo invernale- con qualifiche analoghe. Pertanto la selezione di nuovo personale avviene per procedere al reintegro di posizioni lasciate "scoperte" ed, ad oggi, in casi residuali, per assunzioni incrementative della forza lavoro.</p> <p>In tutti gli ambiti, la ricerca del personale avviene <i>in primis</i> all'interno delle candidature presenti nell'apposito archivio gestito dall'Amministrazione. Detto archivio è alimentato da tutte le candidature spontanee che pervengono, senza limitazione alcuna – salvo quelle previste dalla normativa sulla <i>privacy</i> - secondo il Regolamento citato.</p> <p>Solo nel caso in cui la ricerca interna abbia sortito esito negativo, la ricerca viene trasferita sul mercato esterno attivando, dopo specifica delega del Consiglio di Amministrazione i canali di reclutamento più idonei.</p>	<p>Favorire la valorizzazione delle risorse interne, rafforzare elementi di competenza e stabilità dell'organico e creare un'identificazione nella cultura aziendale.</p> <p>Garantire efficacia ed efficienza nell'impiego delle risorse e trasparenza nella selezione delle stesse.</p>	<p>(inverno ed estate).</p> <p>L'Amministratore Delegato avalla o respinge le richieste di risorse da parte dei responsabili di funzione. L'avallo permette l'attivazione del processo di reclutamento.</p> <p>Il responsabile amministrativo, con l'ausilio di un consulente esterno, espleta gli adempimenti amministrativi.</p> <p>L'Amministratore Delegato, sulla base dei poteri attribuitigli, firma le lettere di assunzione, approvando in questo modo il reclutamento.</p> <p>Per l'assunzione di personale a tempo indeterminato è competente il Consiglio di Amministrazione.</p>
--	---	---

(\*)Amministrativa, Commerciale, Gestione funiviaria e tecnica, Esercizio ristorazione Pavillon, Esercizi pubblici (Punta Helbronner e Pontal), commerciali e strutture di accoglienza.

Il Regolamento adottato non disciplina, la gestione delle progressioni di carriera. Secondo la prassi aziendale le progressioni e le eventuali stabilizzazioni di personale stagionale –se ammesse dalla normativa vigente- seguono un processo che parte da una valutazione da parte dei responsabili di funzione e un successivo vaglio e avallo da parte dell'Amministratore Delegato. Da prassi, relativamente alle progressioni e stabilizzazioni di personale, viene preventivamente informato e condivisa la decisione con il Cda.

La Società sta lavorando per mettere a punto sistemi di valutazione del personale operante nell'ambito di ciascuna funzione, sistemi finalizzati a una più efficace copertura del ruolo da parte dei responsabili di funzione, a una sensibilizzazione sui risultati da parte di tutto il personale, nonché a conferire una impronta metodologica solida per le decisioni relative ai percorsi di crescita.

#### Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

Il RPC esamina l'elenco delle assunzioni e delle progressioni di carriera e verifica che le procedure adottate siano regolarmente applicate.

Inoltre, il RPC dà regolarmente seguito alle segnalazioni eventualmente ricevute.

#### B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
<b>Adozione del nuovo "Regolamento per l'acquisizione di lavori servizi e forniture e sulle concessioni di lavori e servizi" ("Regolamento")</b>	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione ed aumento delle possibilità di prevenire, far emergere	In essere	Figure individuate dal Regolamento e dalla procedura

	precocemente o scoprire comportamenti corruttivi		
<b>Adozione della Procedura P08 – Gestione Approvvigionamenti</b> (cfr. dettagli nelle righe sottostanti)			
Competenti a richiedere acquisti di beni e servizi sono solo i responsabili di funzione (*) e i capi servizio. Tutte le richieste d'acquisto vengono sempre autorizzate dall'amministratore delegato. Solo le richieste d'acquisto giornaliere ordinarie di routine da parte della ristorazione, vengono preventivamente siglate dal responsabile amministrativo.	Circoscrivere in modo formalizzato i ruoli e individuare facilmente gli attori che intervengono in ogni fase del processo.	In essere	Responsabili di funzione (*) e capi servizio come da organigramma.  Amministratore Delegato
L'ordine viene emesso solo se autorizzato. Per gli acquisti verso fornitori ricorrenti, il responsabile di funzione procede con l'emissione dell'ordine. Nel caso di forniture ad hoc si procede come da "Regolamento".			Responsabili di funzione (*) e capi servizio come da organigramma.  Amministratore Delegato
Individuazione dei fornitori tramite confronto di preventivi	Garantire trasparenza e parità di trattamento nell'affidamento delle forniture e degli incarichi	In essere	Responsabili di funzione (*) e capi servizio come da organigramma.
Applicazione di regole predefinite per l'accettazione delle forniture e dei servizi.	Garantire che i pagamenti avvengano solo a fronte di prestazioni regolari	In essere	Responsabili di funzione (*) e capi servizio come da organigramma.  Addetti funiviari (controllo DDT)
Applicazione di regole predefinite per l'attivazione del processo di pagamento.	Garantire parità di trattamento ai fornitori in fase di pagamento	In essere	I pagamenti vengono predisposti dalla Contabilità secondo quanto riportato nell'ordine (che deve coincidere con quanto riportato in fattura) previa verifica di: - corrispondenza ordine-bolla-fattura; - assenza di segnalazione anomalie; - firma preventiva della fattura in pagamento da parte dell'Amministratore Delegato.  Al termine del processo la contabilità procede all'invio alla banca dell'ordine di bonifico.

(\*)Amministrativa, Commerciale, Gestione funiviaria e tecnica, Esercizio ristorazione Pavillon, Esercizi pubblici (Punta Helbronner e Pontal), commerciali e strutture di accoglienza.

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure:

- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto del Regolamento e della procedura P02 in tutte le sue fasi:
  - scelta del fornitore, a seguito del vaglio di un congruo numero di preventivi, coerentemente con la regolamentazione interna adottata e con il valore della fornitura;
  - emissione dell'ordine;
  - controllo e accettazione della fornitura / prestazione;

- pagamento;
  - tracciabilità dei flussi finanziari.
- Monitoraggio a mezzo di campionamento degli affidamenti diretti: ogni sei mesi il RPC dovrà vagliare insieme all'Organismo di Vigilanza gli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture ai fini del controllo del rispetto delle norme di legge e del regolamento interno.

Inoltre, il RPC dà regolarmente seguito alle segnalazioni eventualmente ricevute.

Obiettivo nell'anno 2018 è la definizione di una procedura per effettuare indagini di mercato e valutazione del servizio dei fornitori di prodotti alimentari, ricambi elettrici, minuteria, materiali di consumo e di pulizia.

C) Altre attività soggette a rischio

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
<b>Disposizioni di pagamento:</b>  <b>Procedura Acquisti 02_231</b>	Controllo dell'intero flusso dei pagamenti.	In essere	Responsabili di funzione Magazzino  Ufficio Tecnico  Amministratore delegato
<b>Rilascio di biglietti gratuiti o scontati</b>  <b>Procedura 03_231 Procedure di cassa per gli addetti alla biglietteria</b>	Riduzione delle possibilità che vengano posti in essere comportamenti corruttivi mediante il riconoscimento di agevolazioni non dovute	In essere	Biglietterie  Responsabile amministrativo  Amministratore delegato
<b>Gestione dei potenziali conflitti di interessi</b>  <b>Codice Etico</b>  <b>Procedura di rendicontazione rifatturazione di costi e investimenti a Finaosta.</b>	Evitare che vengano prese decisioni in presenza di conflitto di interessi.	In essere	Responsabili di funzione  Componenti del Consiglio di Amministrazione

Sul **conflitto di interessi** vale, in particolare, quanto segue.

Sussiste l'obbligo di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero:

- di parenti o affini entro il 2° grado, del coniuge o di conviventi;
- di persone con le quali vi siano rapporti di frequentazione abituale;
- di soggetti od organizzazioni con il decisore o il coniuge abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi;
- di soggetti od organizzazioni di cui il decisore sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Esulano da tale obbligo di astensione le decisioni assunte dall'Amministratore Delegato relative ai rapporti economici con Finaosta, che sono regolati da apposita procedura e prevedono l'avallo da parte di un soggetto terzo.

L'obbligo di astensione sussiste inoltre in ogni altro caso in cui esistano significative ragioni di convenienza.

Il conflitto di interessi può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali.

Il dipendente che si trovi in una delle situazioni sopra indicate deve darne comunicazione all'Amministratore Delegato per il tramite del responsabile della funzione aziendale di appartenenza. Sull'astensione decide l'Amministratore Delegato.

La tracciabilità dei processi decisionali adottati in materia di conflitto di interessi deve essere garantita attraverso un adeguato supporto documentale che consenta in ogni momento la reperibilità.

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure:

- ▶ Monitoraggio a mezzo di campionamento sulla regolarità dei pagamenti effettuati.
- ▶ Controlli periodici a campione sull'esistenza delle autorizzazioni richieste dalle procedure interne per il rilascio di biglietti gratuiti o scontati.
- ▶ Esame della documentazione relativa alle situazioni di conflitto di interessi.

Inoltre, il RPC dà regolarmente seguito alle segnalazioni eventualmente ricevute.



### 3. Formazione

Il RPC, d'intesa con l'Amministratore Delegato:

- individua i soggetti cui deve essere erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- individua i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- indica i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantifica di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

Gli adempimenti formativi possono altresì essere espletati inviando il personale presso le strutture che organizzano ed erogano i corsi o svolti internamente, con il coinvolgimento dell'OdV.

### 4. Codici di comportamento

La Società ha adottato, contestualmente al Modello Organizzativo ex DLgs. 231/2001, un Codice Etico, sull'applicazione del quale vigilano i responsabili preposti ai settori / uffici, l'amministratore delegato e l'Organismo di Vigilanza.

Qualunque violazione del codice Etico deve essere denunciata al responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso comunicazione scritta tramite posta elettronica all'indirizzo: [rpc@montebianco.com](mailto:rpc@montebianco.com).

#### **Meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento**

Le presunte violazioni al Codice Etico devono essere comunicate, per iscritto, al superiore gerarchico, oppure al RPC o, ancora, all'OdV. Tali soggetti sono tenuti ad aprire un'istruttoria entro cinque giorni dal ricevimento della comunicazione.

Si applica la Parte Generale – 7 del Modello Organizzativo adottato ai sensi del DLgs. 231/2001 ("Sistema Disciplinare"), di cui il presente Piano è parte integrante.

#### **Indicazione dell'ufficio competente ad emanare parere sulla applicazione del codice**

La competenza ad emanare pareri sull'applicazione delle norme contenute nel Codice di Comportamento viene individuata in capo al RPC e all' Amministratore Delegato, con il supporto dell'OdV,

### 5. Trasparenza

La Società Funivie Monte Bianco Spa non svolge attività di pubblico interesse, così come definite dalla determinazione dell'ANAC n. 8/2015 (attività "così qualificate da una norma di legge o dagli atti costitutivi e dagli statuti degli enti e delle società e quelle previste dall'art. 11, co. 2, del d.lgs. n. 33 del 2013, ovvero le attività di esercizio di funzioni amministrative, di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche, di gestione di servizi pubblici"). Essa pertanto non nomina il Responsabile della trasparenza, non adotta il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e adempie agli obblighi di pubblicazione previsti dal DLgs n. 33/2013 nei limiti e con gli adattamenti di cui all'Allegato 1 della medesima determinazione.

### 6. Altre iniziative

#### 6.1 Indicazione dei criteri di rotazione del personale

Come previsto nel piano nazionale anticorruzione, la Società, in ragione delle ridotte dimensioni e del numero limitato di personale operante al suo interno, nonché della tipologia di attività svolta, ritiene che la rotazione del personale causerebbe condizioni di inefficienza e inefficacia nel funzionamento organizzativo tali da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare i servizi in maniera ottimale. Pertanto, la Funivie Monte Bianco S.p.A. ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione sistematica del personale.

#### 6.2 Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione

L'art. 1, comma 19, della L. n. 190/2012 che ha sostituito il comma 1, dell'articolo 241 del codice di cui al DLgs. 12 aprile 2006, n. 163, testualmente dispone:

*«Le controversie su diritti soggettivi, derivanti dall'esecuzione dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi, forniture, concorsi di progettazione e di idee, comprese quelle conseguenti al mancato raggiungimento dell'accordo bonario previsto dall'articolo 240, possono essere deferite ad arbitri, previa autorizzazione motivata da parte dell'organo di governo dell'amministrazione. L'inclusione della clausola compromissoria, senza preventiva autorizzazione, nel bando o nell'avviso con cui è indetta la gara ovvero, per le procedure senza bando, nell'invito, o il ricorso all'arbitrato, senza preventiva autorizzazione, sono nulli.»*

Tale normativa è applicabile limitatamente all'attività di trasporto svolta dalla Funivie Monte Bianco S.p.A.

Nel sito istituzionale della Società, nella sezione "Società trasparente", verrà data immediata pubblicità della persona nominata arbitro delle eventuali controversie in cui sia parte la Società stessa. Tale avviso pubblico dovrà riportare anche tutte le eventuali precedenti nomine di arbitri per verificare il rispetto del principio di rotazione.

#### 6.3 Elaborazione della proposta di regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti

**Non Applicabile alla Funivie Monte Bianco S.p.A.**

#### 6.4 Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità.

**Non Applicabile alla Funivie Monte Bianco S.p.A.**

#### 6.5 Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

Al fine della verifica delle disposizioni di cui all'art. 53, comma 16-ter del DLgs. n. 165/2001, così come inserito dalla lettera l) del comma 42 dell'art. 1 della L. 6 novembre 2012, n. 190, si stabilisce:

- a) nei contratti di assunzione del personale va inserita, laddove necessario per il ruolo/mansione ricoperta, la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- b) nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, va inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- c) verrà disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- d) si agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001.

## 6.6 Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

Ai fini dell'applicazione degli artt. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001, così come inserito dall'art. 1, comma 46, della L. n. 190/2012, e 3 del D.Lgs. n. 39/2013, la Società è tenuta a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- a) all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso (NON APPLICABILE alla FUNIVIE MONTE BIANCO S.p.A.);
- b) all'atto del conferimento degli incarichi di vertice, dirigenziali, di funzionario responsabile di posizione organizzativa o di direttore generale;
- c) all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del DLgs. 165/2001;
- d) immediatamente, con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del DLgs. n. 39/2013. A carico di coloro che hanno conferito incarichi dichiarati nulli dovranno essere applicate le sanzioni di cui all'art. 18 dello stesso DLgs.

Qualora all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per i delitti sopra indicati, l'amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del DLgs.: n. 39/2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Qualora la situazione di inconfiribilità si appalesasse nel corso del rapporto, il responsabile delle prevenzioni effettuerà la contestazione nei confronti dell'interessato, il quale dovrà essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

## 6.7 Adozione di misure per la tutela del whistleblower

Il DLgs.165/2001, così come novellato dalla legge n.190/2012, all'articolo 54 bis prevede quanto segue.

*Il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*

Benché tale norma non si applichi alla Funivie Monte Bianco S.p.A., il rapporto i cui dipendenti intrattengono con la società un rapporto di lavoro di tipo privatistico, con il presente Piano si intendono tutelare coloro che segnalano o denunciano comportamenti illeciti.

Pertanto, il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve informare prontamente dell'accaduto il responsabile di prevenzione della corruzione all'indirizzo di posta elettronica: **rpc@montebianco.com**.

Quest'ultimo valuterà se sono presenti gli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto all'Amministratore Delegato, il quale valuta tempestivamente la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

La legge 179/2017, in vigore dal 29/12/2017 ha introdotto disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. whistleblowing).

In relazione a tale evoluzione normativa sarà necessario il riesame della parte generale del Modello nelle sezioni riguardanti le segnalazioni all'OdV e il sistema disciplinare, nonché prevedere una modalità alternativa di segnalazione che garantisca con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

6.9 Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti

**Non Applicabile alla Funivie Monte Bianco S.p.A.**

6.10 Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra la Società e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti aventi rilevanza pubblica

In merito ai rapporti tra la Società e i soggetti che con essa stipulano contratti, si richiama il vigente Codice Etico, il quale sancisce la cosiddetta "terzietà" tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti e contiene disposizioni atte a evitare che, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, questi possano operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

Si applica, altresì, la disciplina del conflitto di interessi di cui al paragrafo 2.3.

6.11 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

**Non Applicabile alla Funivie Monte Bianco S.p.A.**

6.12 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

**Non Applicabile alla Funivie Monte Bianco S.p.A.**

6.13 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

Al fine di consentire al responsabile di prevenzione della corruzione di monitorare costantemente l'andamento di attuazione del Piano dando così la possibilità allo stesso di intraprendere le iniziative necessarie ed opportune nel caso in cui occorressero modifiche o integrazioni, per ciascuna delle aree aziendali esposte a rischio corruzione come individuati nel presente Piano, il medesimo RPC farà riferimento al responsabile della funzione al fine di vedersi garantite, su esplicita richiesta, tutte le informazioni necessarie per una efficace vigilanza sull'adeguatezza e l'effettiva applicazione delle misure adottate.