

CODICE ETICO

Sommario

1.	PREMESSA.....	3
2.	SCOPO E CAMPO D'APPLICAZIONE	3
3.	DESTINATARI.....	4
4.	PRINCIPI GENERALI	4
5.	IMPARZIALITA'	5
6.	RISERVATEZZA.....	6
7.	CONFLITTI D'INTERESSE.....	6
8.	UTILIZZO DEGLI STRUMENTI AZIENDALI	7
9.	SICUREZZA SUL LAVORO.....	7
10.	AMBIENTE	8
11.	RAPPORTI CON I CLIENTI, FORNITORI E COMMITTENTI.....	8
12.	RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	9
13.	TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ E COMUNICAZIONI SOCIALI	10
14.	MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO	11
14.1.	Diffusione e comunicazione	11
14.2.	Vigilanza in materia di attuazione del codice etico	11
14.3.	Valore contrattuale del Codice Etico	11
14.4.	Segnalazione di problemi o sospette violazioni.....	12
15.	DISPOSIZIONI FINALI.....	13

1. PREMESSA

Il presente Codice etico costituisce parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo di cui all'art.6 del D.lgs. 231/2001 e, di conseguenza, è completato da un Regolamento disciplinare ispirato ai principi contenuti nelle leggi e nella normativa secondaria, in particolare i contratti collettivi nazionali di lavoro.

Nel Codice etico sono contenute le norme comportamentali cui devono ispirarsi sia i dipendenti di Montagna 2000 S.p.A. sia coloro che in qualche modo vengono in contatto con la Società, quali consulenti, o liberi professionisti, al fine di evitare di porre in essere condotte integranti fattispecie di reato cui conseguirebbe la responsabilità della Società.

La Società, inoltre, dispone di un Codice di comportamento dei dipendenti, tuttora vigente, che si intende qui integralmente richiamato ed a cui si rimanda per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Codice Etico.

Cogliendo l'occasione della redazione ed approvazione del Codice etico, si è reputato opportuno, nella visione prospettica di giungere alla formulazione di un vero e proprio codice etico aziendale, di andare oltre l'ambito di operatività del D.lgs. 231/2001, predisponendo un elenco di doveri del personale che, pur nella loro semplicità, comunque costituiscono una specificazione dei principi contenuti nel contratto collettivo nazionale per i dipendenti del settore gas/acqua. Si tratta, evidentemente, di norme comportamentali che disciplinano i rapporti tra i dipendenti e la Società e che verranno successivamente ulteriormente integrate sulla base delle esperienze maturate.

2. SCOPO E CAMPO D'APPLICAZIONE

- I. Il presente Codice, unitamente al Codice di comportamento dei dipendenti di Montagna 2000 S.p.A., stabilisce i principi guida, le direttive e le prescrizioni fondamentali di comportamento che il personale deve osservare e promuovere, nell'ambito delle rispettive competenze ed in relazione alla posizione ricoperta nell'organizzazione aziendale.

I principi contenuti nel presente Codice Etico prevedono e si estendono ai modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/2001, e dunque ai processi operativi in cui si articolano le attività di Montagna 2000 S.p.A., con le correlate responsabilità del personale incaricato.

- II. Il Codice ha lo scopo di indirizzare l'agire dell'Azienda verso comportamenti etici, introducendo un complesso di regole comportamentali il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della propria missione aziendale. Pertanto, le regole del Codice non sostituiscono ma integrano i doveri fondamentali dei lavoratori, e non esimono dall'osservanza della normativa civile, penale, amministrativa e contrattuale vigente.
- III. Le funzioni istituzionali affidate dalla legge a Montagna 2000 S.p.A. comportano una accentuazione dei valori - tipici dell'etica del pubblico servizio - di legalità, imparzialità, indipendenza, riservatezza e trasparenza, finalizzate alla maggiore efficienza operativa.
- IV. Nella condotta dei servizi i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra Montagna 2000 S.p.A. ed i suoi stakeholder, cioè quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per la realizzazione della missione di Montagna 2000 S.p.A. o che comunque hanno un interesse nel suo perseguimento. Non sono etici e favoriscono l'assunzione di comportamenti ostili nei confronti della Società i comportamenti di chiunque, singolo, gruppi o organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza. I comportamenti non etici, pertanto,

ledono la buona reputazione di Montagna 2000 S.p.A. quale risorsa immateriale essenziale per favorire:

- gli investimenti dei soci, la fedeltà degli utenti, la credibilità verso questi ultimi e le istituzioni che ne monitorano l'attività, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori;
 - all'interno, l'attuazione di decisioni senza frizioni e l'organizzazione del lavoro senza controlli burocratici ed eccessivi esercizi dell'autorità.
- V. Questo Codice è improntato ad un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno. Montagna 2000 S.p.A. richiede, perciò, che ciascun stakeholder agisca nei suoi confronti secondo principi e regole ispirate ad un'analogia idea di condotta etica.
- VI. Copia del presente Codice è consegnata a tutto il personale di Montagna 2000 S.p.A., in modo che sia data prova di conoscenza preventiva dello stesso. Inoltre, il Codice è disponibile in formato elettronico sui siti Intranet ed Internet di Montagna 2000 S.p.A. L'Azienda si impegna a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti economici da essa instaurati e a dare al medesimo la maggiore diffusione possibile. A tal fine, il Codice è messo a disposizione di qualsiasi interlocutore dell'Azienda (inclusi i fornitori).

3. DESTINATARI

- I. Il presente Codice deve essere osservato da ogni soggetto titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato o di altro rapporto che comporti prestazioni di opera anche temporanea, svolgimento di attività in nome e per conto di Montagna 2000 S.p.A. ovvero una relazione fiduciaria con Montagna 2000 S.p.A., ivi compresa l'attività di consulenza.
- II. I responsabili di ciascuna Area/Funzione vigilano sull'osservanza del Codice, danno indicazioni ai dipendenti che richiedono chiarimenti in caso di dubbi e, nell'ipotesi di accertata violazione, riferiscono ai diretti superiori.
- III. I preposti, ove identificati, predispongono, altresì, i controlli necessari a garantire l'osservanza del Codice e, qualora vengano a conoscenza di violazioni alle regole stabilite dal presente Codice, ne riferiscono ai Responsabili di funzione che tempestivamente informano l'Organo amministrativo (ovvero l'Amministratore Unico) al fine di adottare ogni opportuna iniziativa.

4. PRINCIPI GENERALI

- I. La condotta del personale (intendendosi per "personale" gli amministratori, i sindaci, i responsabili d'area, i preposti, i tecnici e gli impiegati e collaboratori) sia all'interno che all'esterno di Montagna 2000 S.p.A., deve essere informata alle regole di legalità, correttezza, lealtà, imparzialità, professionalità e trasparenza nel rispetto dei doveri d'ufficio che regolano la riservatezza e la tutela della privacy.
- II. Nell'espletamento dei propri compiti, i soggetti tenuti all'osservanza del Codice antepongono il rispetto della legge a qualunque altro interesse, informando le proprie decisioni e i propri comportamenti alla cura del servizio svolto.
- III. Nelle relazioni sociali il personale si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine di Montagna 2000 S.p.A.

- IV.** Le comunicazioni di Montagna 2000 S.p.A. dirette a soggetti esterni, intendendo per essi tutte le entità fisiche o giuridiche con le quali Montagna 2000 S.p.A. intrattiene rapporti, effettuate dal dipendente, devono essere preventivamente concertate con il diretto superiore.
- V.** Ai destinatari del presente Codice è fatto divieto di utilizzare per fini privati e nel proprio interesse o a vantaggio di altri, informazioni o documenti, anche non riservati, di cui dispongono per ragioni di ufficio. In particolare, le diverse pratiche vanno trattate con i soggetti titolari o loro rappresentanti evitando di discutere argomenti d'ufficio o di mettere documenti a disposizione di persone o di ex dipendenti di Montagna 2000 S.p.A. non autorizzati.
- VI.** Il personale tiene una condotta tale da non attribuire a sé o ad altri alcun vantaggio in considerazione della posizione o del ruolo rivestiti all'interno di Montagna 2000 S.p.A.
- VII.** Il personale partecipa a riunioni od incontri con terzi che attengono alle attività di Montagna 2000 S.p.A., solo se espressamente autorizzato dalle competenti funzioni aziendali o dal proprio diretto superiore.
- VIII.** Il personale che per ragioni di ufficio debba mantenere rapporti continuativi (ad esempio direttore dei lavori, responsabile di commesse, assistente ai lavori) con uno o più soggetti esterni, svolge la propria attività assicurando efficienza e disponibilità, e salvaguarda il proprio ruolo ed il decoro aziendale. A tal fine, il personale mantiene il rapporto in termini consoni alla funzione rivestita.
- IX.** Il personale che, per fatti relativi all'esercizio della propria funzione di dipendente di Montagna 2000 S.p.A., viene ad essere parte - sia quale persona nei cui confronti sono in corso indagini o indagato o imputato ovvero soggetto danneggiato - in un procedimento penale, ivi compresa la fase delle indagini preliminari, è obbligato a darne tempestiva comunicazione scritta, in via riservata, all'Amministratore Unico.
- X.** I soggetti che per ragioni d'ufficio vengano a conoscenza dell'esistenza di irregolarità amministrative, legislative o procedurali devono riferirle immediatamente al diretto superiore e nel caso in cui tale irregolarità coinvolga lo stesso titolare dell'ufficio, a soggetti ad esso sovra ordinati.
- XI.** Il personale responsabile di qualunque procedimento, specie se a rilevanza esterna, si adopera al fine di assicurare la tempestività e la regolarità formale e sostanziale dei procedimenti stessi, ed evita che dalla propria condotta, anche omissiva o di semplice astensione, possa derivare pregiudizio alla legalità, correttezza, efficienza, efficacia e trasparenza dell'azione amministrativa.
- XII.** La Società si impegna affinché ogni operazione e ogni attività sia lecita, autorizzata, coerente, documentata, verificabile, in conformità al principio di tracciabilità. I principi di trasparenza e veridicità si estrinsecano anche nel dovere della Società di diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli.

5. IMPARZIALITA'

- I.** I soggetti tenuti all'osservanza del Codice, nell'adempimento della prestazione lavorativa, operano con imparzialità e neutralità in tutti i procedimenti ed assumono decisioni, ove siano ad essi deputate, con rigore e trasparenza, nel rispetto della legge.
- II.** Il personale assicura la parità di trattamento tra tutti coloro che vengono in contatto con Montagna 2000 S.p.A.; a tal fine egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

- III. Il personale assicura la parità di trattamento tra tutti coloro che vengono in contatto con Montagna 2000 S.p.A.; a tal fine egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
- IV. Nel caso in cui il personale di Montagna 2000 S.p.A. subisca pressioni, lusinghe o richieste di favori che riguardino la propria o altrui attività aziendale, oppure riceva proposte che ledano il dovere di imparzialità, ne informa senza indugio il suo diretto superiore.
- V. Il personale si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti di Montagna 2000 S.p.A. Il personale di Montagna 2000 S.p.A. si astiene da decisioni relative a loro parenti, imprese riferibili a parenti e, comunque, in ogni occasione in cui si ravvisi anche solo potenzialmente un conflitto di interessi.

6. RISERVATEZZA

- I. Fermi restando i divieti e gli obblighi previsti dalla legge e dal Codice di comportamento dei dipendenti di Montagna 2000 S.p.A., il personale non rilascia informazioni in merito ad atti o provvedimenti relativi a procedimenti amministrativi, civili e penali in corso, nonché all'iter della pratica, prima che siano stati ufficialmente approvati da Montagna 2000 S.p.A. e comunicati formalmente alle parti. In ogni caso, per il rilascio di qualsiasi informazione è necessaria la preventiva autorizzazione da parte del diretto superiore.
- II. Il personale, ferma restando l'osservanza delle norme a tutela della privacy, rispetta il segreto d'ufficio e mantiene riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni. Il personale osserva il dovere di riservatezza anche dopo la cessazione dal servizio.
- III. Il personale consulta i soli atti e fascicoli ai quali è autorizzato ad accedere e ne fa un uso conforme ai doveri d'ufficio, consentendone l'accesso a terzi solo nei casi previsti dalla legge, ed ai colleghi per motivi di servizio, in conformità alle prescrizioni impartite dall'ufficio.

7. CONFLITTI D'INTERESSE

Oltre a quanto espressamente previsto dal Codice di comportamento dei dipendenti di Montagna 2000 S.p.A., i destinatari del presente Codice devono osservare i seguenti principi di comportamento:

- I. Devono astenersi dal partecipare a qualsiasi attività che possa generare conflitto d'interessi, anche solo potenziale, in osservanza ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza.
- II. Il personale di Montagna 2000 S.p.A. deve astenersi dall'intrattenere rapporti professionali esterni con soggetti nei confronti dei quali abbia un obbligo di neutralità ed imparzialità.
- III. Il personale, ove ricorrano i presupposti di cui alle precedenti disposizioni e in ogni altro caso in cui sussistano ragioni di opportunità e di convenienza, si astiene informandone, senza indugio, il suo diretto superiore.
- IV. Il personale, fermo restando quanto dettato dalle norme contrattuali sul tema, non deve assumere incarichi esterni in società o imprese commerciali i cui interessi siano direttamente o anche solo potenzialmente contrastanti o interferenti con quelli di Montagna 2000 S.p.A., non accetta incarichi di collaborazione con persone od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o

attività inerenti l'ufficio e, comunque, deve sottoporre all'attenzione dell'azienda ogni situazione che possa essere considerata in conflitto d'interessi.

- V. Per le finalità di cui ai precedenti punti il personale di Montagna 2000 S.p.A., onde consentire la valutazione di eventuali incompatibilità, informa il diretto superiore di attività ed incarichi a lui affidati o comunque attribuiti.
- VI. Il personale non accetta da soggetti diversi da Montagna 2000 S.p.A. retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto nello svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

8. UTILIZZO DEGLI STRUMENTI AZIENDALI

- I. In virtù di quanto espressamente previsto nel Codice di comportamento dei dipendenti di Montagna 2000 S.p.A., i beni aziendali, ed in particolare gli strumenti di comunicazione, apparecchi telefonici e personal computer, nonché i mezzi di trasporto di Montagna 2000 S.p.A., sono assegnati al personale in ragione dell'attività lavorativa. L'utilizzo dei medesimi dovrà pertanto avvenire esclusivamente per fini professionali, fatte salve le concessioni di uso promiscuo concordate in forma temporanea o permanente con l'azienda.
- II. Nell'utilizzo degli strumenti aziendali i dipendenti terranno una condotta tale da conservare l'integrità del bene aziendale informando di eventuali problematiche il diretto superiore; l'utilizzo dei mezzi aziendali deve essere fatto solo per ragioni di servizio rispettando il codice della strada e la salute e sicurezza pubblica.

9. SICUREZZA SUL LAVORO

- I. Montagna 2000 S.p.A. considera un investimento produttivo la destinazione alla salute e sicurezza di risorse umane, professionali, organizzative, tecnologiche ed economiche. Montagna 2000 S.p.A. ritiene infatti di primaria importanza la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori, ponendosi come obiettivo non solo il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche norme in materia, ma un'azione volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.
- II. Ritiene inoltre Montagna 2000 S.p.A. che il programma di prevenzione non possa prescindere dalla partecipazione convinta e consapevole di tutte le mansioni aziendali. Risulta quindi necessaria la continua ed adeguata diffusione della cultura della sicurezza a tutti i livelli. In virtù di tale considerazione Montagna 2000 S.p.A. promuove comportamenti volti alla tutela della salute e della sicurezza in tutte le attività aziendali e a tutto il personale che, in base alle competenze e alle mansioni individuali, deve attuare le necessarie azioni ed essere consapevole dell'importanza del proprio ruolo e della propria responsabilità.
- III. Montagna 2000 S.p.A. ritiene infine che, ad ogni livello gerarchico, durante lo svolgimento del proprio ruolo ed in coerenza con la formazione ricevuta, ciascuno si adopri per valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, per intraprendere ed attuare le misure volte alla eliminazione dei rischi o, se ciò non è possibile, alla loro riduzione al minimo.
- IV. Pertanto Montagna 2000 S.p.A. adotta i seguenti principi:
 - la migliore prevenzione dei rischi deriva dalla conoscenza dei pericoli e dalla loro valutazione;
 - prestare particolare attenzione alle segnalazioni provenienti dal personale operativo e valutate in sede di riunione periodica con RSPP, consulente esterno per la sicurezza e le altre figure coinvolte, al fine di permettere l'accrescimento del livello di sicurezza dei lavoratori, rappresentando altresì un elemento di partecipazione e cooperazione del personale a tutti i livelli.

10. AMBIENTE

- I. Montagna 2000 S.p.A. rivolge particolare attenzione alle questioni ambientali e, in tal senso, si impegna ad adottare strategie e tecniche aziendali che riducano l'impatto ambientale delle proprie attività, nel rispetto della normativa vigente e tenendo anche conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze.
- II. Al fine di ridurre i rischi ambientali, Montagna 2000 S.p.A. si impegna ad operare in linea con i seguenti principi:
 - progressiva integrazione della cura degli aspetti ambientali delle attività svolte con le strategie aziendali;
 - gestione sostenibile della risorsa idrica anche attraverso la razionalizzazione del suo impiego;
 - adozione di programmi finalizzati all'efficientamento delle diverse fasi del servizio idrico integrato (captazione, trattamento, adduzione, accumulo, distribuzione della risorsa idrica e collettamento, depurazione e recapito finale dei reflui) ed, in particolare, alla riduzione delle perdite nella rete di distribuzione;
 - attuazione di tutte le azioni necessarie ad assicurare il rispetto e l'adeguamento alle previsioni normative vigenti;
 - costante aggiornamento del personale sull'evoluzione legislativa e normativa in materia ambientale;
 - sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sulle problematiche ambientali, al fine di pervenire ad elevati standard di professionalità;
 - redazione annuale di un documento che informi sulle azioni intraprese in materia ambientale.

11. RAPPORTI CON GLI UTENTI, FORNITORI E COMMITTENTI

- I. Nei rapporti con gli **utenti** è fatto obbligo al personale di Montagna 2000 S.p.A. di:
 - Improntare comportamento nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità;
 - fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di qualità in linea con le ragionevoli aspettative dell'utente;
 - fornire informazioni accurate ed esaurienti relative ai servizi forniti in modo tale da permettere all'utente di prendere decisioni consapevoli.Inoltre nei rapporti con gli utenti è fatto divieto di fornire dichiarazioni o informazioni false o non veritiere che possano arrecare un danno al cliente;
- II. È espressamente vietata qualsiasi forma di trattativa privata che integri fatti di corruzione tra privati.
- III. Nei rapporti con gli utenti, inoltre, Montagna 2000 S.p.A. si ispira ai principi di trasparenza, chiarezza, completezza, conformità alle leggi, sicurezza e qualità del servizio. In particolare, la Società deve comunicare ai propri utenti, in maniera tempestiva, ogni informazione relativa a:
 - Eventuali modifiche al contratto;

- Eventuali variazioni delle condizioni economiche e tecniche di erogazione del servizio e/o vendita;
 - Esiti di verifiche compiute nel rispetto degli standard richiesti dalle Autorità di controllo.
 - Esistenza e facile accesso a documenti come la carta dei servizi, il piano tariffario in vigore, ecc.
- IV.** Montagna 2000 S.p.A. s’impegna a garantire il raggiungimento degli standard di qualità e sicurezza previsti e a monitorare periodicamente la qualità del servizio prestato al cliente.
- V.** Nei rapporti con **fornitori** di prodotti e servizi il personale di Montagna 2000 S.p.A.:
- a. deve selezionare i fornitori sulla base di criteri oggettivi quali il prezzo e la qualità del servizio e dei prodotti, nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza, concorrenza e parità delle condizioni delle offerte ed in modo da assicurare il massimo vantaggio competitivo per Montagna 2000 S.p.A.;
 - b. nella selezione del fornitore dovrà tenere conto anche della capacità di garantire l’attuazione e il rispetto del presente Codice Etico da parte del fornitore;
 - c. dovrà rispettare in maniera rigorosa le previsioni normative e regolamentari e garantire la parità di trattamento delle imprese proponenti, nonché astenersi dal compimento di qualsiasi trattamento preferenziale o di favore nei confronti di taluno dei fornitori;
 - d. deve mantenere rapporti con i fornitori in linea con le condizioni contrattuali e le previsioni di legge;
 - e. in ogni caso Montagna 2000 S.p.A. s’impegna a rispettare la propria procedura “GESTIONE ACQUISTI E FORNITORI” elaborato nel rispetto dei principi della Costituzione della Repubblica, del d.lgs. 163/2006 “Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE” e s.m.i., del D.lgs. 50/2016 “Codice dei contratti pubblici” e s.m.i., della L. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e s.m.i., nonché del D.lgs. 81/2008 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” e s.m.i.
- VI.** Oltre a quanto espressamente previsto dal Codice di comportamento dei dipendenti di Montagna 2000 S.p.A., è fatto altresì divieto al personale di Montagna 2000 S.p.A. di ricevere incarichi di collaborazione in qualsivoglia forma e/o modalità da fornitori o commissionari di Montagna 2000 S.p.A. Il dipendente non accetta dai fornitori, dagli appaltatori e da qualsivoglia contraente di Montagna 2000 S.p.A., per uso e/o vantaggio personale o di terzi, utilità spettanti all’acquirente in relazione all’acquisto di beni e servizi per ragioni d’ufficio. Il dipendente che, per ragioni del suo incarico, abbia rapporti diretti con imprese, ivi comprese controllate o collegate, aggiudicatrici di appalti o di forniture in corso con Montagna 2000 S.p.A., qualora intenda stipulare contratti a titolo privato con le predette imprese, ne dà preventiva e riservata comunicazione scritta all’Organo Amministrativo (ovvero all’Amministratore Unico). L’obbligo di comunicazione si estende anche ai parenti in linea retta entro il primo grado ed al coniuge del dipendente.

12. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- I.** Nei rapporti che il personale di Montagna 2000 S.p.A. intrattiene - anche tramite terzi - con la Pubblica Amministrazione (di seguito P.A.), oltre ai doveri imposti dal Codice di

comportamento dei dipendenti, da intendersi qui integralmente richiamato, devono essere rispettati i seguenti principi:

- a. è fatto divieto di porre in essere comportamenti che, al fine di garantire un interesse o vantaggio della società, siano tali da integrare fattispecie di reato;
 - b. non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, promettere o corrispondere denaro, doni o beni o altre utilità, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica amministrazione, o a loro parenti o conviventi per indurre la P.A. al compimento di atti nell'interesse a vantaggio o di Montagna 2000 S.p.A.;
 - c. non è consentito presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi;
 - d. è fatto divieto di destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.
- II. Al di fuori della normale attività di promozione commerciale, è fatto divieto assoluto di tentare di migliorare o di influenzare in qualsiasi modo, direttamente o indirettamente, l'esito di procedure di gara o negoziazioni indette dalla P.A.

13. TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ E COMUNICAZIONI SOCIALI

- I. Ogni operazione e transazione effettuata in Montagna 2000 S.p.A. deve essere correttamente registrata. Ciascuna operazione deve essere supportata da adeguata documentazione, al fine di poter procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.
- II. I bilanci, le relazioni e le comunicazioni sociali previsti dalla legge devono essere redatti, in osservanza delle norme codicistiche e dei principi contabili, con chiarezza e trasparenza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della società.
- III. Tutti il personale di Montagna 2000 S.p.A. coinvolto nel processo deve: i) fornire informazioni chiare e complete; ii) assicurare l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni; iii) segnalare la presenza di conflitti di interesse; iv) non interferire, con qualsiasi modalità, sul contenuto delle relazioni o comunicazioni dei responsabili della revisione o, comunque, influenzare la loro indipendenza; v) non impedire od ostacolare il regolare svolgimento delle attività degli organi sociali, dei revisori e dei soci, collaborando, ove richiesto, all'espletamento di ogni forma di controllo e revisione della gestione sociale, previste dalla legge.
- IV. È fatto divieto di tenere comportamenti che, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, impediscano o comunque ostacolano, lo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, al collegio sindacale o alla società di revisione.

14. MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO

14.1. Diffusione e comunicazione

Montagna 2000 S.p.A. s'impegna a diffondere il presente codice etico, utilizzando gli opportuni mezzi di comunicazione e gli strumenti aziendali, tra cui il sito Internet aziendale (www.montagna2000.com), le riunioni d'informazione e la formazione del personale.

Tutte le persone devono poter avere accesso al codice etico, conoscerne i contenuti ed osservare quanto è in esso prescritto.

Montagna 2000 S.p.A., anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, predispone e attua un piano di formazione permanente volto ad assicurare la conoscenza dei principi e delle norme etiche definite dal presente codice. Le iniziative di formazione sono differenziate, a seconda del ruolo e della responsabilità delle persone. Per i neo assunti è previsto un apposito programma formativo, che illustra i contenuti del codice etico di cui è richiesta l'osservanza.

L'Organismo di Vigilanza e l'organo amministrativo sono a disposizione per ogni delucidazione e chiarimento in merito al codice etico. Sarà attivata una casella di posta elettronica a cui inviare eventuali richieste in merito all'ottemperanza del medesimo (odv@montagna2000.it).

14.2. Vigilanza in materia di attuazione del codice etico

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del codice etico ricade su:

- Amministratore Unico;
- Direttore Generale;
- Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza: quest'organo, oltre a monitorare il rispetto del codice etico, suggerisce gli opportuni aggiornamenti del codice, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dal personale.

Competono all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- comunicare all'organo amministrativo, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del codice etico;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il codice etico;
- contribuire alla revisione periodica del codice etico: a tale fine, l'OdV formula le opportune proposte all'Amministratore Unico, che provvede a valutarle e, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.

14.3. Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di Montagna 2000 S.p.A. ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2106 del Codice Civile.

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali legate al rapporto di lavoro e può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi, dal CCNL e dal codice disciplinare

aziendale anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e può comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970 e s.m.i. (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dai contratti collettivi di lavoro.

Il rispetto del Codice Etico è richiesto anche:

- agli amministratori ed ai sindaci che, in caso di inosservanza, ne rispondono ai sensi degli artt. 2392 e 2407 del Codice Civile;
- a tutti i terzi che intrattengono rapporti contrattuali a pena della risoluzione del contratto stesso.

È fatta salva la facoltà, in capo alla Società, di richiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati alla medesima in conseguenza della violazione suddetta.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato.

14.4. Segnalazione di problemi o sospette violazioni

Montagna 2000 S.p.A. promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice Etico ed al Codice di Comportamento dei dipendenti. La società incoraggia i Destinatari a riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza siffatte condotte di cui vengano a conoscenza in ragione dei propri rapporti con la Società medesima.

Chiunque venga a conoscenza, o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del presente Codice, del Codice di Comportamento dei dipendenti, di una determinata norma di legge o delle procedure aziendali, ha dunque l'onere di informare immediatamente il proprio responsabile e/o l'Organismo di Vigilanza (odv@montagna2000.it)

La segnalazione deve avvenire per iscritto, eventualmente anche in forma anonima, secondo le forme e tramite i canali di trasmissione all'uopo predisposti. Montagna 2000 S.p.A. pone in essere i necessari accorgimenti, che tutelino i segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione (anche ai sensi della L. n. 179/2017) intesa come atto che possa dare adito a forme di discriminazione o penalizzazione (per esempio, interruzione dei rapporti con partners, fornitori, consulenti, ecc.; negazione di promozioni ai dipendenti). È a tale fine assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le eventuali segnalazioni in forma anonima saranno tenute distinte da quelle confidenziali e trattate con apposite modalità operative. In tali casi, infatti, la segnalazione anonima può comportare in capo al segnalante il rischio di eventuali ritorsioni da parte del segnalato senza, d'altra parte, permettere all'organizzazione di apprestare gli appositi strumenti di tutela previsti in caso di segnalazione confidenziale.

Le segnalazioni a carattere di lamentela personale o che comportano un abuso della procedura per ottenere vantaggi personali non saranno prese in esame. Inoltre, le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza.

Il personale che segnali una violazione del presente Codice Etico o trasmetta un'accusa sapendola falsa, non avrà diritto alle tutele previste ai sensi della L. n. 179/2017 e potrà

essere soggetto a procedure disciplinari che la Società si riserva di avviare nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

La responsabilità di svolgere indagini, su possibili violazioni del Codice Etico, spetta all'Organismo di Vigilanza, che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione: il personale è tenuto a collaborare pienamente alle eventuali indagini interne.

In esito a tale attività, l'Organismo di Vigilanza segnalerà all'Amministratore Unico quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

15. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente codice etico è stato ab origine approvato e adottato dall'Assemblea dell'amministratore unico in data 27 luglio 2018.

Ogni variazione e/ o integrazione del presente codice etico sarà approvata dall'Amministratore Unico, previa consultazione dell'Organo di Vigilanza, e diffusa tempestivamente ai destinatari tramite formule adeguate.