



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

CODICE ETICO

**APPROVATO IN ASSEMBLEA DELL'AMMINISTRATORE UNICO
DEL 15 MARZO 2024**



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

Sommario

1. PREMESSA
2. I VALORI
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO
4. I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE
 - 4.2 Diritti del lavoratore: criteri generali di condotta
 - 4.3 Doveri del lavoratore: criteri generali di condotta
5. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI FORNITORI
6. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI CLIENTI
7. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA PARTECIPATA PUBBLICA MONTAGNA 2000 S.P.A. E DELLE ISTITUZIONI PUBBLICHE
8. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI PARTITI POLITICI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI
9. CRITERI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITA' DI NATURA CONTABILE, AMMINISTRATIVA O FINANZIARIA
10. PRINCIPI GENERALI A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
11. PRINCIPI GENERALI A TUTELA DELL'AMBIENTE
12. PRINCIPI GENERALI A TUTELA DELL'ESSERE UMANO
13. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO
14. CHIARIMENTI SUL CODICE E SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI

ALLEGATO 1 DICHIARAZIONE DI ASSENZA DI CONFLITTO D'INTERESSI

ALLEGATO 2 DICHIARAZIONE DI ASSENZA DI CONFLITTO D'INTERESSI NELLE PROCEDURE DI AFFIDAMENTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

ALLEGATO 3 DICHIARAZIONE DI ASSENZA DI CONFLITTO D'INTERESSI NELLE PROCEDURE DI SELEZIONE DEL PERSONALE



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

1. PREMESSA

"Il Codice Etico è la Carta Costituzionale dell'azienda, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico - sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

Il Codice Etico è un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle proprie responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività dell'azienda (clienti, fornitori, soci, cittadini, dipendenti, collaboratori, istituzioni pubbliche, associazioni ambientali e chiunque altro sia interessato dall'attività dell'azienda)."

Il Codice rappresenta, le misure che Montagna 2000 S.p.A. intende adottare sotto un profilo etico-comportamentale, al fine di adeguare la propria struttura ai requisiti previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e predisporre delle linee di condotta interne ed esterne a Montagna 2000 S.p.A. da seguire nella realizzazione degli obiettivi societari. Pertanto 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. 231/01.

Il Codice Etico comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

Tutti i soggetti in posizione apicale, quali amministratori, sindaci o soggetti con funzioni di direzione, nonché tutti i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e più in generale tutti i terzi che entrano in rapporto con la Montagna 2000 S.p.A. non devono mai venire meno al rispetto di principi fondamentali quali l'onestà, l'integrità morale, la correttezza, la trasparenza e l'obiettività nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

Montagna 2000 S.p.A. predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo - garantisce la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali violazioni del Codice e vigilerà sull'effettiva osservanza del Codice stesso.

2. I VALORI

• **Trasparenza**

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno di Montagna 2000 S.p.A.

• **Integrità**

Montagna 2000 S.p.A. è una società in cui la correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno dell'impresa costituiscono un comune modo di sentire e di agire.



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

Nella condivisione di questi principi si instaurano rapporti duraturi con clienti e fornitori, generale trasparenza nelle relazioni con i terzi, consono ed equo riconoscimento del lavoro dei collaboratori.

- **Rispetto**

Il personale è la risorsa chiave dell'azienda: il rispetto, le opportunità per la crescita e lo sviluppo, il riconoscimento dei meriti personali ne rappresentano le linee direttrici.

I dipendenti vanno trattati tutti con pari dignità e indipendentemente dalla maggiore o minore importanza di ciascuno di essi.

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità.

Montagna 2000 S.p.A. ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui si trova ad operare.

I destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente; in nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'impresa in violazione delle leggi.

- **Onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza e obiettività**

Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, tutti coloro che lavorano con e per Montagna 2000 S.p.A. sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti ed i regolamenti dei Paesi in cui si svolge l'attività aziendale, nonché il Codice Etico ed i regolamenti interni. Essi devono avere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Montagna 2000 S.p.A. può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta.

Pertanto Montagna 2000 S.p.A. non intraprenderà né proseguirà alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difforni da quanto stabilito in questo specifico punto del Codice Etico.

- **Pari opportunità**

Montagna 2000 S.p.A. è un datore di lavoro che garantisce pari opportunità: non sono ammesse discriminazioni nei confronti di alcun individuo basate su razza, colore della pelle, sesso, paese di origine, età, credo religioso, stato civile, orientamento sessuale, identità sessuale, espressione individuale, condizione militare o di reduce di guerra, condizione di invalidità o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge o su qualsiasi altro fattore, come vietato dalla legge in vigore.

Questa politica viene adottata per tutti gli aspetti dell'occupazione presso Montagna 2000 S.p.A. inclusi selezione, assunzione, training, avanzamento di carriera e licenziamento.



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

- **Concorrenza Leale**

Montagna 2000 S.p.A. intende sviluppare il valore della concorrenza adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

- **Qualità dei servizi e dei prodotti**

Montagna 2000 S.p.A. orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi.

Per questo motivo, Montagna 2000 S.p.A. indirizza le proprie attività di ricerca e di sviluppo ad elevati standard di qualità dei propri servizi e prodotti.

- **Lavoro minorile**

Montagna 2000 S.p.A. si oppone allo sfruttamento dei minori. È inaccettabile per Montagna 2000 S.p.A. lo sfruttamento di minori o di altre classi di lavoratori, e la conoscenza di qualsiasi violazione dei suoi principi a riguardo autorizza Montagna 2000 S.p.A. a rompere le relazioni commerciali.

4. I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

4.2 Diritti del lavoratore: criteri generali di condotta

I Dipendenti hanno l'obbligo di conoscere le norme del presente Codice, e di astenersi da comportamenti contrari ad esse, e di collaborare riferendo al Responsabile di cui fanno parte, tutte le informazioni utili circa eventuali carenze nei controlli, comportamenti sospetti, violazioni, etc. L'osservanza delle norme del presente Codice è da ritenersi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i Dipendenti ai sensi dell'art 2104 del c.c.

- **Tutela della persona**

È richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e reputazione di ciascuno.

I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza e/o al proprio responsabile che procederà ad accertare l'effettiva violazione del Codice etico di comportamento. Non costituiscono discriminazioni quelle disparità motivabili sulla base di criteri oggettivi.

- **Formalizzazione del rapporto di lavoro**

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare. I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

- **Formazione del Personale**

Ogni responsabile aziendale deve utilizzare e valorizzare pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

crescita dei propri dipendenti.

In quest'ambito riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del dipendente, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

Montagna 2000 S.p.A. mette a disposizione di tutti i dipendenti strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze ed implementare il valore professionale del personale.

Viene svolta una formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita aziendale del dipendente (ad esempio, per i neoassunti, formazione relativa alla sicurezza sul lavoro, al D. Lgs.231/01 ed alla relativa prevenzione dei rischi, introduzione all'azienda e al suo business) e una formazione tempificata rivolta al personale operativo.

- **Tutela della privacy**

La privacy del dipendente è tutelata adottando standard che specificano la tipologia delle informazioni da richiedere al dipendente e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, informazioni dei collaboratori non attinenti alle finalità di selezione del personale e gestione del rapporto di lavoro secondo i criteri indicati nel presente Codice Etico. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

- **Sicurezza, salvaguardia, della salute e delle condizioni di lavoro**

Nell'ambito della propria attività Montagna 2000 S.p.A. si ispira al principio di rispetto e salvaguardia dell'ambiente e persegue l'obiettivo di tutelare la sicurezza e la salute dei Destinatari, adottando tutte le misure previste a tal fine dalla legge.

- **Valutazione del Personale**

Montagna 2000 S.p.A. evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti. Nell'ambito dei processi di gestione ed organizzazione del personale le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai dipendenti.

La valutazione dei collaboratori è effettuata attraverso un sistema di valutazione periodica della prestazione che prevede il coinvolgimento dell'ufficio HR Management, dei responsabili di riferimento e dell'interessato.

In sede di valutazione l'ufficio HR Management garantisce il rispetto del criterio di non discriminazione e, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

4.3 Doveri del lavoratore: criteri generali di condotta

Il dipendente deve agire lealmente, nell'osservanza degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, di quanto previsto dal Codice Etico, dalle normative aziendali e dalle norme nazionali, assicurando elevati standard delle prestazioni rese (art. 2014 c.c. – Diligenza del prestatore di lavoro e art. 2105 c.c. – Obbligo di fedeltà). Il mancato rispetto del dovere di agire con diligenza



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

e del dovere di fedeltà nei confronti di Montagna 2000 S.p.A. può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 c.c..

Dovrà assolutamente evitare comportamenti tali da danneggiare i beni di Montagna 2000 S.p.A., la gestione aziendale, il rapporto con le parti interessate e l'immagine della società.

Le decisioni assunte da ciascuno devono basarsi su principi di sana e prudente gestione, valutando in modo oculato i rischi potenziali, nella consapevolezza che le scelte personali contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali.

Tutte le operazioni e transazioni devono essere ispirate alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, della completezza e della trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e le procedure aziendali e devono essere assoggettabili a verifica.

• **Conflitto di interessi**

Tutti i collaboratori di Montagna 2000 S.p.A. sono tenuti a evitare situazioni da cui possano scaturire conflitti di interessi (es. cointeressenze con fornitori o clienti) e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni (art. 2105 c.c. – Obblighi di fedeltà).

Il personale di Montagna 2000 si astiene, inoltre, 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.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio diretto responsabile, il quale deve informare la direzione per valutarne l'effettiva presenza.

Il personale con poteri decisionali nelle procedure ad evidenza pubblica e nelle procedure di selezione del personale è obbligato a produrre, al momento dell'avvio della procedura, una dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi (allegato 1).

La dichiarazione predetta andrà consegnata al RPCT, che provvederà ad archivarla.

Laddove, nel corso della procedura si creasse una situazione di conflitto d'interesse, anche potenziale, il dipendente interessato dovrà astenersi da qualsiasi decisione e comunicarlo al Direttore generale, al fine di essere sostituito temporaneamente nella procedura.

• **Utilizzo dei sistemi informatici e altri strumenti aziendali**

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. Pertanto, l'utilizzo degli stessi dovrà essere limitato ad esigenze di carattere professionale.

L'utilizzo di beni aziendali per scopi personali è consentito nei limiti e nelle situazioni di particolare necessità e comunque l'eventuale utilizzo a scopo personale non dovrà pregiudicare lo svolgimento del servizio.

Tutte le apparecchiature informatiche nonché i Personal Computer, fissi o mobili, i relativi programmi e/o le applicazioni, affidate agli "utenti aziendali" sono strumenti di lavoro, pertanto:

- vanno custoditi in modo appropriato;
- possono essere utilizzati solo per fini professionali in relazione alle mansioni assegnate e non anche per scopi personali né, tanto meno, illeciti;



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

- non è consentita la memorizzazione di file o documenti di natura illecita, oltraggiosa o discriminatoria, o in dispregio delle norme sul diritto d'autore.

5. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI FORNITORI

• Scelta del fornitore

Ogni acquisto in favore di Montagna 2000 S.p.A. deve essere condotto con lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio, da personale qualificato che si assume la responsabilità delle proprie valutazioni e dei propri giudizi, assicurando nell'attività di acquisto l'osservanza di tutte le disposizioni normative rilevanti.

I soggetti responsabili e addetti al processo di acquisto:

- sono tenuti al rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate, operando sulla base dell'adozione di criteri oggettivi e documentabili;
- devono mantenersi liberi da obblighi personali verso i fornitori; eventuali rapporti personali dei dipendenti e/o consulenti con i fornitori devono essere segnalati all'azienda prima di ogni trattativa;
- dovranno rispettare in maniera rigorosa le previsioni normative e regolamentari e dovrà garantire la parità di trattamento delle imprese proponenti, astenersi dal compimento di qualsiasi trattamento preferenziale o di favore nei confronti di taluno dei fornitori;
- sono tenuti tassativamente a segnalare immediatamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi tentativo o caso di alterazione dei normali rapporti commerciali;
- non devono offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a personale di altre società o enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per l'azienda, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni generali del presente Codice Etico;
- non devono accettare beni o servizi da soggetti esterni o interni a fronte del rilascio di notizie riservate o dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti, anche nel caso non vi siano ripercussioni dirette per la società;
- 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.
- Oltre a quanto espressamente previsto dal MOG231/01, è fatto altresì divieto al personale della società 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



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

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.

• **Trasparenza**

Le relazioni con i fornitori di Montagna 2000 S.p.A., comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme del presente Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte di Montagna 2000 S.p.A. anche sotto il profilo della congruità delle prestazioni o dei beni forniti rispetto al corrispettivo pattuito. Montagna 2000 S.p.A. predispone opportune procedure per garantire la massima trasparenza delle operazioni di selezione del fornitore e di acquisto di beni e servizi.

• **Correttezza e diligenza nell'esecuzione dei contratti**

Montagna 2000 S.p.A. ed il fornitore devono operare al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia.

Montagna 2000 S.p.A. si impegna ad informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme e ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti nonché delle aspettative della controparte, date le circostanze, le trattative ed il contenuto del contratto.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

• **Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 – bis c.p.) inserito nei reati di cui all'art. 24 D.lgs. 231 nei rapporti con la pubblica amministrazione**

La scelta del contraente deve avvenire nel pieno rispetto del codice dei contratti pubblici D.lgs. 36/2023 e del Regolamento per l'affidamento dei contratti di lavori, servizi e forniture (art. 14 D.lgs. 36/2023), mantenendo la massima oggettività e trasparenza nell'individuazione del contraente.

Pertanto, in sede di partecipazione a procedimenti di scelta del contraente posti in essere da enti pubblici e pubbliche amministrazioni i rapporti dovranno essere mantenuti in termini di oggettività e rispetto delle procedure e la documentazione prodotta dovrà rispettare i principi di veridicità, oggettività, documentabilità e completezza.

In nessun caso saranno tollerati comportamenti dei destinatari del presente codice di comportamento volti a turbare il procedimento di scelta del contraente.

6. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI CLIENTI

• **Uguaglianza e imparzialità**



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

Montagna 2000 S.p.A. si impegna a:

- soddisfare i propri clienti in adempimento agli obblighi fissati dal contratto.
- non discriminare arbitrariamente i propri clienti

Montagna 2000 S.p.A. instaura con i clienti un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione.

• **Contratti e comunicazioni**

I contratti e le comunicazioni con i clienti di Montagna 2000 S.p.A. sono:

- chiari, semplici e formulati con il linguaggio più vicino possibile quello abitualmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti e alle indicazioni delle Autorità senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette (quali ad esempio l'inserimento di pratiche o clausole



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

vessatorie nei confronti dei consumatori);

- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

Montagna 2000 S.p.A. si impegna a comunicare tempestivamente e nel modo più appropriato ogni informazione relativa ad eventuali modifiche e variazioni nella prestazione del servizio.

• **Interazione con i clienti**

L'azienda si impegna a favorire l'interazione con i clienti attraverso la gestione e risoluzione rapida di eventuali reclami e avvalendosi di appropriati sistemi di comunicazione. L'impresa ripudia il contenzioso come strumento volto ad ottenere indebiti vantaggi e vi ricorre di propria iniziativa esclusivamente quando le sue legittime pretese non trovino nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

• **Riservatezza delle Informazioni relative alla Clientela**

La protezione delle informazioni confidenziali dei nostri clienti è di cruciale importanza per Montagna 2000 S.p.A. I clienti affidano le loro informazioni riservate e dobbiamo dunque adottare tutte le misure necessarie affinché queste informazioni riservate siano mantenute tali.

7. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA PARTECIPATA PUBBLICA MONTAGNA 2000 S.P.A. E DELLE ISTITUZIONI PUBBLICHE

Ai fini del presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si deve intendere, oltre a qualsiasi ente pubblico, altresì, qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero.

Sempre ai sensi del presente Codice Etico, nella definizione di ente pubblico sono compresi quei soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali, come gli enti gestori dei mercati regolamentati.

• **Regole di condotta relative ai rischi di traffico di influenze illecite, corruzione e concussione**

Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti di Montagna 2000 S.p.a. ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio, dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo al fine di arrecare un vantaggio diretto o indiretto all'azienda.

È altresì vietato lo sfruttamento di relazioni esistenti o millantate con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti di cui all'art. 322 bis c.p., nonché la dazione o la promessa di denaro



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

o di altra utilità, quale prezzo della mediazione illecita o remunerazione per l'esercizio delle funzioni o poteri da parte dei soggetti di cui sopra.

Inoltre, chi riceve richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, dovrà immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con essi;
- informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza ed il proprio responsabile aziendale.

Le prescrizioni indicate nei precedenti punti non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti e contribuzioni che, sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità, ecc., abbiano analoghe finalità di quelle vietate negli stessi punti.

• **Correttezza nei rapporti commerciali con la Società Montagna 2000 S.p.a.**

Nel caso si instaurino rapporti commerciali con la Società Montagna 2000 S.p.a., compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale.

In particolare non dovranno essere intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti e/o il loro diretto superiore a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

• **Utilizzo di contributi e finanziamenti ricevuti**

È fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse alla società dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

• **Alterazione Sistemi informativi della partecipata Montagna 2000 S.p.a.**

È vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno. Il divieto è rafforzato se ad essere danneggiato è lo Stato o un ente pubblico.

• **Indicazioni sull'uso dei Social network e l'uso delle mail**

Con il DPR 13 giugno 2023, n. 81 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 29.06.2023 n. 150 sono divenute operative delle novità sull'uso dei Social network e l'uso delle mail.

Con riferimento all'impiego delle tecnologie informatiche: l'utilizzo di account istituzionali è consentito solo per fini connessi all'attività lavorativa e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione (Montagna 2000 S.p.a.).

L'utilizzo di caselle di posta elettronica personali deve essere evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale, fermo restando che lo stesso rimane responsabile del contenuto dei messaggi inviati.



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

Sull'impiego dei mezzi di informazione e dei social media, si stabilisce che nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente deve utilizzare ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente all'amministrazione di appartenenza, precisando che in ogni caso deve astenersi da interventi o commenti che possano nuocere a prestigio, decoro o immagine dell'amministrazione di appartenenza o dell'amministrazione in generale.

Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.

8. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI PARTITI POLITICI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

• Contributi a organizzazioni politiche e sindacali

Montagna 2000 S.p.A. non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma a partiti, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti.

I Soggetti Destinatari sono liberi di erogare finanziamenti politici, a livello personale, a candidati, partiti o comitati di loro scelta, entro i limiti previsti dalla legge. In nessun caso i Soggetti Destinatari saranno rimborsati o compensati per qualsiasi finanziamento politico personale.

9. CRITERI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITA' DI NATURA CONTABILE, AMMINISTRATIVA O FINANZIARIA

Montagna 2000 S.p.A. si adopera affinché le performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente il rischio assunto con l'investimento dei propri capitali. L'impegno di Montagna 2000 S.p.a. indirizzato a massimizzare il valore a lungo termine. Per tenere fede a questo impegno, la Società adotta standard di pianificazione finanziaria e di controllo e sistemi di contabilità coerenti ed adeguati ai principi contabili applicabili alla Società.

Nell'espletare tale prassi, Montagna 2000 S.p.A. opera con la massima trasparenza contabile coerentemente con le migliori pratiche di business.

Tale trasparenza si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, tale da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione.

Ciascuna registrazione contabile, a sua volta, deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

Montagna 2000 S.p.A. si impegna, inoltre, a verificare la regolarità dei pagamenti, con riferimento alla piena coincidenza tra destinatari/ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni.

Ogni dipendente è tenuto a segnalare con tempestività e riservatezza al proprio superiore nonché



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

all'Organismo di Vigilanza ogni omissione, imprecisione o falsificazione delle scritture contabili o dei documenti di supporto di cui sia venuto a conoscenza.

10. PRINCIPI GENERALI A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Montagna 2000 S.p.a. considera un investimento produttivo la destinazione alla sicurezza di risorse umane, professionali, organizzative, tecnologiche ed economiche. La società ritiene infatti di primaria importanza la salvaguardia della sicurezza e della salute 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.

In virtù di tale considerazione Montagna 2000 S.p.A. promuove l'integrazione 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.

Montagna 2000 S.p.A. ritiene che, durante lo svolgimento del proprio ruolo ed in coerenza con la formazione ricevuta, ciascuno si adoperi 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.

Pertanto Montagna 2000 S.p.A. adotta i seguenti principi:

- la migliore prevenzione dei rischi deriva dalla conoscenza dei pericoli e dalla loro valutazione;
- garantire la partecipazione e la cooperazione dei lavoratori per l'accrescimento dell'livello di sicurezza, prestando particolare attenzione alle segnalazioni provenienti dal personale operativo e valutate in sede di riunione periodica con RSPP, consulente esterno per la sicurezza e altre figure coinvolte.

11. PRINCIPI GENERALI A TUTELA DELL'AMBIENTE

Montagna 2000 S.p.A. rivolge particolare attenzione alle questioni ambientali e, in tal senso, si impegna ad adottare strategie e tecniche aziendali che migliorino l'impatto ambientale delle proprie attività, nel rispetto della normativa vigente e tenendo anche conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze.

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;
- attuazione di tutte le azioni necessarie ad assicurare il rispetto e l'adeguamento alle previsioni normative vigenti;
- gestione sostenibile della risorsa idrica anche attraverso politiche di razionalizzazione del suo impiego;
- adozione di programmi finalizzati all'efficientamento delle diverse fasi del servizio idrico



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

integrato (captazione, trattamento, adduzione, accumulo, distribuzione della risorsa idrica e collettamento, depurazione e recapito finale dei reflui) e, in particolare, alla riduzione delle perdite nella rete di distribuzione;

- 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.

12. PRINCIPI GENERALI A TUTELA DELL'ESSERE UMANO

Montagna 2000 in qualità di gestore del servizio idrico integrato ha l'obbligo di garantire la salubrità e la pulizia delle acque destinate al consumo umano.

Per il motivo di cui sopra tutto il personale dipendente e non (a titolo esemplificativo e non esaustivo: consulenti, fornitori terzi) devono svolgere le mansioni commissionate da Montagna 2000 nel rispetto del D.lgs. n. 18/2023 in particolar modo l'art. 3 per i parametri dell'allegato 1 parte B per la concentrazione cromo e la parte C per la torbidità.

13. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITA'DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

• **Conoscenza e comprensione del Codice Etico**

A ogni Persona di Montagna 2000 S.p.A. è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte. È fatto obbligo a ciascuna Persona di Montagna 2000 S.p.A. di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali Montagna 2000 S.p.A. entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- riferire tempestivamente ai propri superiori o all'organo del quale è parte, proprie rilevazioni o notizie fornite da Stakeholder circa possibili casi o richieste di violazione del Codice; le segnalazioni di possibili violazioni sono inviate nel rispetto delle modalità operative fissate dalle procedure specifiche stabilite dal Collegio Sindacale e dall'Organismo di Vigilanza di Montagna 2000 S.p.A.;
- collaborare con le funzioni incaricate dalle procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

• **Diffusione e comunicazione**



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

Montagna 2000 S.p.A. s'impegna a diffondere il 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 essere in possesso del 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 la Direzione aziendale sono a disposizione per ogni delucidazione e chiarimento, in merito al Codice Etico. Sarà attiva una casella di posta elettronica a cui inviare eventuali richieste in merito all'ottemperanza del Codice Etico (odv@montagna2000.it).

Con l'efficacia del DPR 13.06.2023 n. 81 i dirigenti, chiamati peraltro a curare la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui sono responsabili. Il dirigente viene chiamato a curare anche il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, come anche di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia, pur assumendo iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze.

• **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'Amministratore Unico, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice Etico;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle 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.

• **Controllo e aggiornamento**

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico attraverso un'attività di monitoraggio



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

consistente nell'accertare e promuovere il miglioramento continuo dell'etica nell'ambito della società;

- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico, garantendo lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica, analizzando ed integrando le proposte di revisione delle politiche e delle procedure aziendali con significativi impatti sull'etica della società;
- ricevere e analizzare le segnalazioni in tema di violazione del Codice Etico da parte di tutte le parti interessate;
- provvedere alla periodica revisione del Codice Etico.

• **Segnalazione di problemi o sospette violazioni**

Chiunque venga a conoscenza, o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del presente codice, di una determinata legge o delle procedure aziendali, ha il dovere di informare immediatamente il proprio responsabile e l'Organismo di Vigilanza (odv@montagna2000.it).

La segnalazione deve avvenire per iscritto, eventualmente anche in forma anonima, secondo le forme e i canali all'uopo predisposti.

Montagna 2000 S.p.A. pone in essere i necessari accorgimenti, che tutelino i segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare adito a forme di discriminazione o penalizzazione (per esempio, interruzione dei rapporti con partners, fornitori, consulenti, ecc.).

È a tale fine assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. 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 alla funzione dirigente quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

• **Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni**

Le disposizioni del presente codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con Montagna 2000 S.p.A.

La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel codice etico compromette il rapporto fiduciario tra Montagna 2000 S.p.A. e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Le violazioni saranno perseguite da Montagna 2000 S.p.A., nei seguenti termini:

- Per quanto concerne i dipendenti, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale, nei casi in cui le condotte costituiscano reato. In particolare, le sanzioni saranno conformi alle regole ed alle logiche del contratto di lavoro applicato. I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o ammonizione alla sospensione senza retribuzione, alla retrocessione e, nei casi più gravi, al licenziamento. Prima dell'assunzione di un provvedimento disciplinare, all'interessato viene data la possibilità



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

di giustificare il suo comportamento ai sensi dello Statuto dei Lavoratori.

- Per quanto riguarda consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, verranno attivate modalità specifiche di risoluzione del rapporto contrattuale, da specificare nei singoli contratti. - Per quanto riguarda i soggetti in posizione apicale, Amministratori o Rappresentanti legali l'OdV formalizza una comunicazione all'Assemblea dei Soci che verrà convocata in sede ordinaria o anche straordinaria in caso di urgenza su esplicita richiesta dell'OdV stesso, per le deliberazioni del caso. È fatto inoltre salvo l'eventuale risarcimento dei danni, di cui Montagna 2000 S.p.A. dovesse soffrire per effetto della violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, delle prescrizioni contenute nel codice etico.

14. CHIARIMENTI SUL CODICE E SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI

Per i dipendenti di Montagna 2000 S.p.A., il primo riferimento per i chiarimenti sui principi del Codice e sulla sua applicazione è il superiore diretto, che può fornire una risposta o indirizzare ad altre funzioni aziendali e all'OdV. I quesiti etici sono da trattare seriamente e chi ricopre un ruolo di responsabilità deve agevolare la soluzione.

Anche per le segnalazioni di violazione il primo riferimento è il superiore diretto, che può mettere in atto misure correttive ed esercitare un ruolo di mediazione, oppure riportare la segnalazione alla Direzione aziendale e all'OdV.

Tuttavia, il responsabile diretto non è l'unico referente possibile. Per i chiarimenti, così come per le segnalazioni, i dipendenti possono anche rivolgersi personalmente alla Direzione aziendale e all'OdV. Questi canali sono incaricati anche di raccogliere eventuali segnalazioni di violazione al Codice da parte degli stakeholder esterni all'azienda.



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

Allegato 1

Da consegnare al R.P.C.T. al momento dell'avvio della procedura

DICHIARAZIONE DI ASSENZA DI CONFLITTO D'INTERESSI

Il sottoscritto _____ qualità di _____ di Montagna 2000 S.p.a., rispetto alla

Procedura di selezione per _____ indetta in data _____

Procedura ad evidenza pubblica _____ indetta in data

DICHIARA

sotto la propria responsabilità ed in piena conoscenza della responsabilità penale prevista per le dichiarazioni false dall'art.76 del D.P.R. n. 445/2000 e dalle disposizioni del Codice penale e dalle leggi speciali in materia ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445/2000:

- l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, ai sensi della normativa vigente, con Montagna 2000 S.p.a.;
- di aver preso piena cognizione del codice etico di Montagna 2000 S.p.a.

SI IMPEGNA

- a comunicare tempestivamente al Direttore Generale, quando ritiene sussistere un conflitto di interessi, anche potenziale o non patrimoniale, tra le decisioni o le attività inerenti al suo profilo e i propri interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado e di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui 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, e si impegna ad astenersi dalle relative decisioni e attività qualora ciò sia ritenuto opportuno dal responsabile della struttura.
- a non usare a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio e a non divulgarle al di fuori dei casi consentiti, e inoltre a evitare situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della Società.

La presente dichiarazione è resa ai sensi e per gli effetti dell'art.76 del D.P.R. n. 445/2000

Luogo, data

_____, _____

Firma



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

Allegato 2

Da consegnare al R.P.C.T. al momento dell'avvio della procedura

**DICHIARAZIONE DI ASSENZA DI CONFLITTO D'INTERESSI NELLE PROCEDURE DI AFFIDAMENTI
DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE**

Il/La sottoscritto/a _____ qualità di _____ di Montagna 2000 S.p.a., rispetto
alla Procedura ad evidenza pubblica _____ indetta in data

DICHIARA

sotto la propria responsabilità ed in piena conoscenza della responsabilità penale prevista per le
dichiarazioni false dall'art.76 del D.P.R. n. 445/2000 e dalle disposizioni del Codice penale e dalle leggi
speciali in materia ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445/2000:

l'insussistenza nell'esercizio del proprio funzioni di situazioni, reali o potenziali, di conflitto di interesse, ai
sensi dell'art. 42 del D.lgs. 50/2016 e s.m.i.;

di aver preso visione delle linee guida sul conflitto d'interesse di Montagna 2000 S.p.a.

SI IMPEGNA

- a comunicare tempestivamente al R.P.C.T., quando ritiene sussistere un conflitto di interessi, anche
potenziale o non patrimoniale, tra le decisioni o le attività inerenti al suo profilo e i propri interessi
personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado e di persone con le quali
abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge
abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od
organizzazioni di cui 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, e si impegna
ad astenersi dalle relative decisioni e attività qualora ciò sia ritenuto opportuno dal responsabile della
struttura;
- a non usare a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio e a non divulgarle al di fuori
dei casi consentiti, e inoltre a evitare situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto
adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della Società.

La presente dichiarazione è resa ai sensi e per gli effetti dell'art.76 del D.P.R. n. 445/2000

Luogo, data

Firma



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio



MONTAGNA 2000

Nuova energia al territorio

Allegato 3

Da consegnare al R.P.C.T. al momento dell'avvio della procedura

DICHIARAZIONE DI ASSENZA DI CONFLITTO D'INTERESSI NELLE PROCEDURE DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Il/La sottoscritto/a _____ qualità di _____ di Montagna 2000 S.p.a., rispetto alla procedura di selezione per _____ indetta in data _____

DICHIARA

sotto la propria responsabilità ed in piena conoscenza della responsabilità penale prevista per le dichiarazioni false dall'art.76 del D.P.R. n. 445/2000 e dalle disposizioni del Codice penale e dalle leggi speciali in materia ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445/2000:

l'insussistenza nell'esercizio del proprio potere decisorio di situazioni, reali o potenziali, di conflitto di interesse, ai sensi della normativa vigente applicabile (artt. 51 e 52 c.p.c.);

di non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi di qualsiasi natura, anche potenziale, che potrebbero essere percepite come una minaccia all'imparzialità e indipendenza nel contesto della presente procedura di selezione;

di aver preso visione delle linee guida sul conflitto d'interesse di Montagna 2000 S.p.a.

SI IMPEGNA

- a comunicare tempestivamente al R.P.C.T., quando ritiene sussistere un conflitto di interessi, anche potenziale o non patrimoniale, tra le decisioni o le attività inerenti al suo profilo e i propri interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado e di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui 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, e si impegna ad astenersi dalle relative decisioni e attività qualora ciò sia ritenuto opportuno dal responsabile della struttura;
- a non usare a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio e a non divulgarle al di fuori dei casi consentiti, e inoltre a evitare situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della Società.

La presente dichiarazione è resa ai sensi e per gli effetti dell'art.76 del D.P.R. n. 445/2000

Luogo, data

Firma



MONTAGNA 2000
Nuova energia al territorio
