

ALLEGATO N. 3 – MISURE ANTICORRUTTIVE

M1 – Codice etico
DESCRIZIONE
Servizi integrati bellunesi S.p.A. ha adottato un apposito codice, avendo cura di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice ha rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse.
TIPO DI MISURA
Organizzativa - normativa
STATO DI ADOZIONE 2015
Il Codice di Comportamento è stato adottato con provvedimento dell'Amministratore Unico in data 23/02/2015. Il Codice prevede alcuni adempimenti in materia di conflitti di interesse.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Revisione – Aggiornamento
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Mantenimento – Aggiornamento
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027
Mantenimento – Aggiornamento
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili (compreso l'ODV) nel corso delle periodiche riunioni.

M2 – Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali
DESCRIZIONE
Viene previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 – e cioè “gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato” – e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.
TIPO DI MISURA
Organizzativa - normativa
STATO DI ADOZIONE 2015
Richiesta di autocertificazione di carenza di cause ostative ai soggetti previsti.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Permanere della vigilanza.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Permanere della vigilanza.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027
Permanere della vigilanza.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili (compreso l'ODV) nel corso delle periodiche riunioni.

M3 – Formazione obbligatoria
DESCRIZIONE
Servizi Integrati bellunesi S.p.A., con il Piano Formazione allegato al PTPC (all. 5), ha definito i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione (e temi affini/correlati)
TIPO DI MISURA
Organizzativa – normativa
STATO DI ADOZIONE 2015
Vedi il Piano di formazione
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Vedi il Piano di formazione
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Aggiornamento del Piano di formazione.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027
Aggiornamento del piano di formazione.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili (compreso l'ODV) nel corso delle periodiche riunioni

M4 – Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)
DESCRIZIONE
Sono state previste e adottate misure volte a garantire l'anonimizzazione delle segnalazioni da parte di dipendenti di situazioni di <i>malagestio</i> dell'ente, secondo modelli di <i>whistleblower</i>
TIPO DI MISURA
Organizzativa – normativa
STATO DI ADOZIONE 2023
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Revisione della procedura a fronte dell'intervenuta fusione per incorporazione
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Mantenimento e verifica della procedura
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027
Mantenimento e verifica della procedura.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili (compreso l'ODV) nel corso delle periodiche riunioni

M5 – Rotazione del personale o misure alternative (segregazione delle funzioni)
DESCRIZIONE
In materia di rotazione del personale, si rimanda a quanto indicato nel PTPC. Stanti le difficoltà pratiche di adozione di tale misura, Servizi integrati bellunesi S.p.a. ha previsto misure analoghe ed alternative, quali la c.d. "Segregazione delle funzioni" che prevede di attribuire a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.
TIPO DI MISURA
Organizzativa - normativa
STATO DI ADOZIONE NEL 2015
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Verifica delle varie procedure in essere e valutazione in merito alla possibilità di "segregare le funzioni" in più sotto-processi.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Verifica periodica
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027
Verifica periodica
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili (compreso l'ODV) nel corso delle periodiche riunioni.

M6 – Integrazione dei diversi presidi previsti
DESCRIZIONE
Servizi integrati bellunesi S.p.A. si è dotata di numerosi Regolamenti interni che disciplinano le varie attività (sia a rilevanza interna, che esterna). Ci si riferisce, ad esempio a: Regolamento per gli affidamenti sotto soglia comunitaria, Regolamento uso attrezzature informatiche, Regolamento automezzi aziendali, Codice disciplinare, Regolamento del personale, Regolamento procedure assunzione del personale, Regolamento privacy e sicurezza, Regolamento whistleblowing. In questo modo, l'operato dei dipendenti risulta disciplinato in maniera uniforme. Da ultimo, si ricorda il MODELLO 231 vigente, anch'esso adottato in un'ottica di massima attenzione alla legalità. L'insieme dei documenti (pur nelle loro tipiche diverse finalità) costituisce – di fatto – un corpo unico, anche quale “presidio” anticorruzione.
TIPO DI MISURA
Documentale-organizzativa.
STATO DI ADOZIONE 2016
Si inizia a curare il coordinamento tra i suddetti documenti e viene data evidenza crescente degli stessi ai dipendenti.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Ricognizione, tramite il coinvolgimento delle Direzioni e dei Responsabili dei vari Uffici/Servizi di tutti i Regolamenti aziendali in vigore.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Elaborazione di un registro riepilogativo di tutti i Regolamenti aziendali. Portare lo stesso a conoscenza di tutti i dipendenti (attraverso il portale Intranet aziendale) per favorire la conoscenza delle indicazioni riportate in ciascun documento.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027
Revisione e coordinamento costanti dei vari documenti.
MONITORAGGIO
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili (compreso l'ODV) nel corso delle periodiche riunioni.

M7 – Scheda per la dichiarazione circa l'insussistenza di conflitti di interesse (RUP)
DESCRIZIONE
La misura consiste nella compilazione e sottoscrizione di un modello di dichiarazione (All. 2B) con la quale ciascun RUP attesta di non trovarsi, rispetto al ruolo ricoperto nei procedimenti amministrativi di cui è Responsabile, in alcuna delle situazioni di conflitto di interessi, anche solo potenziale, tali da ledere l'imparzialità dell'agire dell'amministrazione
TIPO DI MISURA
Documentale
STATO DI ADOZIONE NEL 2025*
Il modello di dichiarazione viene sottoposto ai RUP, che devono rendere l'attestazione rispetto a tutte le procedure in corso al momento della dichiarazione medesima.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Il modello di dichiarazione viene sottoposto ai RUP, con verifiche a campione in merito alle dichiarazioni rese
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Il modello di dichiarazione continua a venir sottoposto ai RUP, con verifiche a campione in merito alle dichiarazioni rese
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027
Il modello di dichiarazione continua a venir sottoposto ai RUP, con verifiche a campione in merito alle dichiarazioni rese
MONITORAGGIO
Verifica delle dichiarazioni rese da parte del RPCT e valutazione dei casi specifici per i quali i RUP dovessero chiedere chiarimenti

*L'efficacia operativa della società Servizi Integrati bellunesi S.p.A. (SIB S.p.A.), a far data dal 1° gennaio 2025, comporterà una riorganizzazione aziendale interna. La circostanza sarà volano per introdurre e/o adottare definitivamente la procedura sopra menzionata.

M8 – Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage)
DESCRIZIONE
La misura consiste nella compilazione e sottoscrizione di un modello di dichiarazione (All. 2C) con la quale gli Amministratori, il Direttore Generale e i titolari di incarichi dirigenziali interni ed esterni si impegnano al rispetto del divieto di <i>pantouflage</i> nonché a comunicare, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto con SIB, l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.
TIPO DI MISURA
Organizzativa - normativa
STATO DI ADOZIONE NEL 2025*
Il modello di dichiarazione sarà sottoposto a tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e ai Dirigenti.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Il modello di dichiarazione viene sottoposto a tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e ai Dirigenti.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
-
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027
-
MONITORAGGIO
Verifica delle dichiarazioni

*L'efficacia operativa della società Servizi Integrati bellunesi S.p.A. (SIB S.p.A.), a far data dal 1° gennaio 2025, comporterà una riorganizzazione aziendale interna. La circostanza sarà volano per introdurre e/o adottare definitivamente la procedura sopra menzionata.

M9 – Questionario ai dipendenti
DESCRIZIONE
<p>La misura consiste nel sottoporre, a tutto il personale dipendente, un questionario per misurare la percezione della corruzione. Tale attività è iniziata in collaborazione con altri Gestori del Veneto (consorzati a Viveracqua S.c.a r.l.) che, insieme a SIB S.p.A. hanno elaborato una serie di domande volte, da un lato, a testare il livello di conoscenza di alcune tematiche in materia e, dall'altro, per delineare la percezione della corruzione all'interno delle varie aziende.</p> <p>Alla luce delle informazioni raccolte, verrà meglio ponderato il livello di rischio corruttivo in azienda, divenendo nuovo punto di partenza per mettere a punto nuove misure in grado di ridurlo.</p>
TIPO DI MISURA
Organizzativa
STATO DI ADOZIONE NEL 2024
Elaborazione del questionario condiviso e analisi dei risultati ottenuti
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
-
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
-
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027
-
MONITORAGGIO
Analisi dei risultati e condivisione con il gruppo di lavoro in seno a Viveracqua S.c. a r.l.