

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D. LGS. 231/01**

**Indice delle revisioni**

REV.	DATA	MOTIVO
Rev. 18.12.2014	18.12.2014	Prima adozione del Modello e del Codice Etico - approvazione del Consiglio di Amministrazione
Rev. 24.03.2016	24.03.2016	Sistema Disciplinare
Rev. 15.04.2017	15.04.2017	Prima Revisione
Rev. 14.12.2017	14.12.2017	Seconda Revisione
Rev. 23.05.2018	23.05.2018	Regolamento Whistleblowing
Rev. 19.01.2019	19.01.2019	Terza Revisione
Rev. 23.06.2020	23.06.2020	Emergenza COVID-19
Rev. 13.12.2022	13.12.2022	Riedizione

- ✓ INDICE GENERALE
- ✓ PARTE GENERALE
- ✓ PARTI SPECIALI:
  - PARTE SPECIALE A - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
  - PARTE SPECIALE B - REATI INFORMATICI
  - PARTE SPECIALE C - CRIMINALITÀ ORGANIZZATA
  - PARTE SPECIALE D - REATI DI FALSI
  - PARTE SPECIALE E - REATI INDUSTRIA COMMERCIO
  - PARTE SPECIALE F - REATI SOCIETARI
  - PARTE SPECIALE G – REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE E PAESAGGISTICO
  - PARTE SPECIALE H - REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO
  - PARTE SPECIALE I - REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE
  - PARTE SPECIALE J - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
  - PARTE SPECIALE K - REATI DI RICETTAZIONE E RICICLAGGIO

- PARTE SPECIALE L - REATI DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE
- PARTE SPECIALE M – REATI AMBIENTALI
- PARTE SPECIALE N REATI TRIBUTARI
- ALLEGATI (vedi Tabella e Indice allegati)

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

## PARTE GENERALE

*«Due cose riempiono l'animo di ammirazione e venerazione sempre nuova e crescente, quanto più spesso e più a lungo la riflessione si occupa di esse: il cielo stellato sopra di me, e la legge morale dentro di me.»*

(Epitaffio di I. Kant, estratto dalla Critica della ragion pratica)

## **Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Il Consiglio di Amministrazione di Livenza Tagliamento Acque S.p.A. nel corso della riunione del 18/12/2014 ha deciso di adottare un Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del D.Lgs.231/2001 per impiegarlo come strumento di controllo interno volto alla prevenzione dei reati sanzionati dal Decreto 231 stesso.

Durante la stessa riunione il Consiglio di Amministrazione ha adottato formalmente il presente Modello e ha provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) incaricandolo di vigilare sulla corretta attuazione del Modello e di curarne l'aggiornamento, con le modalità in esso previste.

La Società ha inoltre provveduto a pubblicare il Codice Etico all'interno del sito web aziendale e nell'intranet aziendale nonché ad affiggerlo in bacheca in modo da renderne noti i contenuti al personale aziendale e a tutti i soggetti che a qualsiasi titolo interagiscono con la Società.

Il presente documento, assieme alle Parti Speciali, allo Statuto dell'O.d.V., al Sistema Disciplinare, al Codice Etico e di Comportamento e di Condotta e a tutti gli altri allegati e alle procedure, corredato di tutti i dati utili ad evidenziare le attività svolte dall'Azienda, le situazioni rischiose da esse derivanti e le misure organizzative, gestionali e di controllo predisposte ed attuate, rappresenta il corrente aggiornamento al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Livenza Tagliamento Acque S.p.A. con verbale di data 13 dicembre 2022.

Nel corso del 2022 si è deciso di dar corso ad una revisione ed aggiornamento del Modello, al fine di renderlo coerente con l'assetto organizzativo ed operativo dell'Azienda e conforme ai più recenti dettami normativi.

L'adozione e l'efficace attuazione del presente Modello di Organizzazione e di Gestione lo rendono idoneo all'efficacia esimente per la Società ai sensi del Decreto 231.

Il Presidente del CdA

Andrea Vignaduzzo

**Indice delle revisioni**

REV.	DATA	MOTIVO
Rev. 18.12.2014	18.12.2014	Prima adozione del Modello e del Codice Etico - approvazione del Consiglio di Amministrazione
Rev. 24.03.2016	24.03.2016	Sistema Disciplinare
Rev. 15.04.2017	15.04.2017	Prima Revisione
Rev. 14.12.2017	14.12.2017	Seconda Revisione
Rev. 23.05.2018	23.05.2018	Regolamento Whistleblowing
Rev. 19.01.2019	19.01.2019	Terza Revisione
Rev. 23.06.2020	23.06.2020	Emergenza COVID-19
Rev. 13.12.2022	13.12.2022	Riedizione

**Controllo di distribuzione**

Pubblico	Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite pubblicazione sul sito web <a href="https://www.lta.it/">https://www.lta.it/</a> ed affisso in tutte le bacheche aziendali delle varie sedi di lavoro.
----------	--

**Proprietà intellettuale**

Il presente documento, descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. è di proprietà della stessa; la struttura degli elaborati, le metodologie originali e gli strumenti utilizzati in ogni fase della predisposizione del Modello (c.d. *know-how*) sono prodotto intellettuale; è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, salvo preventiva autorizzazione scritta di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di Livenza Tagliamento Acque S.p.A.



**Consegna del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo all'Organismo di Vigilanza**

Il presente documento è stato consegnato in data odierna all'Organismo di Vigilanza che, con la sottoscrizione, ne attesta la presa visione.

Portogruaro, 13.12.2022.

Anna Di Lorenzo

Cristian Zotto

Pierina Villotta

## **1. Introduzione**

Il 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (nel seguito "il Decreto") che reca disposizioni concernenti la "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il Decreto ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito da tempo, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Sulla base di quanto disposto dal Decreto, un ente può essere ritenuto responsabile in relazione ai reati elencati nel Decreto medesimo, se commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso da uno o più dei seguenti soggetti:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

In pratica, il reato commesso o tentato da uno dei soggetti sopra indicati, nell'interesse o vantaggio dell'ente, determina, oltre alla responsabilità penale della persona fisica che ha compiuto materialmente il fatto, la responsabilità "amministrativa" da reato dell'ente medesimo. In tal caso, all'ente è comminata una sanzione pecuniaria, accompagnata dalla

confisca del prezzo del reato o del profitto del reato, e nei casi previsti, da sanzioni interdittive, oltre che dalla pubblicazione della sentenza di condanna.

La responsabilità amministrativa dell'ente, che rende possibile l'applicazione delle sanzioni indicate nel Decreto, si fonda, quindi, su una "colpa in organizzazione": l'ente è ritenuto responsabile del reato commesso dal suo esponente, se ha omesso di dotarsi di una organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per regolare il corretto svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti.

Il Decreto individua pertanto, come esimente la responsabilità dell'ente, l'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", idoneo a prevenire la commissione degli illeciti penali considerati.

Alla luce di quanto fin qui brevemente illustrato, al fine di assicurare condizioni di liceità, trasparenza e correttezza nella conduzione delle proprie attività e di prevenire la commissione dei reati presupposto indicati dal Decreto, a cui risulta maggiormente esposta la propria organizzazione, Livenza Tagliamento Acque S.p.A. ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (nel seguito "il Modello o il MOG") conforme alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001.

Il Modello è costituito da un complesso organico di principi, regole, procedure, schemi organizzativi, poteri, compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio finalizzato a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati considerati.

## **2. Presentazione della Società**

È costituita una società per azioni denominata Livenza Tagliamento Acque S.p.A., in sigla anche “LTA S.P.A.”.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A., con sede legale in Piazza della Repubblica n° 1 – 30026 Portogruaro (VE), è una società per azioni a capitale totalmente pubblico, con personalità giuridica di diritto privato, affidataria in house del servizio idrico integrato sul territorio dei Comuni soci.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. nasce l’11 dicembre 2014 dalla fusione tra Acque del Basso Livenza S.P.A. e CAIBT S.P.A., ricevendo nella totalità l’eredità tecnica, economica e finanziaria delle due Società; successivamente in data 15 dicembre 2017 LTA S.p.a. ha incorporato Sistema Ambiente S.r.l.

La Società ha per oggetto l’esercizio delle attività nel campo:

- della ricerca, captazione, produzione, approvvigionamento, accumulo, trattamento, trasporto, adduzione, distribuzione, vendita, utilizzo di acqua ad usi civili, industriali e zootecnici;
- della raccolta, collettamento, scarico, recupero e riutilizzo delle acque reflue;
- dell’attività di depurazione e smaltimento dei fanghi risultanti dal processo di trattamento delle acque reflue.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. oggi è la società per azioni a totale controllo pubblico che gestisce il ciclo integrato delle acque in 42 comuni: Annone Veneto, Cinto Caomaggiore, Concordia Sagittaria, Portogruaro, Pramaggiore, Santo Stino di Livenza, Gruaro, Teglio Veneto, Fossalta di Portogruaro, San Michele al Tagliamento, Caorle (frazione Brussa) in Città Metropolitana di Venezia, Meduna di Livenza in Provincia di Treviso, Morsano al Tagliamento, San Vito al Tagliamento, Cordovado, Azzano Decimo, Chions, Pasiano di Pordenone, Pravisdomini, Sesto al Reghena, Fiume Veneto, Casarsa, Zoppola, San Martino al Tagliamento, Valvasone-Arzene e San Giorgio della Richinvelda, Brugnera, Cordenons, Cavasso Nuovo, Fanna, Fontanafredda, Frisanco, Maniago, Meduno, Porcia, Prata di

Pordenone, Sacile, San Quirino, Tramonti di Sopra, Tramonti di Sotto, Vajont, Vivaro in provincia di Pordenone.

Per ciclo integrato delle acque si intende la captazione, il sollevamento, la distribuzione di acqua potabile, la raccolta ed il trattamento delle acque reflue.

## **2.1. Principi, modalità attuative e certificazioni**

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. fonda il proprio sviluppo sulla responsabilità, la qualità del lavoro, la trasparenza e la correttezza; la missione di Livenza Tagliamento Acque S.p.A. è assicurare continuità, sicurezza e qualità dei servizi offerti in relazione alle esigenze degli utenti serviti, garantendo nel contempo la tutela delle risorse idriche del territorio, salvaguardando le aspettative ed i diritti delle generazioni future.

I valori che Livenza Tagliamento Acque S.p.A. promuove sono coerenti con la sua *mission*: **“assicurare la continuità, la sicurezza e la qualità del servizio offerto, garantendo nel contempo la tutela delle risorse idriche del territorio e salvaguardando le aspettative ed i diritti delle generazioni future”**; la crescita aziendale deve pertanto coincidere con la crescita del benessere del territorio e passa attraverso la realizzazione professionale dell’individuo, la sicurezza e il rispetto dell’ambiente.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. si propone di essere anche strumento di crescita delle risorse umane e di sviluppo per il territorio, e riferimento per un Modello di business per lo sviluppo sostenibile basato sulla *Compliance* normativa, sulla Qualità, sulla Sicurezza, sul rispetto dell’Ambiente e sull’Innovazione tecnologica.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. eroga l’acqua destinata al consumo umano per le esigenze di circa 293.500 abitanti residenti ed inoltre, nel periodo stagionale estivo, agli utenti suddetti si aggiungono le presenze turistiche che interessano la località balneare di Bibione per un numero pari a circa 6.000.000 di presenze turistiche/anno.

Le principali fonti di approvvigionamento idrico trovano ubicazione in località Savorgnano, nel Comune di S. Vito al Tagliamento, dove sono presenti 7 pozzi ed in località Torrate nel

Comune di Chions dove sono ubicati 21 pozzi; qui mediante delle centrali di sollevamento viene prelevata l'acqua dalle sottostanti falde artesiane che per caratteristiche peculiari soddisfa naturalmente i requisiti di potabilità, imposti dalla vigente normativa, senza trattamenti aggiuntivi di tipo chimico o fisico.

Inoltre nel territorio gestito da Livenza Tagliamento Acque S.p.A. sono presenti altri 62 pozzi di capacità inferiore rispetto a quelli presenti a Savorgnano e Torrate e che, nella maggioranza dei casi, soddisfano le esigenze dei così detti acquedotti di quartiere.

Mediamente Livenza Tagliamento Acque S.p.A. distribuisce ogni anno 18,5 milioni di metri cubi d'acqua, fornita con una rete tecnologica che si sviluppa in modo capillare nel territorio dei vari Comuni associati per una lunghezza di circa 3152 Km.

Sono presenti inoltre 73 serbatoi di accumulo con una capacità totale di circa mc. 50.000; nel periodo estivo per fare fronte al fabbisogno di acqua potabile del centro turistico balneare di Bibione vengono utilizzati i locali serbatoi di stoccaggio (n°2) con una capacità di 20.000 metri cubi.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. gestisce, inoltre, nei succitati Comuni, i servizi di fognatura, la cui rete si estende per circa 1.553 km, ed i relativi impianti di sollevamento, pari a n° 324.

Nell'ambito della gestione del servizio idrico integrato Livenza Tagliamento Acque S.p.A. provvede anche alla conduzione degli impianti di depurazione delle acque reflue per un totale di n° 138 impianti; il più importante in termini di dimensioni e complessità, è l'impianto di Bibione, del tipo biologico a fanghi attivi, con una potenzialità di 150.000 abitanti equivalenti.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. assicura la gestione e conduzione del servizio idrico integrato avvalendosi di una propria struttura di personale specializzato, dotata di mezzi idonei e organizzata per l'esperimento delle funzioni e di tutte le attività principali connesse al servizio medesimo.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. ha conseguito e mantiene nel tempo la certificazione del proprio Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza e Ambiente conforme alle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001 senza esclusione di requisiti:

- Sistema di Gestione della Qualità - Certificato n. 0696.2022 rilasciato da CSQ - secondo la Norma UNI EN ISO 9001:2015
- Sistema di Gestione Ambientale - Certificato n. 0934.2022 rilasciato da CSQ secondo la Norma UNI EN ISO 14001:2015
- Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute sul luogo di lavoro - Certificato n. 0697.2022 rilasciato da CSQ secondo la Norma UNI EN ISO 45001:2018

per i seguenti campi di attività:

*“progettazione, costruzione e manutenzione delle reti ed impianti rivolti al servizio idrico integrato. Captazione, trattamento, adduzione, distribuzione di acqua ad uso potabile. Raccolta e depurazione delle acque reflue. Coordinamento delle analisi di laboratorio, gestione delle istruttorie per il rilascio delle autorizzazioni allo scarico. Rapporti con l’utenza”.*

## **2.2. Modello di Governance.**

### **2.2.1. Il sistema di deleghe e procure**

Un’efficace organizzazione aziendale, anche in tema di prevenzione dei reati, non può prescindere da un’adeguata ripartizione delle funzioni e dei poteri tra i diversi soggetti che operano nel contesto societario; attraverso lo strumento delle deleghe e delle procure si attua un importante decentramento dei processi decisionali che favorisce una più ampia responsabilizzazione da parte dei soggetti che operano nel contesto societario e realizza la segregazione di ruoli e di poteri cui tendere nell’ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

Sono organi di Livenza Tagliamento Acque S.p.A.:

- l'Assemblea degli azionisti;
- Il Consiglio di Amministrazione.
- il Collegio Sindacale;
- la Società di Revisione legale dei conti.

ed è sottoposta all'attività di programmazione, organizzazione e controllo dell'AUSIR e al controllo di ARERA, nonché al controllo analogo degli enti locali soci.

L'Organo Amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e, più segnatamente, gli sono conferite le facoltà per il raggiungimento degli scopi sociali che non sono riservate dalla legge o dallo statuto all'Assemblea.

La rappresentanza legale della società di fronte a terzi ed in giudizio spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, con facoltà di promuovere azioni ed istanze giudiziarie ed amministrative in ogni grado ed in qualunque sede.

Con procura notarile, il potere di rappresentanza della Società e la relativa firma sono conferiti dall'Organo Amministrativo al Direttore Generale.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. ha definito un organigramma chiaro e dettagliato con l'indicazione delle singole funzioni aziendali.

L'organigramma aziendale è deciso, approvato e aggiornato in sede di Consiglio di Amministrazione; una copia aggiornata del documento è conservata nell'ambito del Sistema di Gestione Certificato per la Qualità aziendale ed è allegata al presente Modello.

In linea di principio il sistema di deleghe e procure adottato dalla Società è caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati e, allo stesso tempo, consente una



gestione ottimale delle diverse attività aziendali con una suddivisione chiara dei compiti e delle responsabilità dei singoli soggetti.

Nel presente Modello per delega e procura si intendono gli atti di seguito descritti:

- La delega è un atto interno con cui vengono conferiti ad un soggetto funzioni e compiti ben definiti insieme all'autorità necessaria per il loro assolvimento. Le deleghe coniugano i poteri di gestione con le corrispondenti responsabilità e con una precisa posizione all'interno dell'organigramma aziendale, descrivendo in maniera dettagliata e inequivocabile i poteri del delegato, nel totale rispetto dei principi e degli obiettivi decisi dal Consiglio di Amministrazione, stabilendo inoltre poteri di spesa adeguati alla funzione ricoperta. Questi documenti sono redatti in forma scritta.
- La procura è il negozio giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce ad un soggetto poteri di rappresentanza nei confronti di terzi. Le procure sono conferite a persone fisiche e definiscono i poteri di gestione. Se necessario sono accompagnate da apposite comunicazioni che definiscono l'estensione dei poteri di rappresentanza ed eventualmente i limiti di spesa, richiamando in ogni caso il rispetto dei vincoli definiti durante le procedure di approvazione del budget e di eventuali spese extra adeguatamente motivate.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. ha assegnato i poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e ha adottato un coerente sistema di deleghe e procure che, oltre a rafforzare l'efficienza della struttura organizzativa, costituisce presidio alla commissione dei reati da parte di amministratori, dirigenti, responsabili di funzione e lavoratori, i quali dispongono di specificati poteri di azione, limitati da precise soglie di autonomia di spesa, eventualmente in combinazione con firme congiunte ad altri vertici aziendali.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. ha definito ruoli, poteri, responsabilità e compiti, nell'ottica di attuare all'interno dei vari processi la necessaria segregazione tra coloro che:

- pianificano,
- decidono,
- attuano,
- controllano la correttezza e conformità dell'intera operazione.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. ha stabilito *“specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”*, cioè specifiche regole di comportamento (protocolli) che devono essere rispettate nell'ambito dei processi decisionali, in armonia con l'art. 6, comma 2, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001.

L'attuazione di uno strutturato sistema di segregazione dei ruoli e dei poteri, combinato a regole di comportamento, permette di:

- evitare che un singolo soggetto possa gestire in autonomia un intero processo
- tenere traccia degli atti compiuti e delle operazioni effettuate, in modo da poter risalire, anche a distanza di tempo, ai soggetti coinvolti nei singoli processi
- prevenire la commissione dei reati.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. ha adottato un sistema disciplinare per rafforzare l'efficacia del proprio Modello; ogni destinatario è tenuto a denunciare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e all'O.d.V., eventuali comportamenti posti in essere in violazione dello stesso, come nell'ipotesi operazioni concluse in assenza delle necessarie autorizzazioni.

### **2.2.2. Le funzioni autorizzate**

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. ha provveduto a definire in maniera chiara e univoca compiti e responsabilità delle funzioni aziendali che, nello svolgimento delle proprie attività, utilizzano firme elettroniche, SPID e password per l'accesso a siti istituzionali (ad esempio Agenzia delle entrate, Inail, Sistri, ARERA) o altre tipologie di servizi telematici ad accesso riservato (conti correnti bancari, Camera di Commercio).

Le credenziali di accesso sono custodite con il segreto aziendale, secondo quanto previsto dal Regolamento Informatico.

### **2.2.3. Il sistema di controllo di gestione dei flussi finanziari**

La Società ha predisposto un sistema di controllo volto a prevenire i reati 231 ipotizzabili per l'azienda in modo da realizzare una corretta gestione dei flussi finanziari e garantire la piena trasparenza e tracciabilità di tutte le decisioni adottate.

Per tenere sotto controllo la gestione degli aspetti finanziari la Società ha previsto l'abbinamento di firme e la separazione dei compiti nelle diverse fasi dei processi aziendali (c.d. "segregazione delle funzioni") in modo da permettere dei "controlli incrociati" (è il caso ad esempio della distinzione tra chi decide l'acquisto e chi poi predispone la documentazione ed avvia la gara).

Il sistema di controllo di gestione adottato ha infatti lo scopo di individuare immediatamente la presenza di situazioni di criticità generale o particolare e l'insorgenza di nuove problematiche, servendosi di opportuni indicatori e di un sistema di controlli interni ed esterni.

#### **2.2.4. L'organizzazione della sicurezza sul lavoro**

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. ha istituito una struttura organizzativa e funzionale che definisce formalmente i compiti e le responsabilità in materia di salute e sicurezza ai sensi del D.Lgs.81/08 e s.m.i.

Per i dettagli delle scelte adottate si rimanda al Mansionario e all'Organigramma aziendale raccolti nella Sezione 5 Allegato 3 del Manuale Sistema di Gestione per la Qualità di Livenza Tagliamento Acque S.p.A. e riportati anche in allegato al presente Modello.

Al vertice dell'organizzazione della sicurezza c'è il Datore di Lavoro, il quale ha due compiti non delegabili, ossia la valutazione di tutti i rischi e la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Il Datore di Lavoro ha istituito il Servizio di Prevenzione e Protezione e ha nominato il Responsabile (RSPP) con il compito di individuare i fattori di rischio, analizzarli all'interno del DVR ed elaborare tutte le misure atte a mantenere gli ambienti di lavoro in linea con i dettami della vigente normativa della sicurezza sul lavoro, e le modalità per verificare l'adeguatezza delle misure di sicurezza e i mezzi di prevenzione individuati e ritenuti più idonei per tutelare la salute dei lavoratori nello svolgimento dell'attività.

Il Datore di Lavoro ha provveduto a delegare le proprie funzioni ai sensi dell'art. 16 D. Lgs. 81/08 nella persona del Direttore Generale, attribuendo al Delegato tutti i poteri in materia di salute e sicurezza sul lavoro ad eccezione di quelli non delegabili per legge.

L'organizzazione della sicurezza attuata dalla Società quindi ripartisce tra Datore di Lavoro, Delegato, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), Dirigenti, Preposti e lavoratori i diversi obblighi; secondo le rispettive attribuzioni e competenze, in attuazione di quanto previsto dalla normativa vigente. In particolare, tra i diversi compiti previsti dal D. Lgs. 81/08 e s.m.i.:

- il Datore di Lavoro ed il Delegato mettono a disposizione le infrastrutture, i mezzi e le attrezzature di lavoro;

- i Dirigenti e i Responsabili di funzione hanno l'onere di organizzare in maniera adeguatamente sicura le strutture e i mezzi messi a disposizione dal Datore di Lavoro e dal Delegato;
- i Preposti hanno l'obbligo di vigilare sulla corretta osservanza da parte dei lavoratori delle misure e delle procedure di sicurezza predisposte dalle competenti funzioni aziendali, ed eventualmente di allontanare il lavoratore o di sospendere le attività in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato;
- i Lavoratori sono direttamente responsabili della sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro e devono operare secondo le istruzioni e le direttive fornite in primis durante la formazione e in sede operativa dai diretti preposti.

Il Medico Competente, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, l'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione e il Servizio di Prevenzione e Protezione collaborano con il Datore di Lavoro, il Delegato, i Dirigenti e i Preposti e li supportano nell'elaborazione e nell'applicazione di una corretta ed efficace politica antinfortunistica. Per i compiti specifici delle diverse figure sopra riportate si rimanda al testo integrale del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

### **3. Riferimenti normativi**

Il riferimento normativo principale del presente Modello è il Decreto Legislativo 231/01, recante disposizioni in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle ente e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

### **3.1. I destinatari del Decreto**

Il novero dei destinatari del D. Lgs. 231/01 risulta molto ampio in quanto ricomprende gli enti forniti di personalità giuridica, le Società fornite di personalità giuridica e le Società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, mentre esclude esplicitamente solo “lo Stato, gli Enti pubblici territoriali, gli altri Enti pubblici non economici, nonché gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”.

### **3.2. I presupposti per l’applicazione del Decreto**

La responsabilità amministrativa degli enti introdotta dal D. Lgs. 231/01 trova la sua ragion d’essere nei seguenti presupposti essenziali:

- la commissione di un reato, ovvero il tentativo di commetterlo, della specie di quelli previsti dal Decreto (c.d. “reati presupposto”), da parte di una persona fisica legata all’ente da un rapporto funzionale, che può essere sia di direzione / rappresentanza (c.d. “figura apicale”) che di subordinazione (c.d. “figura soggetta ad altrui direzione”);
- il tentativo o la consumazione del reato nell’interesse (“ex ante”) o a vantaggio (“ex post”) dell’ente.

Si tratta di una responsabilità che il legislatore definisce “amministrativa” ma che, in realtà, ha forti analogie con quella penale: sorge, infatti, per effetto di un reato (e non di un illecito amministrativo); il suo accertamento avviene nell’ambito di un procedimento penale; il provvedimento sanzionatorio è sempre un atto giurisdizionale (ad esempio, una sentenza) e, soprattutto, si tratta di responsabilità autonoma rispetto alla persona fisica che ha commesso il reato (ai sensi dell’art. 8 del Decreto, ad esempio, l’ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non sia

imputabile, non sia stata individuata, ovvero se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia).

### **3.2.1. I presupposti soggettivi**

Il D. Lgs. 231/01 individua due categorie di persone fisiche che, nel commettere o nel tentare di commettere un reato presupposto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, determinano la responsabilità amministrativa dell'ente per il reato commesso o tentato:

- soggetti apicali, ovvero soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione e direzione dell'ente (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale); rientrano in tale categoria gli amministratori, i rappresentanti legali, i direttori generali nonché, in generale, tutti coloro che esercitano, anche solo di fatto, la legale rappresentanza, la gestione e il controllo dell'ente;
- soggetti sottoposti, ovvero sia persone sottoposte alla direzione e al controllo dei soggetti apicali; appartengono a questa categoria tutti i lavoratori subordinati o parasubordinati dell'ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente, quali collaboratori, consulenti, fornitori e ogni altro soggetto avente rapporti contrattuali con lo stesso.

I criteri di imputazione oggettiva dell'ente, si articolano differentemente, a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto all'altrui direzione:

- se il reato è commesso da un soggetto apicale, si presume che l'illecito sia imputabile ad una politica dell'ente o, perlomeno, ad un deficit organizzativo, ragione per cui l'ente si riterrà responsabile ove non dimostri la sua estraneità al fatto illecito;
- se il reato è commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità dell'ente viene ricondotta alla violazione (dolosa o colposa) degli

obblighi di vigilanza (“culpa in eligendo” - “culpa in vigilando”) da parte dei soggetti in posizione apicale.

Ai sensi dell’art. 4 del Decreto, l’ente avente sede nel territorio dello Stato risponde anche quando il reato è stato commesso all’estero, nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del c.p., purché nei confronti dell’ente non proceda lo Stato nel cui territorio è stato commesso il fatto.

### **3.2.2. L’interesse o il vantaggio**

Perché l’ente sia ritenuto responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/01, il reato deve essere commesso nel suo interesse o a suo vantaggio: in altre parole, l’autore del reato agisce con l’intento di favorire l’ente e quest’ultimo, grazie all’illecito, ottiene un vantaggio ovvero sia un risultato favorevole; per converso, l’ente non risponde se il fatto di reato è commesso nell’interesse esclusivo o a vantaggio dell’autore o di terzi.

Affinché l’ente sia ritenuto responsabile, l’illecito deve essere ad esso riconducibile, ovvero espressione della sua politica o, perlomeno, di un deficit di organizzazione o di vigilanza; la responsabilità dell’ente sussiste pertanto se non sono stati adottati o non sono stati efficacemente attuati standard di gestione e di controllo adeguati; al contrario, il Decreto esclude la responsabilità dell’ente allorché, prima della commissione del reato, l’ente stesso abbia adottato ed efficacemente attuato un “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”, idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso, se non eludendo fraudolentemente i presidi posti in essere.



### **3.3. I reati presupposto**

L'elenco delle differenti fattispecie di reato, presupposto della responsabilità dell'ente, nel corso degli anni si è arricchito fino a contemplare un gran numero di fattispecie, suddivisibili nelle seguenti macro categorie:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25)
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25)
- Reati in falsità di monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1)
- Reati societari (art. 25-ter)
- Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1)
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
- Abusi di mercato (art. 25-sexies)
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime in violazione delle norme vigenti in materia di sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)
- Reati ambientali (art. 25-undecies)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- Razzismo e Xenofobia (art. 25-terdecies)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies)
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-octiesdecies)
- Reati transnazionali (l. 146/2006)
- Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini (l. 9/2013)

La continua evoluzione normativa rende indispensabile attuare misure organizzative di aggiornamento (c.d. "veglia normativa"), idonee a mantenere la costante conformità ed adeguatezza del Modello.

### **3.4. La valenza esimente del modello**

Come anticipato, il Decreto prevede una esimente dalla responsabilità amministrativa se:

- ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", idoneo a prevenire reati della fattispecie di quello commesso;
- gli autori del reato hanno agito eludendo fraudolentemente i presidi posti dal Modello;

- ha affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- non vi è stata omissione o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Queste quattro circostanze devono tutte concorrere fra loro.

Il D. Lgs. 231/01 (artt. 6-7) stabilisce inoltre che il Modello, ai fini esimenti, debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. "Attività Sensibili");
- prevedere "Protocolli" ad hoc diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare l'organismo di controllo deputato a vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello, definendo altresì il budget a sua disposizione, idoneo a garantirne l'operatività e l'indipendenza;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- prevedere obblighi di formazione nei confronti del personale e di informazione degli altri portatori di interesse;
- prevedere uno o più canali riservati (di cui almeno uno funzionante con modalità informatiche) attraverso cui i soggetti in posizione apicale ovvero i soggetti sottoposti alla altrui direzione o vigilanza possano segnalare la commissione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto (c.d. *whistleblowing*), ovvero violazioni del Modello organizzativo, oltreché il divieto (assistito da sanzioni che devono confluire all'interno del sistema disciplinare di cui sotto) di porre in essere condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti degli autori delle segnalazioni. Il funzionamento di tali canali dovrà garantire che il trattamento dei dati personali avvenga a norma di legge e, al contempo, che colui che effettua la segnalazione possa monitorarne l'utilizzo e gli esiti;

- applicare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e delle previsioni del Codice Etico e di Comportamento da parte dei destinatari.

### **3.4.1. Idoneità e adeguatezza del Modello**

Il Decreto (art. 6 comma 3) prevede che il Modello possa essere adottato sulla base di Linee Guida o Codici di Comportamento, anche redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia; le suddette Linee Guida definiscono i “Protocolli di prevenzione”, ossia l’insieme dei “principi” e delle “procedure” formalizzati e finalizzati a:

- conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali e attuativi,
- prevedere con efficacia vincolante meccanismi di organizzazione, gestione e controllo tali da rendere meno probabile l’assunzione di decisioni inappropriate o arbitrarie,
- facilitare il compito di vigilanza all’Organismo interno oltre che agli altri organi di controllo interno ed esterno.

Si riportano di seguito i “*principi*” cardine espressi nelle suddette Linee Guida, ossia l’insieme delle regole di carattere generale cui devono ispirarsi le condotte di tutti i destinatari del Modello nello svolgimento delle loro attività:

- il “principio della tracciabilità”, secondo cui ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua. Per ogni attività “a rischio reato” deve sussistere un adeguato supporto documentale che faciliti i controlli e fornisca adeguata evidenza di quanto attuato;
- il “principio della segregazione delle attività”, secondo cui nessuno può gestire in autonomia un intero processo “a rischio reato”. Pertanto, il sistema delle deleghe di poteri, e conseguentemente le procedure, devono essere strutturate in modo da garantire, per quanto possibile nei processi più delicati e rilevanti, la separazione tra

le fasi di autorizzazione, esecuzione, contabilizzazione e controllo delle operazioni “a rischio reato”, secondo il principio di separazione delle funzioni, per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione;

- il “principio del controllo”, secondo cui ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua e per esse ci deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle stesse e individuino univocamente chi le ha autorizzate, effettuate, registrate, verificate; i controlli devono essere documentati e le asserzioni devono basarsi su elementi oggettivi. È inoltre opportuno che i controlli vengano effettuati sia in modo pianificato che a sorpresa. Questo principio vale anche per l’attività dell’Organismo di Vigilanza.

Le Linee Guida definiscono “*procedure*” i documenti tecnici ed attuativi che definiscono le responsabilità e le modalità di realizzazione dei processi nel rispetto dei principi enunciati; necessariamente tra le procedure atte ad impedire la commissione dei reati rientrano sia quelle relative alla formazione dei lavoratori sia quelle necessarie alla gestione delle risorse finanziarie; per il tramite dei suddetti presidi, la norma viene integrata concretamente nella vita dell’ente, accogliendo le indicazioni delle associazioni di categoria e della giurisprudenza.

Una volta stabiliti i presidi, comunicati agli interessati, formate le risorse interne, è applicabile il sistema sanzionatorio previsto per le violazioni del Codice Etico e di Comportamento e del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; dette violazioni ledono infatti il rapporto fiduciario con l’Azienda e comportano conseguenze disciplinari per le risorse subordinate e contrattuali per gli altri destinatari del Modello, a prescindere dall’instaurazione di un procedimento giudiziario.

Infine, a presidio dell'attuazione e dell'adeguatezza del Modello, è istituito l'Organismo di Vigilanza, con poteri, compiti e responsabilità previsti dallo Statuto, dotato di un suo Regolamento, che ne regoli il funzionamento; è stabilita infine una procedura per assicurare idonei flussi d'informazione bidirezionali con lo stesso.

### **3.4.2. L'efficacia**

Il requisito dell'efficacia interessa l'effettiva attuazione del Modello, vale a dire la sua capacità di conseguire i risultati prefissati in tema di prevenzione dei reati.

Per il mantenimento nel tempo degli standard raggiunti sono necessari verifiche periodiche e adeguamenti dello stesso qualora emergano sostanziali mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'ente ovvero evidenze di obsolescenza del Modello.

## **3.5. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01**

Il Decreto prevede le seguenti sanzioni applicabili in caso di accertamento della responsabilità amministrativa da reato:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

### **3.5.1. La sanzione pecuniaria**

La sanzione pecuniaria è conseguente alla condanna dell'ente per l'illecito amministrativo dipendente da reato. L'entità della sanzione pecuniaria è rimessa alla determinazione del

Giudice, nell'osservanza dei criteri dettati dal Decreto: l'importo è calcolato in base ad un sistema di "quote", non inferiori a cento né superiori a mille, a ciascuna delle quali è attribuito un valore determinato da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37.

Nello stabilire il numero di quote della sanzione, e quindi in definitiva, l'ammontare della stessa, il Giudice valuta:

- la gravità del fatto costituente reato,
- il grado di responsabilità dell'ente,
- l'attività dalla medesima posta in essere per eliminarne o attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti,
- le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

L'ammontare della singola quota invece viene determinato dal Giudice ricorrendo ai medesimi criteri utilizzati nella valutazione della gravità del reato commesso dalla persona fisica.

Pur essendo esclusa la possibilità di pagamento in misura ridotta, il Decreto disciplina casi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- alla metà, qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia conseguito vantaggio o ricavato un vantaggio minimo;
- da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'ente provvede all'integrale risarcimento del danno ed elimini le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperata in tal senso), ovvero adotti un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati della specie di quello verificatosi;
- dalla metà ai due terzi, qualora ricorrano entrambe le condizioni di cui ai punti che precedono.

Si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo qualora l'ente sia responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva.

### **3.5.2. Le sanzioni interdittive**

Le sanzioni interdittive, temporanee o definitive, previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, accessorie alla sanzione pecuniaria, sono applicate qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- siano espressamente previste per il reato per cui si procede;
- l'ente abbia tratto dal reato un profitto rilevante ed il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto sottoposto alla altrui vigilanza, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Decreto stabilisce l'applicazione della sanzione interdittiva prevista per l'illecito più grave qualora l'ente sia responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica



azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva.

Le sanzioni interdittive non si applicano qualora l'ente, anteriormente all'apertura del dibattimento:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso),
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato per la confisca,
- abbia eliminato le carenze che hanno determinato il reato, adottando un Modello idoneo a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive non si applicano, inoltre, nell'ipotesi in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia conseguito vantaggio o abbia ricavato un vantaggio minimo.

Le sanzioni interdittive temporanee hanno durata non inferiore a tre mesi e non superiore a sette anni; possono, inoltre, essere applicate in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondato rischio di reiterazione.

Infine, la legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" (cd. legge Spazzacorrotti) ha introdotto una disciplina specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione o promessa al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione alla corruzione), prevedendo un diverso trattamento sanzionatorio a seconda

della qualifica del soggetto che commette il reato: le sanzioni interdittive avranno una durata compresa tra 4 e 7 anni, se il reato è commesso da un soggetto apicale; tra 2 e 4 anni, se il colpevole è un soggetto subordinato.

La legge ha invece disposto l'applicazione delle sanzioni interdittive nella misura base di cui all'art. 13, co. 2 del decreto 231 (3 mesi - 2 anni) qualora l'ente, per gli stessi delitti citati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato e abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenire nuovi illeciti e ad evitare le carenze organizzative che li hanno determinati.

### **3.5.3. Confisca e pubblicazione della sentenza**

Con la sentenza di condanna, il Giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente, salvo la parte che possa essere restituita al danneggiato.

A seguito dell'applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, a spese dell'ente, in uno o più giornali ovvero mediante affissione all'albo del Comune ove l'ente ha la sede principale.

### **3.5.4. Conseguenze dell'inosservanza delle sanzioni interdittive**

Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, viene punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

### **3.5.5. Delitti tentati**

Il Decreto prevede e regola i casi in cui il delitto si realizzi solo nelle forme del tentativo. L'art. 26 del Decreto stabilisce che "le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del Decreto. L'ente non risponde dei delitti tentati quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento".

### **3.5.6. Responsabilità e vicende modificative**

Qualsiasi trasformazione dell'ente, successiva alla commissione del reato, ne lascia inalterata la responsabilità; il Decreto disciplina il regime della responsabilità qualora l'ente modifichi la propria struttura successivamente alla commissione di un reato:

- in caso di trasformazione o fusione, l'ente risultante dalla modifica è responsabile dei reati commessi dall'ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni irrogate;
- in caso di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione. Le sanzioni interdittive eventualmente comminate si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso;
- in caso di cessione o di conferimento dell'attività nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e comunque nei limiti del valore dell'ente ceduto e delle sanzioni

pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

### **3.6. L'Organismo di Vigilanza**

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b, D. Lgs. n. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello Organizzativo, affinché esso svolga la propria funzione esimente dalla responsabilità dell'ente, è affidato ad un organismo autonomo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, denominato "Organismo di Vigilanza" (O.d.V.).

#### **3.6.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

Per ciò che concerne i requisiti, l'Organismo di Vigilanza è dotato di:

- autonomia e indipendenza: l'azione di controllo dell'O.d.V. è libera da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento; gli autonomi poteri di iniziativa e controllo devono essere intesi come libertà di azione e autodeterminazione; il requisito dell'indipendenza deve essere inteso quale necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse o interesse, anche potenziali, nei confronti dell'ente;
- professionalità: l'O.d.V. garantisce una adeguata professionalità, intesa come l'insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento delle attività previste, sia di carattere ispettivo che consulenziale; assume rilevanza la conoscenza della normativa di settore e dei reati applicabili, l'adeguata competenza in materia di auditing;
- onorabilità: per ragioni di coerenza del sistema, nonché per rispondere alle censure che potrebbero essere sollevate in sede giudiziaria, è necessario che il Modello preveda specifiche cause di ineleggibilità a componente dell'Organismo di Vigilanza e

di incompatibilità alla permanenza nella carica (ad es., l'aver riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti nel Decreto stesso, l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o dell'Organo di controllo);

- continuità di azione: per garantire l'efficace e costante controllo sull'attuazione del Modello conforme ai requisiti del D. Lgs. 231/01, l'Organismo di Vigilanza deve poter svolgere una costante attività di monitoraggio sul Modello; per continuità d'azione si intende quella vigilanza sul Modello svolta in modo continuativo, ancorché periodico, e senza interruzione, indipendentemente dalla variazione della composizione dell'Organismo; al fine di garantire l'effettività del Modello, l'O.d.V. deve monitorare in modo costante la coerenza tra i comportamenti previsti nello stesso e le attività svolte in concreto dai suoi destinatari, svolgendo i propri compiti in modo sistematico (programmazione delle attività, verbalizzazioni, flussi informativi, *audit* sull'attuazione del Modello, ecc.). L'azione di controllo e monitoraggio dell'Organismo è svolta in continua dialettica e interazione con il Consiglio di Amministrazione.

### **3.6.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito:

- di vigilare sul funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello Organizzativo da parte di tutti i Destinatari, cioè coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente e coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi;
- di valutare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello Organizzativo in relazione alla struttura dell'ente e alla sua capacità di prevenzione dei Reati;
- di proporre eventuali aggiornamenti del Modello Organizzativo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni organizzative

e/o normative ovvero sia opportuno un miglioramento del Modello Organizzativo stesso;

- di vigilare sull'aggiornamento del Modello, sollecitando a tal fine gli organi di vertice.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza:

- ha libero accesso a tutta la documentazione, con facoltà di acquisire dati e informazioni rilevanti da ogni destinatario del Modello.
- effettua periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, avvalendosi dell'ausilio dei responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte;
- effettua, in qualsiasi momento, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sulla effettiva osservanza delle procedure operative interne e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- effettua, in qualsiasi momento, nelle aree a rischio-reato, controlli "a sorpresa" sull'effettiva osservanza del Modello Organizzativo, delle procedure adottate dall'ente e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni acquisite in merito all'attività di vigilanza, tra cui le eventuali non conformità riscontrate, mantenendo la riservatezza e la tutela del segreto professionale circa le informazioni e le notizie ricevute;
- mantiene i rapporti e assicura i flussi informativi da e verso l'Organo Amministrativo e l'Organo di Controllo;
- monitora l'evoluzione dell'organizzazione allo scopo di aggiornare l'elenco delle attività a rischio reato, avvalendosi della collaborazione dei responsabili delle funzioni di volta in volta coinvolte;
- controlla l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reato;
- indica direttamente quali correzioni e modificazioni devono essere apportate alle prassi ordinarie,

- segnala i casi più gravi di mancata attuazione del Modello al Consiglio di Amministrazione,
- richiede ai responsabili di funzione le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello Organizzativo;
- cura, in collegamento con le altre funzioni interessate, il necessario aggiornamento del Modello Organizzativo, presentando proposte di adeguamento del Modello e verificando l'attuazione (*follow-up*) e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
- suggerisce l'adozione di provvedimenti disciplinari in caso di violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Comportamento;
- monitora le iniziative volte alla diffusione della consapevolezza in merito al Modello Organizzativo e alla normativa rilevante e verifica l'adeguatezza del Modello Organizzativo a tali prescrizioni normative.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'O.d.V. si avvale del supporto di tutte le funzioni e ha libero accesso a tutti i luoghi e a tutta la documentazione che ritiene rilevante, garantendo discrezione e riservatezza.

#### **4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Livenza Tagliamento Acque S.p.A.**

Il presente capitolo ha l'obiettivo di fornire una descrizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Livenza Tagliamento Acque S.p.A. e delle metodiche utilizzate per giungere alla sua implementazione.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A., nella predisposizione del Modello, al fine di inquadrare al meglio gli obiettivi da perseguire, il perimetro applicativo, l'intensità dei controlli e tutti gli aspetti più rilevanti, si è ispirata ai principi di:

- Specificità: le attività di analisi e i meccanismi di gestione del rischio sono elaborati e integrati tra loro secondo un approccio peculiare per l'Organizzazione, avendo riguardo al sistema di controllo interno esistente, nonché alle aree e ai processi sensibili;
- Adeguatezza:
  - espressa indicazione nel Modello delle fattispecie di reato rispetto alle quali, a seguito della valutazione del rischio effettuata, la società risulta esposta in misura non trascurabile;
  - presenza di adeguati presidi e richiamo a regolamenti, procedure e istruzioni operative interne;
  - previsione di diversi livelli di controllo (di primo livello - insiti nelle procedure operative ed affidati ai singoli responsabili di funzione; di secondo livello - compliance, risk management, antiriciclaggio ed affidati a consulenti ed internal auditors trasversali; di terzo livello - Revisione Interna, Certificazione del Sistema di Gestione, Organismo di Vigilanza);
  - coordinamento e integrazione tra il Modello e il Sistema di Gestione aziendale, al fine della concreta applicabilità delle prescrizioni in esso contenute, armonizzandone le procedure con i principi del Modello;
- Attuabilità e condivisione: i protocolli e le misure organizzative sono effettivamente e concretamente attuabili in riferimento alla struttura dell'ente e ai suoi processi operativi, con il pieno coinvolgimento dei responsabili delle funzioni, per la definizione dei presidi e delle modalità di attuazione;
- Efficienza: coerenza fra le caratteristiche dell'ente e il livello di complessità del Modello, con particolare riferimento alla sostenibilità in termini organizzativi, economico-finanziari e, soprattutto, operativi;
- Dinamicità: è prevista una costante attività di verifica e aggiornamento, che si concretizza in un'analisi periodica e/o continuativa dell'efficacia e dell'efficienza del disegno dei controlli interni e dell'effettiva operatività degli stessi, al fine di accertare



che operino secondo gli obiettivi prefissati e che siano adeguati rispetto a eventuali cambiamenti della realtà operativa;

- Unità: il Modello organizzativo è sviluppato procedendo a una valutazione dei rischi e dei processi sensibili che ha interessato l'intera organizzazione, anche al fine della creazione di una cultura fondata su valori condivisi, che trovano, poi, formalizzazione nel Codice Etico e di Comportamento;
- Coerenza: è presente una coerenza di fondo fra i risultati dell'attività di risk assessment, i protocolli di prevenzione stabiliti, i principi enunciati nel Codice Etico e di Comportamento, le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare e la documentazione predisposta;
- Neutralità: l'implementazione del Modello è basata su criteri di neutralità, al fine di non far venir meno l'imparzialità, la ragionevolezza e la verificabilità, che comporta anche un adeguato grado di indipendenza per gli organi preposti al controllo, soprattutto nel rilevare eventuali carenze organizzative e le aree di rischio su cui intervenire strutturando gli opportuni meccanismi preventivi.

Il presente documento è stato predisposto, inoltre, in modo da rispondere alle seguenti esigenze:

- descrivere il Modello adottato in modo da essere agevolmente fruibile da parte dei soggetti destinatari e tenuti ad applicarne i contenuti,
- essere utilizzabile ai fini delle necessarie attività d'informazione, formazione e comunicazione
- garantire un'efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso ed eventuali future implementazioni.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. ritiene infatti che un'effettiva comprensione e attuazione del Modello permetta di migliorare la propria *governance*, limitando il rischio di commissione dei reati; pertanto il presente documento, accessibile senza restrizioni a tutti i

portatori di interesse (lavoratori, collaboratori, istituzioni, fornitori, clienti, etc.), illustra la struttura complessiva del Modello.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Livenza Tagliamento Acque S.p.A. è costituito da:

- la presente Parte Generale nella quale:
  - è riportata una breve descrizione delle attività e del contesto in cui opera Livenza Tagliamento Acque S.p.A.;
  - è brevemente illustrato il D. Lgs. 231/2001;
  - è descritto il Modello adottato;
- la Mappatura dei Rischi, corredata dalla descrizione della metodologia utilizzata per la valutazione del rischio (*Risk Assessment*), in cui vengono esaminate le attività poste in essere dall’Azienda, alla luce della possibile commissione delle fattispecie di reato previste dalla norma, per l’identificazione delle c.d. “attività sensibili”, e la conseguente determinazione dei presidi di prevenzione;
- le “Parti Speciali”, per le fattispecie di reato esaminate, riportanti le attività sensibili identificate, i protocolli di condotta specifici adottati per prevenire il compimento dell’illecito ed i soggetti interni ed esterni destinatari all’attuazione ed al controllo delle relative procedure,
- il Codice Etico e di Comportamento,
- lo Statuto dell’O.d.V., documento che definisce i poteri, i compiti e le responsabilità attribuiti all’Organismo di Vigilanza,
- il Sistema Disciplinare, per le violazioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento,
- un “Elenco degli Allegati” che fa riferimento a tutti i documenti facenti parte integrante del Modello:
  - la Politica della Salute e della Sicurezza sui luoghi di lavoro
  - la Politica Ambientale

- la Procedura per la segnalazione di condotte illecite e irregolari – Whistleblowing Policy
- la “*Gap analysis*”, con l’individuazione delle aree in cui il livello di rischio è superiore alla soglia di accettabilità
- il Piano di miglioramento per il raggiungimento degli obiettivi di prevenzione prefissati.

Tutti i documenti, quali ad esempio le analisi del contesto, le politiche, le valutazioni dei rischi, le procedure, le istruzioni operative e la relativa modulistica probante gli interventi effettuati, che afferiscono al sistema di gestione adottato, costituiscono parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Livenza Tagliamento Acque S.p.A., in quanto contengono, tra l’altro, precise indicazioni operative e adeguati presidi; a tali documenti, nell’ottica della prevenzione dei reati presupposto, è fatto riferimento di volta in volta nelle successive singole Parti Speciali, con espliciti richiami.

Al fine di dare contezza dell’operato svolto per giungere alla predisposizione del Modello, si riporta una breve descrizione di tutte le fasi in cui si è articolato il processo ed i relativi output, rinviando al documento allegato che riporta il “*Risk assessment*” prodotto nel corso di tale attività.

#### **4.1 Metodologia e criteri di progettazione del Modello**

Nella predisposizione del Modello di Organizzazione, Livenza Tagliamento Acque S.p.A. ha fatto riferimento alle seguenti fonti:

- D. Lgs. 231/01e s.m.i.;
- D. Lgs. 81/08 e s.m.i.;
- D. Lgs. 152/06;

- “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231”, edizione 2021, emanate da Confindustria;
- Linee Guida 2019 CNDCEC - Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili “Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231”;
- “Procedure semplificate per l’adozione dei modelli di organizzazione e gestione (Modello) nelle piccole e medie imprese (PMI)”, previste dal D.M. 13 febbraio 2014;
- Sistema di Gestione della Qualità, secondo la norma ISO 9001:2015;
- Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro, secondo la norma ISO 45001:2018;
- Sistema di Gestione dell’Ambiente, secondo la norma ISO 14001:2015;
- Responsabilità sociale d’impresa, secondo la norma SA 8000:2014.

In conformità a quanto previsto da tali fonti normative, si è proceduto allo svolgimento delle seguenti attività:

- individuazione di ruoli, responsabilità e poteri;
- identificazione delle attività sensibili;
- analisi e valutazione del profilo di rischio;
- individuazione delle esigenze e predisposizione dei protocolli di prevenzione;
- predisposizione del Modello;
- approvazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione;
- individuazione dei Gap di rischio residuo al netto dei presidi attuati e predisposizione del Piano di Miglioramento;
- nomina e costituzione dell’Organismo di Vigilanza in data 18/12/2014.

#### **4.1.1. Identificazione di ruoli, responsabilità e poteri**

L'organigramma / funzionigramma di Livenza Tagliamento Acque S.p.A., tempo per tempo vigente ed allegato al Modello, descrive la sua struttura organizzativa, secondo i principi di:

- chiara definizione di compiti e responsabilità, secondo il principio della segregazione delle attività nell'ambito delle aree sensibili;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno e nei confronti dei terzi interessati);
- chiara individuazione dei livelli di controllo e dei flussi autorizzativi.

#### **4.1.2. Identificazione delle attività sensibili**

Il primo passaggio per la stesura di un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati 231 consiste nella mappatura dei rischi reato presupposto ossia nell'identificazione dei reati applicabili per l'azienda e nell'individuazione delle attività aziendali esposte al rischio di commissione dei reati e delle funzioni aziendali coinvolte.

Una volta identificate le aree sensibili e i soggetti coinvolti è possibile individuare opportuni strumenti per prevenire il rischio di commissione dei reati.

La Società, con il supporto di consulenti esterni, ha pertanto condotto un'approfondita analisi dei processi aziendali per individuare le aree esposte e adottare opportuni accorgimenti per ridurre il rischio.

In base all'analisi del contesto organizzativo dell'Azienda, sono state identificate le attività sensibili e le figure aziendali coinvolte (responsabili o collaboranti) in tali attività.

Sono inoltre stimate per ogni attività sensibile identificata la frequenza con cui essa viene effettuata nel corso dell'anno e la sua rilevanza in termini strategici per il business dell'Azienda.

Le attività sensibili sono poi state raggruppate per categoria di reati a cui possono essere esposte.

#### **4.1.2.1. Il modello di Livenza Tagliamento Acque S.p.A. in materia di sicurezza ed igiene del lavoro**

Attenzione particolare è stata posta dal legislatore nel supportare la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro con le previsioni (e le sanzioni) del D. Lgs. 231/01. Infatti, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 81/2008, "il Modello di organizzazione e di gestione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente è adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema organizzativo per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. è impegnata, come previsto dalla normativa vigente e in conformità al dettato dell'art. 30 del D. Lgs. 81/2008, a garantire il rispetto della normativa in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché ad assicurare un ambiente di lavoro sicuro, sano ed idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa, anche attraverso:

- l'adozione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro conforme alle previsioni dello standard ISO 45001:2018, e la certificazione dello stesso;
- specifiche previsioni di prevenzione riportate nel Codice Etico e di Comportamento;
- la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- la programmazione della prevenzione, integrando in modo coerente le condizioni tecniche, la fornitura dei servizi, nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- l'eliminazione dei rischi ovvero, ove ciò non sia possibile, la riduzione e gestione sulla scorta del progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la chiara definizione di adeguate misure di protezione collettiva ed individuale;
- il controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- la comunicazione ed il coinvolgimento dei destinatari, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza;
- la formazione e l'addestramento adeguati dei Destinatari;
- la formalizzazione di istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la chiara identificazione dei soggetti responsabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- la previsione di un apposito sistema sanzionatorio, applicabile anche per le violazioni in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro all'interno dell'organizzazione aziendale.

Il Modello adottato da Livenza Tagliamento Acque S.p.A. prevede, come successivamente dettagliato nella Parte Speciale dedicata alla tutela in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione di tali attività;

- un'articolazione di funzioni (Organigramma della Sicurezza) che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, anche al fine di non incorrere negli effetti di cui all'art. 299 D. Lgs. 81/08 (Esercizio di fatto di poteri direttivi) nonché un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- un idoneo sistema di controlli sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate,
- il periodico riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo all'emersione di violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

#### **4.1.3. Analisi e valutazione del profilo di rischio**

Nel 2014, preliminarmente alla prima stesura del Modello è stata condotta una premappatura iniziale, identificando dei livelli di criticità potenziali, in relazione alle attività svolte, di cui è data evidenza in Allegato 2-C: MAPPATURA DEI RISCHI - PREMAPPATURA 2014.

Successivamente si è proceduto ad elaborare la mappatura e la valutazione dei rischi "*Risk Assessment*" sulla base di quanto emerso nella precedente analisi in relazione alle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/01 e alle attività sensibili individuate e a mantenerla aggiornata.

Il documento di analisi dei rischi costituisce parte integrante del Modello, di cui rappresenta uno degli elementi essenziali, da tenere costantemente monitorato ed aggiornato.

Il grado di rischio ivi calcolato deriva dal prodotto di due fattori:

- la "probabilità": valutata in relazione alle attività svolte valuta la possibilità che il reato venga commesso,



- la “gravità”: valutata in base all’impatto negativo che produrrebbe sull’Azienda una sanzione comminata a seguito di condanna per un reato presupposto.

I criteri adottati per la quantificazione dei suddetti fattori sono riportati in un apposito documento denominato “Metodologia di valutazione del Rischio”.

Per le fattispecie rilevanti, ovvero quelle per le quali l’analisi condotta ha evidenziato una concreta probabilità, e quindi un rischio non residuale di commissione nell’ambito delle attività sensibili esaminate, è stata implementata un’apposita Parte Speciale del MOG finalizzata a predisporre presidi di prevenzione specifici ed adeguati.

#### **4.1.4. Individuazione delle esigenze e predisposizione dei protocolli di condotta**

In base alle proprie specifiche esigenze, Livenza Tagliamento Acque S.p.A. ha proceduto alla redazione dei protocolli di condotta, ossia dei presidi finalizzati a prevenire la commissione dell’illecito.

I protocolli di condotta, cui i destinatari del Modello si dovranno attenere, sono stati redatti tenendo conto dei seguenti principi:

- Tracciabilità: deve essere ricostruibile l’iter di formazione degli atti e devono essere reperibili le fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell’attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate; ogni operazione deve poter essere documentata in tutte le fasi, di modo che sia sempre possibile l’attività di verifica e controllo. L’attività di verifica e controllo deve essere a sua volta documentata, eventualmente attraverso la redazione di verbali.
- Separazione di compiti e funzioni: non deve esserci identità di soggetti tra chi autorizza l’operazione, chi la effettua e chi la controlla; per quanto concerne attività non particolarmente esposte a rischio-reato, il soggetto che autorizza l’operazione potrà coincidere con la figura incaricata del controllo a valle.

- Poteri di firma e poteri autorizzativi: i poteri di firma e i poteri autorizzativi interni sono assegnati sulla base di regole formalizzate;
- Archiviazione/tenuta dei documenti: la documentazione relativa alle attività sensibili deve essere archiviata e conservata, a cura del Responsabile della funzione interessata, con modalità tali da non consentirne l'alterazione da parte di terzi non autorizzati. I documenti approvati ufficialmente dagli organi sociali e dai soggetti autorizzati a rappresentare l'ente verso i terzi non possono essere modificati, se non nei casi eventualmente indicati dalle procedure, e comunque in modo che risulti sempre traccia dell'avvenuta modifica.

I protocolli di condotta di Livenza Tagliamento Acque S.p.A. costituiscono parte integrante del Modello, e devono essere costantemente monitorati ed aggiornati in relazione alle attività "sensibili".

#### **4.1.5. Predisposizione del Modello**

All'esito delle fasi sopra descritte, identificati i rischi e le esigenze di prevenzione, è stato predisposto il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con la collaborazione delle funzioni dell'Azienda preposte alle attività inerenti ad ogni singolo processo monitorato.

#### **4.1.6. Approvazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione**

Il Modello di Organizzazione e Gestione di Livenza Tagliamento Acque S.p.A. è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione come da Delibera allegata.

Essendo il Modello un “atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione”, in conformità con la disposizione di cui all’articolo 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/01, l’approvazione di ogni successiva modifica o integrazione è competenza del Consiglio di Amministrazione stesso.

#### **4.2. Attuazione del Modello**

Il Modello predisposto ed adottato da Livenza Tagliamento Acque S.p.A., a seguito delle attività descritte nella precedente Sezione 4.1, è un insieme di strumenti per attuare coerentemente ed efficacemente ogni attività di pianificazione, realizzazione, controllo e ricalibratura, se necessario, di tutti i processi aziendali.

Tali strumenti sono:

- il Codice Etico e di Comportamento, che racchiude i principi deontologici cui si ispirano le attività di Livenza Tagliamento Acque S.p.A. nonché il Modello medesimo,
- la struttura organizzativa,
- le procedure necessarie per assicurare una corretta gestione ed esecuzione delle attività in particolare nelle aree a rischio reato,
- il piano di formazione e informazione del personale,
- il Sistema Disciplinare,
- il sistema di controllo, affidato all’Organismo di Vigilanza che assume il ruolo di garante del rispetto del Modello adottato,
- i flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza.

Tali strumenti sono finalizzati, in estrema sintesi, a:

- prevenire e ragionevolmente limitare i rischi connessi alle attività con particolare riguardo alla eliminazione o significativa riduzione di eventuali condotte illecite,

- infondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Livenza Tagliamento Acque S.p.A., e in particolare per chi opera nell'ambito di attività sensibili, la cultura della legalità,
- affermare che l'Azienda non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono contrari ai principi e ai valori fondanti di Livenza Tagliamento Acque S.p.A.

#### **4.2.1. Il Codice Etico e di Comportamento**

Il Codice Etico e di Comportamento è il documento che raccoglie i principi etici e deontologici di Livenza Tagliamento Acque S.p.A., rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001, e costituisce elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico e di Comportamento promuove il rispetto dei propri valori etici, quali la correttezza, la trasparenza e la diligenza, raccomanda, dispone e/o vieta determinati comportamenti, al fine del rispetto di detti principi, ispirando le condotte che i destinatari dello stesso sono tenuti ad osservare in virtù delle leggi vigenti nonché degli eventuali obblighi previsti dalla applicabile contrattazione collettiva e individuale; inoltre rende noti detti principi a tutti i soggetti interessati.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. intende osservare standard etici elevati e mantenere un comportamento di correttezza nei confronti degli interlocutori pubblici e privati. Il Codice Etico e di Comportamento non supplisce le leggi o le norme contrattuali, ma contribuisce a migliorare le relazioni interne ed esterne dell'ente e la formazione di un'immagine di solidità, affidabilità e trasparenza.

#### **4.2.2. I protocolli di condotta**

Le procedure predisposte per assicurare il conseguimento degli obiettivi e la prevenzione della commissione dei reati, sono indicate in calce a ciascuna macro-categoria di reati oggetto della “parte speciale”, ove vengono evidenziati altresì i soggetti destinatari.

I protocolli sono stati predisposti nell’ottica di:

- effettuare ove possibile, all’interno di ciascun processo, una separazione tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo;
- garantire la tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo;
- assicurare un adeguato livello di formalizzazione delle attività di prevenzione svolte.

In nessun modo la convinzione di agire in ragione di un presunto vantaggio dell’Azienda può giustificare l’adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.

In tale scenario, Livenza Tagliamento Acque S.p.A. si ispira ai seguenti *standard* generali di controllo.

#### **CONTROLLO**

#### **MODALITÀ ATTUATIVA**

#### **Identificazione della funzione operativa**

È previsto un organigramma relativo alla suddivisione delle specifiche funzioni.

#### **Separazione delle funzioni**

Separazione dei compiti tra le diverse funzioni operative: nessun operatore può controllare un intero processo aziendale.

**Sistema delle deleghe e poteri autorizzativi**

Ogni atto deve essere posto in essere da chi ne ha i poteri: i poteri autorizzativi, di spesa e di firma debbono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

**Verificabilità**

Gli atti e i documenti riguardanti la formazione delle decisioni inerenti una attività sensibile sono conservati, a cura della funzione competente, in modo da permetterne la verificabilità *ex post*.

**Procedure**

Sono state adottate procedure per lo svolgimento delle attività inerenti alle diverse funzioni aziendali.

**Principio di legalità**

L'Azienda si conforma alle normative vigenti, ivi incluse quelle a carattere speciale, quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, quella in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

**Codice Etico e di Comportamento**

L'Azienda ha adottato un Codice Etico e di Comportamento nel quale sono definiti con chiarezza l'insieme dei valori che Livenza Tagliamento Acque S.p.A. riconosce quali principi fondamentali per la conduzione degli affari e lo svolgimento delle proprie attività e dei quali la stessa richiede l'osservanza a tutti i suoi interlocutori.

In aggiunta a quanto sopra richiamato, Livenza Tagliamento Acque S.p.A. ha predisposto dei principi generali di condotta che tutti i Destinatari devono rispettare e che sono stati riportati nelle singole Parti Speciali.

**Provvedimenti aziendali in tema di anticorruzione e trasparenza**

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. è una società a capitale interamente pubblico detenuto da enti locali e gestisce il servizio idrico integrato nel territorio dei comuni Soci, secondo il modello organizzativo in-house providing, nel rispetto dei requisiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia quali capitale interamente pubblico, attività prevalente a favore dei Comuni soci, controllo analogo, e ha adottato, a tal fine, idonei strumenti societari diretti a garantire tale controllo.

La società, pur non essendo soggetta alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza in quanto società quotata, ha deciso liberamente di rispettarne i contenuti; in tal senso, il Consiglio di Amministrazione di LTA nella seduta del 21 dicembre 2017 ha provveduto alla nomina dell'attuale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) attribuendo a tale funzione il compito di:

- redigere il Programma per la Trasparenza e l'Integrità;
- controllare sull'attuazione da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurandone la completezza e la chiarezza;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione della Società i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- proporre ulteriori misure ed iniziative di promozione della trasparenza.

Il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione è inserito in Allegato G al presente Modello, insieme al Programma per la Trasparenza e l'integrità. Tutta la documentazione è tenuta aggiornata e ogni modifica è tempestivamente resa nota alle figure interessate.

Livenza Tagliamento Acque S.p.A. ha predisposto all'interno del proprio sito internet aziendale [www.lta.it](http://www.lta.it) un'apposita sezione denominata "Società Trasparente" in cui vengono pubblicate le informazioni ed i dati aziendali nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza.

In merito agli obblighi di pubblicazione, la Società ha pubblicato nella sezione "Società Trasparente" le informazioni aziendali compatibili con la realtà industriale esplicitate nella

tabella “Elenco degli obblighi di pubblicazione - Società trasparente” di cui all’Allegato B del Piano triennale di prevenzione della corruzione.

### **Selezione del personale**

Il processo di ricerca, selezione e inserimento del personale viene gestito secondo quanto riportato nel Regolamento selezione del personale approvato dal Consiglio di Amministrazione.

La selezione del personale è disposta dal Consiglio di Amministrazione.

La Società programma le assunzioni sulla base di una preventiva e periodica rilevazione dei propri fabbisogni al fine di garantire il regolare funzionamento e lo sviluppo delle proprie attività e dei servizi forniti, attraverso lo strumento del piano industriale triennale che, su proposta dell'ACI (organismo intercomunale che esercita il controllo analogo), viene approvato dall'Assemblea dei Soci e attuato dal C.d.A.

La selezione del personale si svolge con modalità tali da garantire l'imparzialità, la pubblicità, l'economicità e la celerità di espletamento, ricorrendo, ove necessario, all'ausilio di sistemi automatizzati diretti a realizzare forme di preselezione o selezione predisposte anche da aziende specializzate di selezione del personale.

Per l'inserimento di nuovo personale la società potrà ricorrere, a seconda delle esigenze, a diverse tipologie contrattuali, ma sempre nello stretto rispetto dei presupposti stabiliti dalle leggi sul mercato del lavoro e dai Contratti Collettivi di categoria.

Per quanto concerne l'assunzione obbligatoria delle categorie protette, tale procedimento avverrà con le modalità previste dalla L. 68/99 tra gli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità dell'invaldità con le mansioni da svolgere.

In tutti i casi le procedure di reclutamento saranno svolte all'insegna della trasparenza e dell'imparzialità, senza alcun tipo di discriminazione per genere, nazionalità, religione, opinione politica o condizione sociale e personale, garantendo inoltre il rispetto delle pari opportunità (L. 125/1991) e della privacy (D. Lgs.196/2003, così come modificato dal D. Lgs. 101/2018 che ha recepito il Regolamento UE 2016/679).



### **Selezione di Fornitori, Consulenti e Collaboratori esterni**

La selezione dei fornitori, consulenti e collaboratori esterni è regolamentata dal Regolamento per la disciplina dei contratti nei settori speciali di importo inferiore alla soglia comunitaria, approvato dalla Società in attuazione dell'art.36, comma 8, del D. Lgs. 50/2016.

Il Regolamento definisce le modalità di scelta del contraente in regime semplificato (cosiddetto "in economia") per gli appalti di lavori, forniture e servizi (compresi gli incarichi di progettazione e gli altri incarichi di servizi attinenti all'ingegneria e all'architettura definiti nel documento stesso come lavori in economia), per valori inferiori alle soglie comunitarie.

Al fine di garantire condizioni di economicità, efficacia e tempestività, fermo restando il rispetto dei principi comunitari di correttezza, imparzialità, trasparenza e di concorrenza, il regolamento definisce i diversi iter di approvvigionamento a seconda degli importi di spesa, per un impiego ottimale delle risorse a disposizione.

Nei casi in cui si operi al di sopra della soglia ordinaria trovano applicazione il Codice dei contratti pubblici e, in via integrativa, le leggi regionali che disciplinano tale materia. In tali circostanze Livenza Tagliamento Acque S.p.A. si avvale delle procedure aperte, ristrette o negoziate (trattativa privata) ovvero del dialogo competitivo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

#### **4.2.3. Formazione, informazione e sensibilizzazione**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello Organizzativo, è impegno primario di Livenza Tagliamento Acque S.p.A. assicurare una adeguata e corretta informazione sul Modello a tutti i soggetti portatori di interesse, siano essi interni o esterni, i quali sono messi a conoscenza che l'Azienda si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e che ha predisposto specifici presidi per prevenire la commissione dei reati presupposto.

Al fine di rendere il presente Modello effettivamente idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231, Livenza Tagliamento Acque S.p.A. si impegna per renderlo noto a tutti gli interessati prevedendo periodici aggiornamenti per diffondere eventuali modifiche ed integrazioni apportate nel tempo.

L'O.d.V. vigilerà che i Responsabili aziendali, dopo un corso di formazione iniziale, ricevano e-mail di aggiornamento, siano costantemente coinvolti nell'attuazione del Modello e partecipino ad incontri periodici e corsi di formazione specifici.

In aggiunta all'attività informativa, a favore delle risorse interne, sono attuate le necessarie attività di formazione, personalizzate per destinatario, sulla base del livello di rischio delle attività sensibili a cui attinge, e sulla base dal rivestire o meno funzione apicale, nonché centrata sui contenuti delle singole procedure del Modello.

#### **4.2.3.1. Informazione e formazione delle Risorse Interne**

L'adozione del Modello Organizzativo è comunicata a tutte le risorse interne attraverso:

- l'invio di una comunicazione relativa ai contenuti del D. Lgs. 231/01, che sottolinea l'importanza dell'attuazione di quanto esso prevede;
- la diffusione integrale o parziale del Modello Organizzativo (inteso come documento) attraverso la rete informatica aziendale, il sito web dell'Azienda e l'affissione in bacheca.

Le lettere di assunzione rivolte al personale in ingresso devono contenere una dichiarazione con cui i neoassunti prendono atto delle indicazioni contenute nel Codice Etico e di Comportamento e nel Modello Organizzativo.

In caso di aggiornamenti significativi del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Comportamento, l'Azienda provvede a comunicare a tutto il personale i nuovi contenuti o le modifiche / integrazioni introdotte.

La formazione attinente a questa materia è gestita in cooperazione con l'Organismo di Vigilanza; può essere effettuata tramite corsi frontali in aula, formazione a distanza (FaD), partecipazione ad eventi come seminari o convegni, partecipazione a *newsletter*.

L'O.d.V. inoltre verificherà che tutto il personale sia successivamente aggiornato in relazione all'evoluzione della normativa e delle procedure attraverso informative interne, incontri periodici e corsi di formazione specifici.

#### **4.2.3.2. Informazione ai Soggetti Esterni**

A tutti i portatori di interesse viene indicato l'indirizzo web dove reperire copia elettronica del Codice Etico e di Comportamento, della presente Parte Generale, delle Politiche Aziendali in materia di Salute, Sicurezza e Ambiente, della Procedura di Segnalazione di Condotte illecite e irregolari Whistleblowing Policy e del Sistema Disciplinare.

I Clienti e i soggetti che forniscono all'Azienda beni, finanziamenti o servizi (esclusi gli appalti e quelli prestati dai soggetti più avanti richiamati) vengono informati dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e della necessità di conformare i propri comportamenti alle indicazioni del Codice Etico e di Comportamento.

I fornitori di beni o di servizi (consulenze, prestazione d'opera, somministrazione, appalto, etc.), nell'ambito di processi sensibili o strategici, vengono informati dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo tramite l'indicazione nei documenti contrattuali dell'obbligo di rispettare il Codice Etico e di Comportamento e le indicazioni

aziendali, pena la risoluzione del contratto o altre eventuali conseguenze previste contrattualmente.

#### **4.2.4. Sistema Disciplinare**

La Legge prevede che, ai fini dell'efficacia esimente del Modello, l'ente debba dimostrare che lo stesso sia stato non solo adottato, ma anche efficacemente attuato.

Necessaria al fine di una efficace attuazione del MOG è la previsione di un sistema sanzionatorio, con funzione essenzialmente preventiva, per le violazioni dei principi del Codice Etico e di Comportamento, nonché dei protocolli di condotta previsti dal Modello, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b), graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate.

Il Sistema Disciplinare di Livenza Tagliamento Acque S.p.A. individua nel dettaglio le conseguenze disciplinari cui si espone chiunque non osservi le misure organizzative adottate, graduando le sanzioni applicabili alla gravità o alla recidiva di ciascuna violazione o gruppo di violazioni.

##### **4.2.4.1 Premi ed incentivi**

Il Consiglio di Amministrazione di Livenza Tagliamento Acque S.p.A. sulla base degli accordi e dei contratti stipulati e della normativa vigente, individua le modalità di erogazione di premi e incentivi ai propri lavoratori ed ai propri Dirigenti, riconosciuti dai CCNL Gas-Acqua e CCNL Dirigenti Servizi Pubblici Locali. Nelle procedure di definizione degli stessi, sarà tuttavia evidenziato il fatto che il loro conseguimento sarà legato, oltre che al

raggiungimento dell'obiettivo previsto, anche al rispetto del presente Modello e del Codice Etico aziendale.

#### **4.2.4.2 Il Sistema Disciplinare**

La società ha adottato un Sistema Disciplinare con l'intento di garantire l'efficace attuazione del Modello e sanzionare il mancato rispetto di quanto previsto dallo stesso, ai sensi dell'articolo 7 del D. Lgs.231/01 e s.m.i.

Tale sistema disciplinare prevede l'applicazione di provvedimenti diversi a seconda del soggetto responsabile dell'infrazione e del suo rapporto con la società, come specificato nei paragrafi che seguono.

Il sistema disciplinare è affisso nella bacheca aziendale presso le sedi della società e copia dello stesso è consultabile da tutto il personale su una sezione dedicata del server aziendale.

#### **4.2.4.3 Provvedimenti nei confronti di Amministratori e Sindaci**

L'O.d.V. dovrà segnalare al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello composto da tutte le sue parti, Allegati ed Appendici, o comportamenti non conformi alle stesse, da parte degli Amministratori.

Analogamente, l'O.d.V. dovrà informare l'Organo Amministrativo qualora la violazione o il comportamento non conforme rilevati siano commessi da parte di uno o più dei Sindaci.

I provvedimenti saranno adottati sulla base di quanto previsto dallo Statuto della Società e dal Codice Civile.

#### **4.2.4.4 Provvedimenti nei confronti dei Dirigenti, dei Quadri e dei Lavoratori**

I comportamenti tenuti dal personale dipendente in violazione Modello composto da tutte le sue parti, Allegati ed Appendici sono definiti come illeciti disciplinari e contro di essi la Società adotterà i provvedimenti disciplinari previsti dal Contratto collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) “gas-acqua” vigente ed applicato, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Per i Dirigenti e i Quadri, che occupano una posizione apicale, saranno applicate le stesse sanzioni previste dal CCNL che l’azienda adotta per la generalità dei lavoratori.

Tale scelta viene operata in conformità a quanto previsto dall’art. 27 dal Contratto collettivo Nazionale del Lavoro per i Dirigenti di Aziende Industriali attualmente vigente, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia.

#### **4.2.4.5 Provvedimenti nei confronti di Fornitori, Consulenti e Collaboratori**

Ogni violazione delle regole indicate nel presente Modello da parte di Fornitori, Consulenti e Collaboratori, o loro commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto 231, comporterà le conseguenze previste nelle specifiche clausole contrattuali, fino alla recessione dei relativi contratti e all’eventuale richiesta di risarcimento dei danni subiti.

#### **4.2.5. Il sistema di controllo**

Ferma restando la previsione di diversi livelli di controllo (di primo livello - insiti nelle procedure operative ed affidati ai singoli responsabili di funzione; di secondo livello - compliance, risk management, antiriciclaggio ed affidati a consulenti ed internal auditors trasversali; di terzo livello - Revisione Interna, Certificazione del Sistema di Gestione Integrato), nel rispetto delle previsioni del D. Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione

ha affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di segnalare l'opportunità/necessità di aggiornare il Modello; il relativo incarico è stato affidato con delibera del Consiglio di Amministrazione, in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo a tale organismo.

Il verbale di nomina dell'Organismo di Vigilanza di Livenza Tagliamento Acque S.p.A. viene allegato e costituisce parte integrante del presente Modello.

La scelta dei suoi componenti è stata determinata dal fatto che le figure sono state riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in quanto, oltre ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione possiedono altresì quei requisiti soggettivi formali quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con organi e uffici dell'Azienda, oltre ad un'esperienza approfondita in tema di sistemi di controllo.

Al fine di assicurarne la continuità d'azione, la durata, la composizione, il funzionamento e le modalità di esecuzione dell'incarico dell'O.d.V. sono disciplinati dallo Statuto approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, che prevede inoltre la messa a disposizione dello stesso di una dotazione economica per l'acquisizione eventuale di competenze ulteriori, necessarie a garantirne l'efficacia della sua operatività; la gestione, l'utilizzazione e la destinazione delle risorse messe a disposizione sono determinate dall'O.d.V. in modo totalmente autonomo ed indipendente; nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'O.d.V. si può avvalere inoltre di risorse interne e consulenze esterne che, di volta in volta, si rendessero, a tal fine, necessarie.

La revoca di tale incarico è di competenza del Consiglio di Amministrazione ed è ammessa:

- per giusta causa, vale a dire per motivi connessi a inadempimento specifico, sia esso doloso o colposo, agli obblighi di cui all'incarico (ad esempio, infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.),
- nei casi di impossibilità sopravvenuta,

- allorquando vengano meno i requisiti sopracitati necessari per il permanere nell'Organismo,
- qualora cessi il rapporto di collaborazione con l'ente, sia esso a iniziativa dell'O.d.V. ovvero dell'ente medesimo.

#### **4.2.5.1. Funzione, compiti e doveri dell'Organismo di Vigilanza**

A completamento di quanto già suesposto in termini generali, le funzioni, i compiti e i poteri affidati all'O.d.V. di Livenza Tagliamento Acque S.p.A. sono descritti in dettaglio nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza, allegato al Modello, del quale costituisce parte integrante.

#### **4.2.5.2 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza e Piano di Vigilanza annuale**

L'Organismo di Vigilanza dispone di un proprio Regolamento e predispone il Piano di Vigilanza annuale. Il Piano di Vigilanza individua annualmente:

- il programma relativo alle attività pianificate;
- il programma degli incontri con il Consiglio di Amministrazione;
- le attività di aggiornamento del Modello Organizzativo;
- le attività di formazione sul Decreto 231/01 e sul Modello Organizzativo;
- la verifica dello stato di avanzamento del piano di recupero dei *gap* rilevati.

#### **4.2.5.3. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso l'Azienda**

L'Organismo di Vigilanza informa periodicamente il Consiglio di Amministrazione in merito alle verifiche pianificate per l'esercizio di riferimento; relaziona sugli esiti dell'attività di



vigilanza condotta, inviando sia al Consiglio di Amministrazione sia all'Organo di Controllo la Relazione periodicamente predisposta.

L'Organo Amministrativo chiede informazioni all'O.d.V. in merito agli esiti dell'attività di vigilanza condotta, al fine di attuare un'adeguata forma di controllo sull'operato dell'O.d.V. medesimo.

L'O.d.V.:

- presenta periodicamente il rapporto consuntivo scritto, relativo all'attività svolta, con la descrizione delle verifiche e dei controlli specifici effettuati, con l'indicazione dell'esito degli stessi e con l'eventuale aggiornamento della mappa delle aree e dei Processi Sensibili e le eventuali criticità emerse, nonché con le informazioni in merito alla diffusione, all'applicazione del Modello e al rispetto del Codice Etico e di Comportamento e con le informazioni in merito alla necessità di integrare il Piano di Formazione delle risorse interne;
- comunica annualmente il Piano di Vigilanza per l'anno successivo;
- riferisce tempestivamente a seguito del riscontro di eventuali criticità;
- informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione su fatti o eventi di significativa gravità, riscontrati in occasione dell'attività, relativi a comportamenti non conformi alle procedure adottate;
- informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui le verifiche effettuate, a seguito del ricevimento di segnalazioni di violazioni dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico e di Comportamento, pervenute all'attenzione del medesimo o di cui sia venuto a conoscenza, abbiano riscontro positivo.

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V., che, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione degli organi sociali, con le forme previste dallo Statuto della Società.

Sulla base delle criticità individuate, l'O.d.V. propone al Consiglio di Amministrazione le azioni preventive e correttive ritenute necessarie al fine di rendere maggiormente efficace il Modello.

Tutti gli incontri, gli audit, gli accessi e le riunioni sono verbalizzati; copia dei verbali è custodita dall'O.d.V. e dall'Azienda.

#### **4.2.5.4. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

All'O.d.V. vengono segnalati tempestivamente tutti gli eventi che espongono l'Azienda al rischio di commissione di uno dei reati presupposto contemplati nel Decreto ovvero che possano comportare responsabilità della stessa, ai sensi del Decreto.

All'O.d.V. vengono segnalati fatti o notizie di eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità dell'Azienda, l'avvio di procedimenti giudiziari a carico di dirigenti, lavoratori e collaboratori, se concernenti i reati previsti dal D. Lgs. 231/01, condotte non conformi ai principi di comportamento previsti dal Modello, violazioni del Modello o del Codice Etico e di Comportamento, delibere che comportano modifiche dell'assetto sociale.

I flussi informativi possono riguardare la segnalazione o l'individuazione di un pericolo o di un rischio che possa danneggiare l'Azienda, anche a livello reputazionale.

All'O.d.V. giungono altresì flussi informativi periodici, provenienti dalle funzioni che operano in aree a rischio reato, ovvero dagli Organi di Controllo e dagli Organi Sociali, con il fine di attestare il livello di attuazione del Modello, segnalare le variazioni intervenute nei processi e nelle procedure, evidenziare eventuali criticità nei processi gestiti, fornire informazioni sulla gestione nell'ambito della specifica funzione, anche attraverso incontri periodici.

Le non conformità provenienti dal Sistema di Gestione adottato vengono comunicate all'O.d.V. oltre che al Responsabile del Sistema di Gestione per la necessaria valutazione di impatto sul MOG.

L'O.d.V. è messo a conoscenza della pianificazione degli audit interni ed esterni relativi al Sistema di Gestione Integrato ed è informato tempestivamente delle risultanze degli stessi.

L'O.d.V. è informato delle revisioni non sostanziali del Sistema di Gestione ed è coinvolto in quelle sostanziali al fine di mantenerne la coerenza e l'integrazione con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'O.d.V. è coinvolto nella riunione periodica annuale della sicurezza art. 35 D. Lgs. 81/08 e nel processo di riesame della Direzione.

L'O.d.V. è informato tempestivamente di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione o di altre modificazioni che impattino in modo sostanziale sul livello di rischio.

L'O.d.V. viene infine informato in occasione di:

- comunicazioni e rapporti con la Pubblica Amministrazione per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze e per lo svolgimento di attività regolate dalla legge, nonché per l'ottenimento di contributi, agevolazioni e finanziamenti,
- verifiche, accertamenti e ispezioni da parte della Pubblica Amministrazione e delle Autorità Pubbliche di Vigilanza,
- contenziosi
- incidenti, infortuni e mancati infortuni.

#### **4.2.6. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza**

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni evento che potrebbe ingenerare responsabilità dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Tutti i destinatari hanno il dovere di trasmettere all'O.d.V. eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di uno o più reati presupposto.

Devono inoltre essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati presupposto, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano l'ente o suoi Collaboratori o Organi Sociali o collaboratori esterni,
- avvio di procedimento giudiziario per i reati presupposto nei confronti dei soggetti sopraccitati,
- rapporti preparati dai Responsabili di Funzione sull'andamento dell'attività di controllo, dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001,
- notizie relative a procedimenti che scaturiscono dall'applicazione del Sistema Disciplinare, sia nei confronti delle risorse interne che dei portatori di interesse esterni, a le eventuali misure irrogate, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora legati a commissione di reati presupposto o a violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

#### **4.3. Segnalazioni di illeciti e irregolarità: il c.d. "whistleblowing"**

La Legge 179/17 ha introdotto nell'ordinamento italiano una disciplina specifica dedicata al

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di Livenza Tagliamento Acque S.p.A.

fenomeno delle segnalazioni di illeciti o irregolarità, in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico e di Comportamento (c.d. “*whistleblowing*”).

In attuazione della norma su citata, il Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo di Livenza Tagliamento Acque S.p.A. prevede una Regolamento Whistleblowing per la segnalazione all’Organismo di Vigilanza e al Responsabile PCT, che consente al Socio, al Consigliere di Amministrazione, al lavoratore, al collaboratore, al consulente, all’appaltatore, al fornitore, al cliente o al partner contrattuale e a ogni altro portatore di interesse di segnalare condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, violazioni (o presunte violazioni) del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico e di Comportamento, adottati da Livenza Tagliamento Acque S.p.A., ovvero di denunciare una circostanza o una condotta che potrebbero preludere alla commissione di un illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (“Procedura per la segnalazione di condotte illecite e irregolari - Whistleblowing Policy”).

Chiunque venga a conoscenza di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto 231, o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello, ha l’obbligo di segnalazione.

L’O.d.V. valuta tutte le segnalazioni ricevute, ascoltando eventualmente l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, o motivando per iscritto l’eventuale rifiuto di procedere a un’indagine.

Per disposto normativo, sono esplicitamente vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione; l’O.d.V. agisce in modo da garantire coloro che effettuano segnalazioni in buona fede contro qualsiasi forma di abuso, ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, assicura la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di

legge e la tutela dei diritti dell'Azienda o delle persone accusate erroneamente, ingiustamente e/o in malafede.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti alle violazioni del Modello di Organizzazione o del Codice Etico e di Comportamento sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare, che prevede anche sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

#### **4.4. Revisioni dell'Organigramma e adeguamento del Modello**

Al fine di assicurare la costante adeguatezza del Modello, lo stesso è riesaminato dal Consiglio di Amministrazione, con la collaborazione dell'O.d.V., in relazione all'evoluzione normativa o a ogni altro cambiamento aziendale nel contesto interno ed esterno che implichi una variazione nell'entità del rischio, nell'organizzazione, nei principi e nei protocolli di condotta proposti, nei poteri o nei doveri dell'Organismo di Vigilanza, nonché nel sistema sanzionatorio; in tali casi, l'Azienda, anche alla luce di eventuali indicazioni dell'O.d.V., provvede ad adeguare / aggiornare il Modello medesimo al fine di preservarne la coerenza funzionale, l'idoneità e l'efficacia.

Eventuali modifiche dell'organigramma / funzionigramma, deliberate in data successiva all'adozione del Modello, vengono recepite in appositi *chart* che, allegati al presente documento ne costituiranno parte integrante e si intenderanno sostitutivi di quelli di data anteriore.

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

## Allegato 3: CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

**Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Il presente documento, assieme alla Parte Generale, alla Parti Speciali, allo Statuto dell'OdV, al Sistema Disciplinare e a tutti gli altri allegati e alle procedure, corredato di tutti i dati utili ad evidenziare le attività svolte dall'Azienda, le situazioni rischiose da esse derivanti e le misure organizzative, gestionali e di controllo predisposte ed attuate, rappresenta il corrente aggiornamento al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. con verbale di data 13.12.2022.

Il Preside del Consiglio di  
Amministrazione

Andrea Vignaduzzo

---

**Consegna del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo all'Organismo di Vigilanza**

Il presente documento è stato consegnato in data odierna all'Organismo di Vigilanza che, con la sottoscrizione, ne attesta la presa visione.

Portogruaro, 13.12.2022.

Anna Di Lorenzo

Cristian Zotto

Pierina Villotta

---



**Indice delle revisioni**

REV.	DATA	MOTIVO
Rev. 18.12.2014	18.12.2014	Prima adozione del Modello e del Codice Etico - approvazione del Consiglio di Amministrazione
Rev. 24.03.2016	24.03.2016	Sistema Disciplinare
Rev. 15.04.2017	15.04.2017	Prima Revisione
Rev. 14.12.2017	14.12.2017	Seconda Revisione
Rev. 23.05.2018	23.05.2018	Regolamento Whistleblowing
Rev. 19.01.2019	19.01.2019	Terza Revisione
Rev. 23.06.2020	23.06.2020	Emergenza COVID-19
Rev. 13.12.2022	13.12.2022	Riedizione

**Controllo di distribuzione**

<p>Pubblico</p>	<p>Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite pubblicazione sul sito web <a href="https://www.lta.it/">https://www.lta.it/</a> ed affisso in tutte le bacheche aziendali delle varie sedi di lavoro.</p>
-----------------	---

**Proprietà intellettuale**

Il presente documento, descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. è di proprietà della stessa; la struttura degli elaborati, le metodologie originali e gli strumenti utilizzati in ogni fase della predisposizione del Modello (c.d. *know-how*) sono prodotto intellettuale; è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, salvo preventiva autorizzazione scritta di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di Livenza Tagliamento Acque S.p.A.

## **1. PREMESSA**

Il Codice Etico e di Comportamento è l'insieme dei valori e dei principi fondamentali cui LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si ispira nella conduzione delle proprie attività e delle relazioni sia interne che esterne; in esso sono individuati i principi generali e le regole di condotta ai quali viene riconosciuto valore etico.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. è la società per azioni a totale controllo pubblico che gestisce il ciclo integrato delle acque nei comuni di Annone Veneto, Cinto Caomaggiore, Concordia Sagittaria, Portogruaro, Pramaggiore, Santo Stino di Livenza, Gruaro, Teglio Veneto, Fossalta di Portogruaro, San Michele al Tagliamento, Caorle (frazione Brussa) in provincia di Venezia, Meduna di Livenza in Provincia di Treviso, Morsano al Tagliamento, San Vito al Tagliamento, Cordovado, Azzano Decimo, Chions, Pasiano di Pordenone, Pravidomini, Sesto al Reghena, Fiume Veneto, Casarsa, Zoppola, San Martino al Tagliamento, Valvasone-Arzene e San Giorgio della Richinvelda, Brugnera, Cordenons, Cavasso Nuovo, Fanna, Fontanafredda, Frisanco, Maniago, Meduno, Porcia, Prata di Pordenone, Sacile, San Quirino, Tramonti di Sopra, Tramonti di Sotto, Vajont, Vivaro in provincia di Pordenone.

Per ciclo integrato delle acque intendiamo la captazione, il sollevamento, la distribuzione di acqua potabile, la raccolta ed il trattamento delle acque reflue.

La nostra missione è assicurare continuità, sicurezza e qualità dei servizi offerti in relazione alle esigenze degli utenti serviti, garantendo nel contempo la tutela delle risorse idriche del territorio, salvaguardando le aspettative ed i diritti delle generazioni future.

In tale presupposto, LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. adotta il presente Codice Etico e di Comportamento, nel convincimento che gli obiettivi di crescita, sviluppo e tutela dei portatori di interesse debbano e possano coniugarsi con il rispetto dei valori alla base del

## **CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO**

vivere sociale e con la buona *governance* aziendale attuata secondo regole chiare e condivise.

Il Codice Etico e di Comportamento è l'insieme dei valori e dei principi fondamentali cui LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si ispira nella conduzione delle proprie attività e delle relazioni sia interne che esterne; in esso sono individuati i principi generali e le regole di condotta ai quali viene riconosciuto valore etico.

Il Codice Etico e di Comportamento esprime la volontà di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. di assumere impegni e responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali ad ogni livello, nel rispetto dei interessi leciti degli azionisti, dei lavoratori, dei clienti, dei partner commerciali e della collettività, interessati dalla sua attività, nell'ottica della prevenzione di condotte illecite ed irresponsabili, in un contesto di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si propone di conciliare la ricerca della competitività sul mercato con il rispetto della Legge e di promuovere, in un'ottica di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e responsabile utilizzo delle risorse.

Il Codice Etico e di Comportamento ha lo scopo di indirizzare l'agire dell'Azienda e le sue disposizioni sono conseguentemente vincolanti per i comportamenti dei soci, degli amministratori, dei dirigenti, dei lavoratori, dei rappresentanti, dei *partners*, dei consulenti e di chiunque instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione con LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. esige il rispetto delle regole enunciate nel Codice Etico e di Comportamento innanzitutto da parte di tutti i lavoratori e i collaboratori, ad ogni livello e di ogni inquadramento, al fine di rendere compatibile e sinergico il perseguimento del fine aziendale con il rispetto della legalità.

I principi enunciati nel presente Codice Etico e di Comportamento sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale di prevenzione.

Il Codice Etico e di Comportamento ispira e sostiene il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato e attuato ai sensi del Decreto 231/01 (MOG), e abbraccia nel modo più ampio il ruolo e i rapporti di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., dei suoi lavoratori, dei suoi collaboratori e dei suoi partner, indicando le linee guida comportamentali, quali espressione della cultura aziendale.

Il Codice Etico e di Comportamento costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto da LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Al Codice Etico e di Comportamento sono attribuite le seguenti funzioni:

- di legittimazione: esso esplicita i doveri e le responsabilità dell'Azienda nei confronti degli *stakeholders* (portatori di interesse), affinché quest'ultimi possano ritrovare in esso il riconoscimento delle loro aspettative;
- cognitiva: attraverso l'enunciazione di principi astratti e generali e di regole di comportamento, consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- preventiva: la codificazione dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento basilari cui tutti gli *stakeholders* devono uniformarsi, costituisce l'espressa dichiarazione dell'impegno serio ed effettivo dell'Azienda a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti;
- di incentivo: imponendo l'osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza sia la reputazione dell'Azienda che il rapporto di fiducia con gli *stakeholders*.

Del presente Codice Etico e di Comportamento è data ampia diffusione interna mediante affissione in luoghi accessibili a tutti e pubblicazione sul sito web aziendale <https://www.lta.it/>; è messo a disposizione di ogni portatore di interesse (stakeholder) di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. che ne faccia richiesta.

### **1.1. OBIETTIVO**

Il presente Codice Etico e di Comportamento è stato elaborato per assicurare che i valori di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale e della conduzione del business, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori nelle attività e negli affari aziendali.

Il Codice Etico e di Comportamento è espressione dell'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. nei confronti dei portatori di interesse e mira a raccomandare e promuovere comportamenti conformi ai principi enunciati ovvero a vietarne di non conformi agli stessi principi.

E' portatore di interesse, infatti, ogni soggetto il cui apporto sia richiesto per realizzare la missione aziendale ovvero ogni soggetto che, a qualsiasi titolo, venga in contatto con l'azienda e abbia un interesse nel perseguimento della suddetta missione.

Sono Portatori di interesse di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. i Soci, l'Organo Amministrativo, il Dirigente, il Lavoratore e il Collaboratore, il Cliente, il Fornitore e il Partner d'affari, il Finanziatore (gli istituti di credito e le altre istituzioni finanziarie), la Pubblica Amministrazione, la Rappresentanza Sindacale, la Collettività in generale e l'Ambiente; in senso lato sono, inoltre, portatori di interesse tutti quei singoli o gruppi i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività aziendali.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si impegna a rispettare e far rispettare il Codice Etico e di Comportamento nei rapporti con tutti i portatori di interesse; LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico e di Comportamento ai Destinatari.

I principi etici che sono enunciati nel presente Codice Etico e di Comportamento sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo interno per la prevenzione degli stessi.

## **1.2. IL VALORE DELLA REPUTAZIONE E DELLA CREDIBILITÀ**

La reputazione e la credibilità costituiscono delle risorse immateriali fondamentali, in quanto favoriscono gli investimenti, i rapporti con le istituzioni, la fedeltà dei clienti e dei *partners*, lo sviluppo delle risorse umane e i rapporti con i fornitori.

Il Comportamento non conforme al Codice Etico e di Comportamento compromette il rapporto di fiducia fra LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. e l'autore della condotta.

## **1.3. LA CONDIVISIONE DEL PROGETTO**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. condivide i propri valori etici con i portatori di interesse, al fine di perseguire l'obiettivo sociale in un rapporto di fiducia e reciprocità.

La condivisione tra i portatori di interesse e LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. è elemento essenziale per una conduzione etica del *business*: il Codice Etico e di Comportamento è pertanto improntato alla condivisione, nell'ottica del perseguimento degli scopi leciti delle singole parti coinvolte.

#### **1.4. STRUTTURA E AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il Codice Etico e di Comportamento è costituito:

- dai principi etici generali che individuano i valori di riferimento nelle attività svolte;
- dai criteri di condotta, ai quali i Destinatari del Codice Etico e di Comportamento sono tenuti ad attenersi;
- dal sistema di controllo della sua corretta attuazione e della sua adeguatezza.

Per Destinatari si intende:

- i Soci e l'Organo Amministrativo di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., i quali devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice Etico e di Comportamento, devono diffonderne la conoscenza, devono favorirne la condivisione da parte di lavoratori e terzi soggetti che operano per conto di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., devono costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per il personale;
- i lavoratori, subordinati e non e i collaboratori, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice Etico e di Comportamento e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali comportamenti non conformi;
- i consulenti, i fornitori di beni e servizi e i *partners* commerciali, i quali sono opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e di Comportamento e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A..

## **CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO**

Tali soggetti, ognuno nell'ambito delle proprie responsabilità, secondo i principi di sana e prudente gestione e nel rispetto delle leggi, nazionali e comunitarie, nonché delle politiche, piani, regolamenti e procedure interne, devono contribuire alla gestione etica di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. e all'applicazione dei suoi principi e criteri di autoregolamentazione. Coloro che occupano posizioni di responsabilità sono tenuti ad essere d'esempio per i propri dipendenti, ad indirizzarli all'osservanza del Codice Etico e di Comportamento e a favorire il rispetto delle norme in genere. L'esistenza di codici scritti di comportamento e la prova che il personale li abbia ricevuti e compresi non ne assicura l'osservanza: il rispetto delle norme di comportamento non è intrinseco nell'esistenza dei codici, ma è piuttosto assicurato dalle azioni e dagli esempi posti in essere in primo luogo dagli Organi Sociali e dal *management*.

In particolare, i componenti dell'Organo Amministrativo dell'Azienda sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice Etico e di Comportamento nel fissare gli obiettivi, nonché in qualsiasi decisione o azione che abbia riflessi sui valori patrimoniali e gestionali e sul benessere dei Lavoratori e della Collettività.

Allo stesso modo, il *management* deve ispirarsi ai medesimi principi nell'esercizio delle proprie responsabilità, sia nei rapporti interni, rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei rapporti con i terzi con i quali entra in contatto. Pertanto LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., contestualmente al dovuto rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, si attiene rigorosamente ai principi, agli obiettivi e alle regole previste nel Codice Etico e di Comportamento: tale impegno è richiesto non solo al Lavoratore, ma anche ai collaboratori esterni, ai fornitori e a tutti coloro che intrattengono rapporti con l'Azienda.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. non tollera la violazione di questi principi, lotta contro la corruzione materiale e morale che ne possa minare l'integrità e pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi sanciti dal Codice Etico e di



Comportamento, vigilando sulla loro osservanza e concreta implementazione.

Per quanto concerne il rapporto con i Lavoratori, l'osservanza delle norme del Codice Etico e di Comportamento è considerata parte essenziale delle obbligazioni contrattuali, ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile; la grave o persistente violazione delle norme del presente Codice Etico e di Comportamento lede il rapporto di fiducia instaurato con LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento dell'eventuale pregiudizio subito, fermo restando le garanzie previste dai contratti collettivi di lavoro e dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Nei rapporti con gli altri Destinatari, LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. è tenuta ad informare dell'esistenza delle norme di condotta disciplinate dal presente Codice Etico e di Comportamento, facendone richiamo nei contratti volta per volta stipulati; questi sono conformi al Codice Etico e di Comportamento, per non incorrere nelle conseguenze contrattualmente stabilite (risoluzione del contratto, recesso unilaterale, applicazioni di penali, etc.).

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si impegna a:

- garantire la massima diffusione del Codice Etico e di Comportamento presso il personale e presso i terzi;
- assicurare l'aggiornamento costante del Codice Etico e di Comportamento, in relazione alla sua concreta efficacia e al mutamento delle esigenze aziendali e della normativa vigente;
- garantire ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice Etico e di Comportamento;
- svolgere verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice

Etico e di Comportamento, valutando i fatti ed assumendo, in caso di accertata violazione, adeguate misure sanzionatorie;

- garantire da possibili ritorsioni di qualunque genere derivanti dall'aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice Etico e di Comportamento.

### **1.5. AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO**

Il presente Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. nella seduta del 13 dicembre 2022. Esso va inteso come strumento suscettibile di modifiche ed integrazioni in funzione dei mutamenti esterni e/o interni all'azienda, delle evoluzioni normative e delle esperienze applicative maturate a seguito della sua introduzione in Azienda. Con delibera dell'Organo Amministrativo, il Codice Etico e di Comportamento può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza.

## **2. I VALORI DI LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.**

Il Codice Etico e di Comportamento rappresenta un insieme di principi e di linee guida la cui osservanza è di fondamentale rilievo al fine del conseguimento degli obiettivi societari, del regolare svolgimento delle attività, dell'affidabilità della gestione e dell'immagine di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.; le attività, i comportamenti ed i rapporti sia interni che esterni alla stessa si ispirano a tali principi e linee guida.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si impegna costantemente a mantenere gli standard di eccellenza raggiunti, assicurando etica, trasparenza e integrità in ogni sua manifestazione.

### **2.1. PRINCIPIO DI RESPONSABILITÀ**

Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i Destinatari del presente Codice Etico e di Comportamento sono ispirati dal principio della Responsabilità.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. ha come valore imprescindibile il rispetto della Legge e della normativa anche di natura contrattuale vigente; i Destinatari del Codice Etico e di Comportamento sono tenuti al rispetto delle norme; in tal senso, il Codice Etico e di Comportamento non sostituisce, ma integra la normativa applicabile; ogni Destinatario è responsabile delle azioni poste in essere nello svolgimento della propria attività lavorativa; coloro i quali rivestono ruoli e funzioni direttivi hanno la responsabilità di sorvegliare l'attività svolta dagli addetti sottoposti alla loro direzione e controllo.

In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. in violazione della normativa applicabile.

**2.1.1. LAVORO INFANTILE**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e rispetta la normativa italiana in tema di lavoro minorile.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. richiede ai propri *partners* di non far ricorso al lavoro infantile.

**2.1.2. LAVORO FORZATO**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. rispetta la normativa italiana in tema di diritto del lavoro e richiede ai propri *partners* di non far ricorso all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

**2.1.3. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. garantisce la libertà di associazione.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. rispetta la normativa italiana in tema di libertà di associazione sindacale e di contrattazione collettiva.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. richiede ai propri *partners* di facilitare e non ostacolare la libertà di associazione e la contrattazione collettiva.

#### **2.1.4. ORARIO DI LAVORO**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. rispetta la normativa italiana e la contrattazione collettiva in tema di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. richiede ai propri *partners* che l'orario di lavoro sia conforme comunque alle leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere quella stabilita dalla legge, ma non deve comunque eccedere le 48 ore.

In ogni caso, i lavoratori non devono lavorare sistematicamente per più di 48 ore settimanali e devono ricevere almeno un giorno di riposo ogni 7 giorni in media.

Il lavoro straordinario deve essere volontario, non deve superare 12 ore settimanali, non deve essere richiesto su base sistematica e deve sempre essere retribuito con maggiorazione.

#### **2.1.5. SALARIO DI VITA**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. rispetta la normativa italiana in tema di retribuzione e aderisce al C.C.N.L. per il settore gas – acqua.

In ogni caso, i salari dovrebbero sempre essere sufficienti per soddisfare i bisogni di base e fornire un reddito discrezionale.

A tutti i lavoratori devono essere fornite informazioni scritte e comprensibili sulle loro condizioni di lavoro in relazione alle retribuzioni prima di entrare nel mondo del lavoro e sui particolari delle loro retribuzioni.

Non sono consentite deduzioni dai salari come misura disciplinare che non siano previsti dalla contrattazione collettiva o dalla legge; le misure disciplinari devono essere contestate per iscritto e adeguatamente registrate.

Non sono consentite detrazioni dalle retribuzioni non previste dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva senza l'espressa autorizzazione del lavoratore interessato.

#### **2.1.6. OCCUPAZIONE REGOLARE**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. rispetta la normativa italiana in tema di diritto del lavoro e non fa ricorso a lavoro irregolare.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. richiede ai propri partners che il lavoro sia svolto nel rispetto delle leggi vigenti, della contrattazione collettiva e degli standard di settore.

Gli obblighi in materia di lavoro o di previdenza sociale non devono essere aggirati ricorrendo fraudolentemente a contratti di lavoro atipici o a subappalti o a lavoro occulto presso l'abitazione o attraverso falsi programmi di apprendistato, dove non c'è un reale intento di impartire competenze o di preparare ad un impiego regolare; non è neppure consentito aggirare detti obblighi attraverso l'abuso di contratti di lavoro a tempo determinato o di somministrazione.

## **2.2. PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA E IMPARZIALITÀ**

Nel rispetto dei principi di uguaglianza e imparzialità, LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. evita ogni discriminazione di genere, di orientamento sessuale, di origine etnica, di nazionalità, di orientamenti politici e filosofici, di stato di salute, di credenze religiose.

## **2.3. PRINCIPIO DI TRASPARENZA**

Il principio della Trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza, completezza e condivisione dell'informazione documentata, sia all'esterno che all'interno di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.

Ogni operazione e transazione è correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni dell'azienda hanno una registrazione adeguata che renda possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi è un adeguato supporto documentale che attesta le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, individua chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa e consente di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli.

## **2.4. PRINCIPIO DI RISERVATEZZA**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. assicura la Riservatezza delle informazioni in proprio

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di Livenza Tagliamento Acque S.p.A.

possesso riguardanti soci, amministratori, lavoratori, collaboratori, consulenti, fornitori, finanziatori, clienti e *partners* e si astiene dal ricercare o detenere dati riservati o eccedenti, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione dell'interessato e in conformità alle norme vigenti.

Le informazioni dei portatori di interesse sono trattate da LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. nel pieno rispetto della riservatezza e della *privacy*: a tal fine, sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni.

I Destinatari assicurano la protezione dei dati acquisiti in occasione delle operazioni compiute per conto di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.; nel contempo, i Destinatari sono tenuti a rispettare la riservatezza delle informazioni di cui vengono a conoscenza, che costituiscono patrimonio e *know-how* di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., e a non utilizzarle per scopi diversi da quelli autorizzati ed afferenti la propria attività.

## **2.5. PRINCIPIO DI CORRETTEZZA**

Il principio della Correttezza implica il rispetto dei diritti di tutti i soggetti che risultino coinvolti nelle attività lavorative e professionali, in particolare il diritto alla libertà, alla salute, all'incolumità individuale e alla dignità della persona, anche sotto il profilo della *privacy*, delle pari opportunità e al diritto ad operare in un Ambiente integro e rispettoso.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si impegna ad operare per proteggere e valorizzare le persone, che, a vario titolo, contribuiscono al perseguimento dei suoi obiettivi, tutelandone la libertà, la dignità, l'integrità fisica e la personalità morale.



Ciò comporta, nei rapporti con le risorse interne, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione e di ogni possibile conflitto tra LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. e i lavoratori o i collaboratori o tra di loro, nella valorizzazione e tutela del patrimonio aziendale e dell'Ambiente lavorativo.

Nei rapporti con l'esterno, le relazioni con i portatori di interesse sono improntate alla massima lealtà e al senso di responsabilità.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si impegna pertanto ad agire in modo equo ed imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti i portatori di interesse con i quali entra in contatto, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richieste dalla natura e dal ruolo dei diversi interlocutori.

### **2.5.1. CORRETTEZZA VERSO IL PERSONALE**

Nei rapporti con i propri lavoratori e collaboratori, LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si attiene a comportamenti equi, imparziali e corretti, evitando ogni abuso, senza pregiudizio o discriminazione di genere, di orientamento sessuale, di origine etnica, di religione, di nazionalità, di orientamenti politici e filosofici.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., inoltre, si astiene da comportamenti lesivi della sicurezza, della libertà e della dignità della persona ed opera scelte di organizzazione del lavoro che salvaguardino l'integrità fisica e la personalità morale, valorizzando nel contempo le Risorse Umane a disposizione.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. richiede ai propri partners di non utilizzare o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. non ammette trattamenti duri o inumani.

### **2.5.2. CORRETTEZZA VERSO TERZI**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. gestisce ogni rapporto con i terzi secondo i principi di trasparenza, completezza e correttezza.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si impegna a non abusare della propria posizione contrattuale o di mercato; i contratti e gli incarichi di lavoro sono gestiti secondo quanto negoziato liberamente tra le parti; ove si rendesse comunque necessaria una rinegoziazione del contratto, l'Azienda non sfrutterà, a proprio vantaggio, eventuali situazioni di debolezza dei propri interlocutori.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. redige la documentazione tecnica e contrattuale in modo completo e comprensibile.

### **2.6. TUTELA DELL'IMMAGINE AZIENDALE**

Ciascun Destinatario del Codice Etico e di Comportamento orienta i propri comportamenti alla tutela dell'immagine aziendale, nella consapevolezza che la buona reputazione e la credibilità costituiscono irrinunciabili risorse immateriali di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A..

## **2.7. PRINCIPI DI EFFICACIA ED EFFICIENZA**

Il principio di Efficienza richiede che in ogni attività lavorativa si persegua l'economicità della gestione delle risorse impiegate e si assuma l'impegno di offrire prestazioni adeguate rispetto alle esigenze dei Clienti secondo gli standard più avanzati.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si impegna a garantire costantemente l'efficacia e l'efficienza dei processi, mediante la predisposizione e il rispetto di programmi per il miglioramento continuo della qualità, anche attraverso l'adozione di soluzioni tecnologiche ed organizzative anche innovative, volte a coniugare la soddisfazione delle esigenze dei propri Clienti con l'efficienza e l'economicità della propria gestione.

## **2.8. TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE**

Il patrimonio aziendale è costituito dai beni fisici materiali (quali ad esempio gli immobili, gli automezzi, i computer ecc.) e dai beni immateriali (quali ad esempio le conoscenze tecniche possedute dai dipendenti, le informazioni riservate ecc.).

La protezione e la conservazione di questi beni costituiscono un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi aziendali; per tale ragione il personale ed i collaboratori sono responsabili dei beni che vengono loro affidati e sono tenuti ad informare tempestivamente il responsabile di funzione nel caso in cui si verifichino o possano verificarsi eventi dannosi per LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. o per i suoi beni.

In particolare, ogni lavoratore e collaboratore è tenuto a:

- evitare l'uso improprio di mezzi o attrezzature che gli vengano affidati, al fine di non causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza degli stessi ed ogni altra conseguenza in contrasto con l'interesse dell'Azienda;
- evitare l'impiego dei mezzi e attrezzature di proprietà di LIVENZA TAGLIAMENTO

ACQUE S.P.A. per scopi che esulano dalla svolgimento dell'attività lavorativa;

- evitare di farli utilizzare da terzi o cederli a terzi salvo specifiche autorizzazioni della Direzione;
- adottare e attuare in maniera scrupolosa la politica aziendale, i regolamenti e le procedure interne in modo da non compromettere la sicurezza di apparecchiature ed impianti di proprietà dell'azienda;
- operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle procedure interne, in modo da prevenire l'eventualità che si verificano danni a beni, persone o all'ambiente esterno;
- segnalare tempestivamente alle funzioni preposte il verificarsi di situazioni anomale preoccupandosi, nel limite del possibile, di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate o presenti sul luogo di lavoro.

## **2.9. TUTELA DELL'AMBIENTE, DELLA BIODIVERSITÀ E DEGLI ECOSISTEMI**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. crede che l'Ambiente, la biodiversità e gli ecosistemi siano beni primari e s'impegna a salvaguardarli; a tal fine, programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni presenti e future.

Tutti i Destinatari, senza eccezione alcuna, hanno la responsabilità di tutelare le persone e l'Ambiente in cui operano; a tal fine, LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. rispetta la normativa vigente in materia, ed organizza la propria gestione aziendale ed economica nel rispetto di essa.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. promuove comportamenti atti a garantire una corretta gestione e utilizzo delle materie prime, evitando lo spreco delle stesse, e

favorendone il recupero ed il riciclaggio dei rifiuti.

Al fine di perseguire gli obiettivi sopra richiamati Livenza Tagliamo Acque favorisce e promuove iniziative di informazione, di sviluppo ed educazione al rispetto dell'ambiente e alla corretta gestione delle risorse.

## **2.10. TUTELA DEL CAPITALE SOCIALE E DEI CREDITORI**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si impegna a garantire l'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con la stessa, l'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza e, in genere, la trasparenza e la correttezza dell'attività sotto il profilo economico e finanziario.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., pertanto, intende garantire la diffusione e l'osservanza di regole di comportamento intese a salvaguardare i predetti valori, anche al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati nel decreto legislativo 231/01.

## **2.12. TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della Salute e della Sicurezza sul Lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. rispetta le disposizioni applicabili in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le decisioni di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., di ogni tipo e ad ogni livello, in

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di Livenza Tagliamento Acque S.p.A.

materia di Salute e Sicurezza sul lavoro, sono prese in considerazione dei seguenti principi ed obiettivi:

- eliminare i pericoli alla fonte, ove possibile;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- valutare i rischi;
- evitare i rischi;
- contenere i rischi che non possono essere evitati;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'Ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- fornire adeguate informazioni ed adeguata formazione ai lavoratori;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., sia ai livelli apicali che a quelli operativi, si attiene a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. ha adottato una Politica di Tutela e si impegna a diffondere e consolidare una cultura della Salute e Sicurezza, sviluppando la consapevolezza e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. opera per preservare con azioni prioritariamente preventive, la Salute e la Sicurezza dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Non sono tollerate richieste o minacce, volte ad indurre ad agire contro la Legge o il presente Codice Etico e di Comportamento.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. richiede ai propri partners *di garantire comunque* un ambiente di lavoro sicuro e salubre e di adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro, eliminando o riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.

### **2.13. CORTESIA COMMERCIALE E OMAGGI**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. garantisce la corretta gestione della cortesia commerciale e degli omaggi.

Non è ammessa alcuna forma di omaggio, beneficio o altra utilità che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali, promozionali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'Azienda; ogni atto di cortesia commerciale, sia esso omaggio, beneficio o altra utilità, è consentito solo quando sia tale da non poter essere interpretato come finalizzato a acquisire un vantaggio in modo non lecito.

È vietato concedere, offrire o promettere, direttamente o indirettamente, a funzionari o impiegati, o a loro familiari, di clienti, di fornitori, di enti della Pubblica Amministrazione, di

Istituzioni Pubbliche o di altre Organizzazioni, qualsiasi forma di omaggio, beneficio o altra utilità anche non economica che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio non lecito.

Allo stesso modo, non è consentito accettare direttamente o indirettamente compensi, omaggi o trattamenti di favore da soggetti, o loro familiari, di clienti, fornitori, *partners* o altre organizzazioni pubbliche o private; chiunque riceva omaggi, benefici o altre utilità, tali da non essere ascrivibili a normali rapporti di cortesia, informa senza indugio il responsabile di riferimento e l'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, a prescindere dall'obbligo di comunicazione, i soggetti di cui sopra rifiutano l'utilità promessa o offerta, sia nei loro confronti che nei confronti di un loro familiare.

#### **2.14. LOTTA ALLA CORRUZIONE E AI CONFLITTI D'INTERESSE**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. non ammette alcuna forma di corruzione e si impegna a rispettare le leggi anticorruzione in vigore; pertanto, si impegna a garantire l'attuazione del principio di trasparenza per assicurare la chiarezza nell'ambito dei comportamenti ammessi e a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto di interesse ed altre condotte a rischio di reato.

Nella conduzione di qualsiasi attività i Destinatari sono obbligati a segnalare situazioni che siano, o possano anche solo apparire, fenomeni corruttivi o di conflitto di interesse.

A titolo esemplificativo, sono da ritenersi situazioni di conflitto d'interessi:



## **CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO**

- il coinvolgimento del lavoratore, amministratore, collaboratore o di loro familiari nella gestione d'impresa dei fornitori;
- l'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell'Azienda;
- il possesso di partecipazioni finanziarie in soggetti che intrattengono rapporti con LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A..

### **3. SISTEMA DI GOVERNO DI LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.**

Il sistema di governo adottato da LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. è conforme alla normativa vigente ed è in linea con le migliori prassi esistenti in materia; esso è volto ad assicurare la massima e più equilibrata collaborazione tra le sue componenti attraverso un contemperamento armonico dei diversi ruoli di gestione, di indirizzo e di controllo.

Allo stato attuale, il sistema di governo di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. è così costituito da:

- i Soci;
- l'Organo Amministrativo;
- il Direttore Generale;
- i Responsabili di Funzione;
- il Collegio Sindacale;
- la Società di Revisione legale dei conti.

Tale sistema risulta orientato a garantire una conduzione responsabile di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. e trasparente nei confronti del mercato, nella prospettiva di creazione del valore per i Soci e del perseguimento degli obiettivi aziendali.

I componenti degli organi aziendali di governo uniformano le proprie condotte nell'ambito delle attività aziendali ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire non lecito, o in conflitto di interesse, o comunque contrarie agli interessi di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A..

Ai componenti degli organi aziendali di governo è altresì richiesto il rispetto delle linee di indirizzo che LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. fornisce nelle relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con le istituzioni pubbliche e con qualsiasi soggetto privato; è richiesta la loro partecipazione assidua ed informata all'attività di LIVENZA

TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.; essi sono tenuti a fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e non possono avvalersi della loro posizione per ottenere regalie e vantaggi personali, diretti od indiretti.

Gli organi aziendali di governo adempiono alle loro funzioni con professionalità, autonomia, indipendenza e con senso del dovere e di responsabilità sia all'interno che all'esterno di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A..

Gli organi aziendali di governo non impediscono od ostacolano l'esercizio delle attività di controllo da parte degli enti preposti e si impegnano a far rispettare scrupolosamente i valori enunciati dal Codice Etico e di Comportamento, promuovendone la condivisione e la diffusione anche nei confronti di tutti i Destinatari.

#### **4. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali, tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. adotta misure organizzative, di gestione e di controllo idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari ai principi del presente Codice Etico e di Comportamento da parte di qualunque soggetto che agisca per conto di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A..

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato e attuato ai sensi del Decreto 231/01 da LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. prevede misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della Legge e dei principi del presente Codice Etico e di Comportamento, nonché a individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

Per la verifica del rispetto dei principi enunciati nel presente Codice Etico e di Comportamento e dei presidi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, è istituito l'Organismo di Vigilanza, il quale assiste gli organi aziendali di governo nella definizione e nell'aggiornamento degli indirizzi del sistema di controllo interno, nella valutazione sull'adeguatezza e sull'effettivo funzionamento del medesimo e nella analisi dei rischi aziendali e suggerisce gli interventi necessari ed opportuni per assicurarne il miglior funzionamento.

## **5. RAPPORTI CON I SOCI**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., società in house a capitale integralmente pubblico, si impegna a fornire ai Comuni soci informazioni accurate, veritiere, complete e tempestive e a garantire le condizioni della loro partecipazione e del loro controllo, nell'ambito delle loro prerogative, in merito alle decisioni societarie.

I rapporti tra LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. e i Soci si svolgono in base alla normativa vigente e sulla base dei valori e dei principi del presente Codice Etico e di Comportamento.

Costituisce impegno di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. tutelare ed accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dai Soci con i loro investimenti, attraverso la valorizzazione della gestione, del territorio e il perseguimento degli obiettivi di servizio alla collettività.

## **6. RAPPORTI CON IL PERSONALE**

### **6.1. VALORE DELLE RISORSE UMANE**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. riconosce il valore delle risorse umane, il rispetto dell'individualità dei lavoratori e l'importanza del loro contributo, quale fattore primario per il conseguimento degli obiettivi della Società, nell'ambito di un rapporto basato su lealtà, correttezza e fiducia reciproca.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. tutela e promuove il valore delle risorse umane, favorendone la crescita professionale, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun lavoratore e aumentare la responsabilizzazione di questi ultimi nella conduzione delle attività aziendali.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. tutela e promuove il valore delle risorse umane, impegnandosi ad evitare discriminazioni e garantendo pari opportunità, nonché offrendo ambienti di lavoro sicuri e salubri e condizioni di lavoro rispettose dei diritti umani, della dignità, delle Norme vigenti e dei diritti dei Lavoratori.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. considera altresì primari i valori della competenza, della correttezza e della diligenza nello svolgimento dell'attività lavorativa, assicura il rispetto dei contratti collettivi di lavoro e delle norme previdenziali, assicurative ed assistenziali di settore; la gestione del rapporto di lavoro è orientata a favorire la crescita professionale e delle competenze di ciascun lavoratore, il suo coinvolgimento e la sua partecipazione alle scelte aziendali che lo riguardano.

I rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici sono improntati a lealtà, rispetto e correttezza, in base ai principi sopra enunciati.

È vietata ogni discriminazione razziale, di sesso, di orientamento sessuale, di salute, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale, politica, ideologica o filosofica nell'assunzione, nell'utilizzazione, nella retribuzione, nelle opportunità di carriera o in occasione della cessazione del rapporto, nonché ogni forma di favoritismo; LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si impegna a mantenere un ambiente di lavoro collaborativo, non ostile e libero da qualsiasi forma di sfruttamento, discriminazione o vessazione.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. esige la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di rispetto del lavoro, della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A tale scopo attiva periodicamente indagini sul clima aziendale e si adopera per migliorarlo costantemente.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. non tollera alcun atteggiamento intimidatorio o discriminatorio e adotta misure disciplinari adeguate nei confronti di coloro che adottano tali comportamenti o che abusano della propria posizione gerarchica.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. non tollera che, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, venga prestato servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze analoghe ovvero vengano consumate o cedute sostanze stupefacenti; l'Azienda si impegna altresì a vigilare sul rispetto delle leggi vigenti in materia di divieto di fumo.

## **6.2. SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL LAVORATORE**

Fermi restando gli obblighi derivanti dalle disposizioni vigenti, la selezione del personale è subordinata alla verifica della piena rispondenza dei candidati ai profili professionali richiesti da LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., nel rispetto delle pari opportunità.

L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo irregolare, non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

### **6.3. COMPETENZA E CONSAPEVOLEZZA**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. fornisce al lavoratore tutti i mezzi necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa richiesta e garantisce l'acquisizione della necessaria competenza per poter sviluppare la capacità di applicare conoscenze ed abilità nelle attività svolte ed accrescere la consapevolezza del proprio ruolo nell'organizzazione e in relazione alla missione aziendale; in particolare, LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. investe nella crescita professionale del proprio personale e assicura costante informazione, formazione e addestramento.

### **6.4. DOVERI DEL LAVORATORE**

Il lavoratore si impegna a rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, quelli previsti dal presente Codice Etico e di Comportamento e dalle disposizioni aziendali, rispettando, nell'espletamento dei propri compiti, la Legge e improntando la propria condotta ai principi di responsabilità, integrità, riservatezza, correttezza, competenza, fedeltà, lealtà e buona fede.

Il lavoratore si rapporta con i colleghi secondi i principi di civile convivenza, rispetto, cooperazione e collaborazione in ogni occasione.

Il lavoratore segnala ai propri superiori e all'Organismo di Vigilanza eventuali osservazioni in merito a presunte irregolarità, violazioni di legge, del presente Codice Etico e di



Comportamento e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, poste in essere in ambito aziendale.

Il Lavoratore tratta con assoluta riservatezza dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso in occasione dell'attività lavorativa, evitandone la diffusione o l'utilizzo a fini speculativi propri o di terzi, e in ogni caso salvaguardando i principi di lealtà, correttezza e trasparenza innanzi richiamati; le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito aziendale, solo nei confronti di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro e nel rispetto della Legge e del principio di riservatezza.

Al lavoratore è inoltre richiesto di

- essere propositivo e pro-attivo
- accrescere la propria preparazione e professionalità;
- far tesoro delle proposte di miglioramento provenienti dagli altri colleghi;
- contribuire alla crescita professionale dei propri collaboratori;
- prendere decisioni ed assumere rischi secondo logiche di sana e prudente gestione, assicurando l'utilizzo economico ed efficiente delle risorse nel rispetto della legge e della normativa interna, nonché il corretto utilizzo delle procedure e del sistema del controllo dei rischi;
- considerare il risultato aziendale come una propria responsabilità, motivo di soddisfazione e frutto del lavoro di gruppo.

Al Lavoratore è infine richiesto di dare tempestiva informazione al proprio superiore quando:

- sia a conoscenza di violazioni di norme di Legge o regolamenti o del presente Codice Etico e di Comportamento in ambito aziendale;
- sia a conoscenza di omissioni, trascuratezza o falsificazione nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;

- sia a conoscenza di eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi all'esecuzione dei lavori;
- siano stati offerti omaggi o regali da soggetti con i quali intrattiene rapporti d'affari;
- ha notizia di eventuali ordini ricevuti e ritenuti in contrasto con la Legge, la normativa interna o il presente Codice Etico i Comportamento.

#### **6.5. USO DEI SISTEMI INFORMATICI E TELEMATICI**

Rispetto all'utilizzo dei dispositivi informatici e telematici in dotazione, ogni lavoratore è responsabile della sicurezza dei dispositivi e dei sistemi utilizzati e dei dati e delle informazioni con essi trattati.

Rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei dispositivi e dei sistemi informatici e telematici per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per accedere a contenuti illegali, pornografici, violenti, offensivi, discriminatori, osceni o che possano arrecare danno all'immagine di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A..

Ogni lavoratore è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici e telematici.

#### **6.6. RISERVATEZZA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI**

Ogni lavoratore assicura la protezione dei dati acquisiti in occasione delle operazioni compiute per conto di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. ed è tenuto a rispettare la riservatezza delle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alle leggi, alle politiche aziendali.

Ogni lavoratore osserva tale dovere di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, adoperandosi affinché vengano rispettati gli adempimenti previsti dalle vigenti normative. Egli altresì custodisce con diligenza gli archivi affidatigli.

### **6.7. DOVERI DI COLLABORATORI E PARTNERS**

Le disposizioni di cui ai punti precedenti sono estese a tutti i collaboratori, i consulenti, i *partners* e i mandatarî di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.

Nel rapporto con i collaboratori, consulenti e *partners*, LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. ha cura di:

- rispettare i principi e le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con collaboratori esterni,
- operare solo con persone e imprese qualificate e di buona reputazione,
- informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico, in caso di incertezze relativamente a possibili violazioni del Codice Etico e di Comportamento da parte di collaboratori esterni,
- inserire nei contratti di collaborazione esterna l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice Etico e di Comportamento, indicando quale sanzione a fronte di eventuali violazioni la risoluzione del contratto e/o azioni di risarcimento danni.

Gli accordi con i collaboratori esterni devono essere redatti nella forma prescritta dalle disposizioni e procedure aziendali e comunque per iscritto.

In ogni caso, il compenso da corrispondere deve essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e, comunque, alle capacità professionali ed all'effettiva prestazione eseguita.

## **7. RAPPORTI CON I CLIENTI**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. garantisce che le relazioni con i Clienti siano condotte nel rispetto della Legge, delle delibere di ARERA, delle buone prassi commerciali e in applicazione dei principi generali del Codice Etico e di Comportamento.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si impegna a soddisfare i propri Clienti in adempimento agli obblighi fissati dai relativi accordi commerciali, ed in particolare a garantire la continuità e la qualità della fornitura.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. instaura con i Clienti un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, alla collaborazione, al rispetto, alla cortesia e all'efficienza per la soddisfazione dei Clienti in quanto obiettivo fondamentale di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A..

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si impegna ad adottare nei confronti della Clientela uno stile di comportamento improntato ad efficienza e collaborazione, fornendo, in modo chiaro e trasparente, informazioni accurate, complete, e veritiere e tempestive circa le caratteristiche della fornitura e del servizio, utilizzando un linguaggio semplice e comprensibile ed assicurando eguaglianza di trattamento a tutti i Clienti.

### **7.1. ACCORDI COMMERCIALI E COMUNICAZIONI**

I contratti e gli accordi commerciali in genere, nonché le comunicazioni con i Clienti sono chiari e semplici, tecnicamente corretti, nonché conformi alle normative applicabili.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si impegna a comunicare tempestivamente e nel modo più appropriato ogni informazione relativa ad eventuali modifiche e variazioni nelle caratteristiche salienti della fornitura e del esercizio.

## **8. RAPPORTI CON I FORNITORI**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. garantisce che le relazioni con i Fornitori siano condotte nel rispetto della Legge, delle buone prassi commerciali e in applicazione dei principi generali del Codice Etico e di Comportamento.

In particolare, le relazioni con i Fornitori devono essere improntate alla correttezza, cortesia e disponibilità.

I processi di selezione e scelta dei Fornitori sono improntati a principi di legalità, correttezza e trasparenza; i processi di selezione devono essere basati su un obiettivo confronto competitivo, evitando ogni forma di favoritismo e/o discriminazione; la scelta del Fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, costo, professionalità, opzioni rispetto ai servizi o ai prodotti richiesti.

Nessuno può accettare omaggio altre utilità personali, anche solo promessi, se non direttamente riconducibili a definite prassi commerciali e a normali relazioni di cortesia e di modico valore.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. vieta di emettere ordini di acquisto a fornitori che non trovino riscontro in una specifica e motivabile esigenza aziendale o di riconoscere compensi a consulenti e collaboratori che non trovino giustificazione in relazione alla necessità aziendale, all'incarico da svolgere e ai prezzi di mercato.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i Fornitori.

Qualora LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. riceva da un fornitore proposte di benefici o altre utilità, immediatamente sospende il rapporto e segnala il fatto all'O.d.V.

**9. COMPORAMENTI IN MATERIA DI GESTIONE DI RISORSE FINANZIARIE**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. adotta criteri di liceità, diligenza, prudenza, tracciabilità nella gestione delle risorse finanziarie e nei relativi flussi.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si impegna a tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di Legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla Normativa e dirette ai Soci e al Mercato, al fine di fornire un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Azienda.

Inoltre LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.:

- assicura il regolare funzionamento dei propri Organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale prevista dalla Legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare; è dunque imposto il rigoroso rispetto delle procedure interne predisposte a tal fine e/o, comunque, l'adozione di comportamenti coerenti con tale principio;
- non consente che vengano poste in essere attività od omissioni che possano costituire ostacolo allo svolgimento delle funzioni delle Autorità pubbliche di Vigilanza preposte ai settori di attività in cui opera l'Azienda; a tal fine, è imposto agli Organi sociali, al *management*, ai Lavoratori ed ai Collaboratori esterni di effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla Legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità pubbliche di Vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni da queste esercitate.

In particolare, con riferimento alla formazione del bilancio, LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. considera veridicità, correttezza e trasparenza della contabilità, del bilancio, delle

relazioni e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci, principi essenziali nella condotta degli affari e garanzia di equa competizione.

Ciò esige che siano approfondite la validità, l'accuratezza, la completezza delle informazioni di base per le registrazioni nella contabilità. Conseguentemente, non è consentito alcun occultamento di informazioni né alcuna rappresentazione parziale o fuorviante dei dati economici, patrimoniali e finanziari dell'Azienda da parte del *management* e dei soggetti sottoposti alla loro direzione e controllo.

Pertanto, tutti i collaboratori sia interni che esterni impegnati nel produrre, processare, contabilizzare tali informazioni sono responsabili della trasparenza dei conti e del bilancio di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.. Ogni operazione avente rilevanza economica, finanziaria o patrimoniale deve avere una registrazione adeguata e per ogni registrazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Eventuali anomalie sono tempestivamente segnalate all'Organismo di Vigilanza.

**10. RAPPORTI CON GLI ENTI PUBBLICI E CON I PUBBLICI FUNZIONARI**

Ogni rapporto di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. con le Istituzioni dello Stato e/o Internazionali, nonché con gli incaricati di un pubblico servizio, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, sarà gestito esclusivamente da chi ha ricevuto esplicito mandato dall'Azienda stessa.

Le condotte dei Destinatari nei rapporti con la Pubblica Amministrazione sono improntate a chiarezza, trasparenza e professionalità, al riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture organizzative, alla regolamentazione applicabile.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare, è fatto divieto di offrire doni o denaro o altre utilità di natura anche non economica ai Dirigenti, Funzionari o Dipendenti o ai loro parenti, sia italiani che esteri.

Ai fini del presente Codice Etico e di Comportamento, per pubblici funzionari si intendono: pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, lavoratori, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o di pubbliche amministrazioni, di pubbliche istituzioni o di enti pubblici a livello nazionale ed internazionale.

È proibito a chiunque di offrire o promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione, favore o utilità per ottenere o procacciare trattamenti favorevoli in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non cerca di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono



decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Se LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. utilizza un consulente esterno o un soggetto “terzo” per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si prevede che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto “terzo” siano applicate le stesse direttive di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.; inoltre, l’Azienda non può farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un soggetto in conflitto d’interesse, anche potenziale.

Potranno in futuro se del caso essere introdotti divieti di assumere ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente a trattative commerciali con LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A..

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. può contribuire al finanziamento di partiti politici, fondazioni, comitati, organizzazioni pubbliche o private o candidati politici purché nel rispetto delle normative vigenti.

In nessun caso i vertici aziendali e i collaboratori promettono o versano somme o promettono o concedono beni in natura od altri benefici o utilità a pubblici funzionari anche a titolo personale con la finalità di promuovere o favorire l’interesse o a vantaggio della Società.

Qualora il pubblico funzionario o l’incaricato di un pubblico servizio dovesse esercitare illecite pressioni al fine di conseguire denaro o altri beni o utilità da parte di collaboratori di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., questi ultimi riferiranno immediatamente all’Organismo di Vigilanza.

**11. RAPPORTI CON LA STAMPA. LE COMUNICAZIONI ESTERNE**

I rapporti con gli organi di informazione devono essere trasparenti e coerenti con la politica dell'Azienda al fine di garantire massima tutela dell'immagine di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A..

I rapporti con gli organi di informazione sono intrattenuti esclusivamente dalla funzione a ciò deputata dalle norme interne.

Tutti gli interventi di comunicazione verso l'esterno sono preventivamente autorizzati.

I Lavoratori che intendono comparire ad incontri, riunioni o manifestazioni di carattere pubblico per motivi non inerenti alla loro attività lavorativa, sono tenuti a farlo a titolo esclusivamente personale e, comunque, senza utilizzare il nome di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., salvo autorizzazione del Presidente.

**12. RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

I rapporti con le Organizzazioni Sindacali costituisce un'ulteriore assicurazione dei diritti e delle tutele di ogni lavoratore ed uno stimolo per l'azienda nella direzione del costante miglioramento della posizione lavorativa dei propri risorse.

I rapporti con le rappresentanze sindacali sono intrattenuti con la massima trasparenza e indipendenza, dalle Funzioni preposte al fine unico di approfondire tematiche di proprio interesse e di promuovere in modo trasparente le proprie posizioni.

### **13. VALIDITÀ, APPLICAZIONE, MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO**

Il presente Codice Etico e di Comportamento costituisce parte integrante ed essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 e adottato da LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A..

Il rispetto e l'osservanza delle norme del Codice Etico e di Comportamento è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104, 2015 e 2106 del Codice Civile.

La violazione delle disposizioni del Codice Etico e di Comportamento e dei Protocolli di prevenzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte del lavoratore costituisce inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure stabilite dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà essere, altresì, causa di richieste di risarcimento del danno.

Tutti i Destinatari del Codice Etico e di Comportamento sono tenuti a pretendere l'osservanza dello stesso anche da parte di tutti gli altri portatori di interesse di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A..

L'osservanza del Codice Etico e di Comportamento e dei Protocolli di prevenzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte dei Fornitori integra l'obbligo di diligenza nell'esecuzione dei contratti in essere con LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A..

La violazione delle norme del Codice Etico e di Comportamento e dei Protocolli richiamati nei contratti può costituire giusta causa di risoluzione degli stessi, applicazioni di penali, con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.

**13.1. I CONTROLLI INTERNI ED ESTERNI. IL COLLEGIO SINDACALE**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. riconosce la rilevanza al ruolo e compito del Collegio Sindacale, la necessaria trasparenza dei criteri di nomina dei suoi componenti, nonché l'esigenza del rispetto delle cause di ineleggibilità e di decadenza previste dalla norma.

Richiede ai componenti requisiti morali, professionali e personali, nonché indipendenza, operatività e autorevolezza nello svolgimento dei compiti ad essi assegnati dalla Legge.

**13.2. I CONTROLLI INTERNI ED ESTERNI. LA SOCIETÀ DI REVISIONE**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. riconosce la rilevanza della revisione contabile quale garanzia della veritiera e corretta rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Azienda e quale supporto nella valutazione dei rischi inerenti i sistemi di controllo.

Richiede alla Società designata l'adozione di adeguati modelli di *risk management* interni, un approccio professionale basato sui rischi (*risk approach*), competenza nel settore, professionalità, organizzazione ed indipendenza nello svolgimento del mandato assegnato.

**13.3. I CONTROLLI INTERNI ED ESTERNI. GLI AMMINISTRATORI, I DIRIGENTI E I RESPONSABILI DI FUNZIONE**

Gli amministratori, i dirigenti e i responsabili di funzione di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. sono tenuti a:

- seguire un comportamento in linea con i valori e i principi del Codice Etico e di Comportamento, tale da costituire un esempio per tutte le risorse;

## **CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO**

- collaborare con le risorse in modo che queste percepiscano l'osservanza del Codice Etico e di Comportamento come parte essenziale della qualità del proprio lavoro;
- incoraggiare le risorse a comprendere gli aspetti legati all'applicazione e all'interpretazione del Codice Etico e di Comportamento.

Un lavoratore o un collaboratore che non è certo di agire o di poter agire in conformità alle disposizioni del presente documento, è tenuto a consultarsi tempestivamente con i propri superiori gerarchici.

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico e di Comportamento, LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. prevede canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti possono riferire, liberamente, direttamente ed in via riservata, ai vertici aziendali e all'Organismo di Vigilanza.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. si aspetta da parte di ciascun amministratore, lavoratore e collaboratore la segnalazione senza ritardo di ogni comportamento non conforme ai principi del Codice Etico e di Comportamento.

## **14. IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO E L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di vigilare sull'attuazione ed il rispetto del presente Codice Etico e di Comportamento, sulla sua effettività, adeguatezza e capacità di mantenere nel tempo i requisiti di legge.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- verificare l'applicazione e il rispetto del Codice Etico e di Comportamento, nonché il miglioramento continuo dell'etica nell'ambito di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., attraverso un'analisi e una valutazione dei processi di controllo dei rischi etici;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico e di Comportamento;
- garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico e di Comportamento.

### **14.1. SEGNALAZIONE E ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO**

I Destinatari del presente sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione, anche solo presunta, del Codice Etico e di Comportamento; le segnalazioni potranno essere inviate all'indirizzo di posta elettronica [odv@lta.it](mailto:odv@lta.it) oppure in formato cartaceo attraverso le apposite cassette di posta installate nelle sedi aziendali.

A coloro che effettuano tali segnalazioni è assicurata da parte dell'Organismo di Vigilanza la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

L'Organismo di Vigilanza provvederà alla verifica delle segnalazioni che riceve, richiedendo,

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di Livenza Tagliamento Acque S.p.A.

ove lo ritenga, la collaborazione dell'Azienda per verificare la documentazione aziendale e le informazioni necessarie.

Qualora l'indagine dovesse confermare l'avvenuta violazione del Codice Etico e di Comportamento, l'Organismo di Vigilanza trasmetterà al Consiglio di Amministrazione la Direzione una relazione contenente ogni elemento utile per la conferma della violazione stessa e la definizione della gravità.

Il Consiglio di Amministrazione assicura e garantisce che i soggetti, che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico e di Comportamento, siano tutelati da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni.

#### **14.2. APPLICAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO**

La violazione dei principi e delle norme di comportamento contenute nel Codice Etico e di comportamento comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare che costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, secondo i principi di adeguatezza e proporzionalità, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.



# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

## Allegato 4: STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

**Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Il presente documento, assieme al Codice Etico e di Comportamento, alla Parte Generale, alle Parti Speciali, al Sistema Disciplinare e a tutti gli altri allegati e alle procedure, corredato di tutti i dati utili ad evidenziare le attività svolte dall'Azienda, le situazioni rischiose da esse derivanti e le misure organizzative, gestionali e di controllo predisposte ed attuate, rappresenta il corrente aggiornamento al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. con verbale di data 13.12.2022.

Il Presidente del CdA

Andrea Vignaduzzo

---

**Indice delle revisioni**

REV.	DATA	MOTIVO
Rev. 18.12.2014	18.12.2014	Prima adozione del Modello e del Codice Etico - approvazione del Consiglio di Amministrazione
Rev. 24.03.2016	24.03.2016	Sistema Disciplinare
Rev. 15.04.2017	15.04.2017	Prima Revisione
Rev. 14.12.2017	14.12.2017	Seconda Revisione
Rev. 23.05.2018	23.05.2018	Regolamento Whistleblowing
Rev. 19.01.2019	19.01.2019	Terza Revisione
Rev. 23.06.2020	23.06.2020	Emergenza COVID-19
Rev. 13.12.2022	13.12.2022	Riedizione

**Controllo di distribuzione**

<p>Pubblico</p>	<p>Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite pubblicazione sul sito web <a href="https://www.lta.it/">https://www.lta.it/</a> ed affisso in tutte le bacheche aziendali delle varie sedi di lavoro.</p>
-----------------	---

**Proprietà intellettuale**

Il presente documento, descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. è di proprietà della stessa; la struttura degli elaborati, le metodologie originali e gli strumenti utilizzati in ogni fase della predisposizione del Modello (c.d. *know-how*) sono prodotto intellettuale; è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, salvo preventiva autorizzazione scritta di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di Livenza Tagliamento Acque S.p.A.

**Consegna del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo all'Organismo di Vigilanza**

Il presente documento è stato consegnato in data odierna all'Organismo di Vigilanza che, con la sottoscrizione, ne attesta la presa visione.

Portogruaro, 13.12.2022.

Anna Di Lorenzo

Cristian Zotto

Pierina Villotta

**SOMMARIO**

## PREMESSA: SCOPO DELLO STATUTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.
  - 1.1. LA NOMINA E LA COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
  - 1.2. LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE
  - 1.3. I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
  - 1.4. CASI DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA
  - 1.5. LA NOMINA E L'ACCETTAZIONE DELL'INCARICO
  - 1.6. LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
  - 1.7. IL REGOLAMENTO INTERNO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
2. I COMPITI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
  - 2.1. I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
  - 2.2. I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
3. I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA
  - 3.1. L'INFORMATIVA VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA
  - 3.2. I FLUSSI DI INFORMATIVA DA PARTE DELL'O.d.V. VERSO GLI ORGANI SOCIALI
4. IL COORDINAMENTO CON LE VARIE FUNZIONI
5. LE NORME ETICHE CHE REGOLAMENTANO L'ATTIVITÀ DELL'O.d.V.

**PREMESSA: SCOPO DELLO STATUTO E AMBITO DI APPLICAZIONE**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. ha predisposto un Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 per prevenire la commissione dei reati che possono comportare la responsabilità amministrativa per la Società.

In attuazione al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, il Consiglio di Amministrazione di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. in data 18/12/2014 ha approvato e adottato il Modello ha istituito l'Organismo di Vigilanza a cui sono stati attribuiti i poteri e le responsabilità necessari per lo svolgimento delle attività.

Il presente documento, approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 13.12.2022, disciplina le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, i suoi requisiti, la durata in carica e i criteri per la nomina e la revoca, le modalità di esercizio delle funzioni attribuite, le forme di controllo attuate sul suo operato.

## **1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **1.1. LA NOMINA E LA COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. è un organo collegiale, composto da professionisti esterni alla Società, con competenza comprovata pluriennale nelle materie attinenti al ruolo.

La composizione dell'O.d.V. è stabilita in sede di CdA. Il numero dei componenti può variare con la condizione che deve essere costituito almeno da un membro esterno in modo da garantire la necessaria autonomia e indipendenza. L'O.d.V. può quindi essere un organo monocratico esterno oppure un organo collegiale esterno oppure ancora un organo collegiale a composizione mista (ad esempio un componente interno e due o più membri esterni).

L'avvenuta nomina dell'O.d.V., i compiti e i poteri, vengono tempestivamente comunicati ai portatori di interesse mediante la pubblicazione del presente documento all'interno delle sedi, in un luogo accessibile a tutti.

### **1.2. LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE**

L'O.d.V. ha un incarico a tempo determinato di durata almeno annuale, rinnovabile alla scadenza solo con esplicito provvedimento da parte del Consiglio di Amministrazione e previo accordo tra le parti.

Al termine dell'incarico o in caso di recessione anticipata dello stesso, ogni componente l'O.d.V. resta in carica sino alla nomina del suo successore.

La cessazione dall'incarico dell'O.d.V. può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia della persona chiamata a rivestire il ruolo di O.d.V., formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'incarico ad un componente dell'O.d.V. può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza ed è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione all'unanimità.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento di Livenza Tagliamento Acque in un procedimento, penale o civile, che sia determinato ad una sua omessa o insufficiente vigilanza;
- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V. evidenziata dagli atti di una sentenza di condanna dell'azienda ai sensi del D. Lgs. n°231/2001 (Decreto), ovvero di un procedimento penale conclusosi tramite il c.d. "patteggiamento";
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di tutela della riservatezza previsti a carico dell'O.d.V.;
- inidoneità del componente dell'O.d.V. a svolgere le proprie funzioni di vigilanza a seguito di interdizione, inabilità o grave infermità perdurante;
- inidoneità del componente dell'O.d.V. a svolgere le proprie funzioni di vigilanza a seguito di infermità temporanea solo nel caso in cui l'assenza dal luogo di lavoro si prolunghi per un periodo superiore a mesi 6;
- attribuzione all'O.d.V. di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, controllo, professionalità, competenza e continuità d'azione, che devono contraddistinguere tale organo.

Al di fuori delle ipotesi sopra indicate, la cessazione dell'incarico può avvenire qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 1.4.

In caso di cessazione, scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo Organismo, o un suo componente; al fine di garantire la continuità dell'operatività dell'O.d.V., ciascun componente rimane comunque in carica fino alla formalizzazione della sua sostituzione (nomina e accettazione del nuovo componente).

### **1.3. I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

I requisiti che l'O.d.V., in quanto tale, deve possedere e che devono caratterizzare la sua azione sono i seguenti:

#### Autonomia, indipendenza e assenza di conflitto di interessi

Al fine sia di garantire all'O.d.V. piena autonomia di iniziativa e sia di preservarlo da qualsiasi forma di interferenza e/o di condizionamento, è previsto che l'Organismo sia privo di compiti operativi e non ingerisca in alcun modo nella operatività di Livenza Tagliamento Acque, affinché non sia compromessa la sua obiettività di giudizio;



- nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, sia organismo autonomo e indipendente non soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- riporti direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- determini la sua attività e adotti le sue decisioni senza che alcuna delle varie funzioni possa sindacarle.

#### Professionalità e onorabilità

Ai fini di un corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'O.d.V. garantisca una adeguata professionalità, intesa quest'ultima come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento dell'attività di vigilanza.

Sotto tale aspetto, assume rilevanza sia la conoscenza della normativa di settore e dei reati applicabili, sia una adeguata competenza in materia di auditing e controlli aziendali, ivi incluso per ciò che attiene le tecniche di analisi e valutazione dei rischi, le metodologie connesse all'analisi e valutazione di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza della struttura, le tecniche di intervista ed elaborazione dei risultati.

#### Continuità di azione

Per poter garantire una efficace e costante attuazione del Modello, l'O.d.V. è un organismo dedicato esclusivamente allo svolgimento dei compiti assegnati, senza quindi attribuzione di altre funzioni, ed è dotato di un adeguato budget e risorse adeguate.

### **1.4. CASI DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA**

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza del componente l'O.d.V.:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale (ovvero l'applicazione della pena su richiesta delle parti - c.d. "patteggiamento"), anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Revisore dei Conti;
- l'esistenza di rapporti di natura anche patrimoniale tra l'O.d.V. e LIVENZA

TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. tali da compromettere l'indipendenza dello stesso o da instaurare conflitti di interesse che vadano a inficiarne l'obiettività di giudizio; Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, l'O.d.V. è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

Nei casi in cui ricorra una più delle cause di ineleggibilità e/o decadenza sopra descritte, il Consiglio di Amministrazione, fatti gli accertamenti del caso, sentito il soggetto interessato, stabilisce un termine (non inferiore a 30 giorni) entro il quale la condizione di ineleggibilità o decadenza deve cessare. Decorso il termine stabilito senza che tale condizione venga meno, Il Consiglio di Amministrazione procede con la revoca del mandato all'O.d.V..

### **1.5 LA NOMINA E L'ACCETTAZIONE DELL'INCARICO**

La nomina di ciascun componente dell'O.d.V. da parte del Consiglio di Amministrazione è comunicata per iscritto alla persona designata, che deve restituirne una copia controfirmarla per accettazione.

### **1.6 LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'O.d.V. tutte le risorse umane, organizzative e finanziarie ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'O.d.V. dispone, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, come ad esempio la necessità di acquisire competenze specifiche o di avvalersi della prestazione di esperti esterni, del budget che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli.

Il Consiglio di Amministrazione a tale scopo mette a disposizione dell'O.d.V. un budget annuale non inferiore a euro 5.000, impiegabile esclusivamente per sostenere le spese che potrebbero derivare dall'esercizio delle sue funzioni.

Qualora il budget non fosse sufficiente a fronteggiare situazioni di particolare complessità, l'O.d.V. propone al Consiglio di Amministrazione una richiesta di integrazione.

## **1.7 IL REGOLAMENTO INTERNO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'O.d.V., una volta insediato, redige un proprio Regolamento che disciplini gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria attività.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno vengono disciplinati i seguenti profili:

- le modalità delle attività di verifica e di vigilanza svolte;
- le modalità delle attività di verifica dell'aggiornamento e dell'idoneità del Modello;
- le modalità delle attività di verifica dell'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- le modalità di gestione dei flussi informativi da e verso l'O.d.V.;
- le modalità di documentazione dell'attività e di gestione della documentazione.

L'O.d.V. a seguito della nomina predispone il proprio Regolamento che diviene parte integrante del Modello e ivi inserito quale Allegato.

## **2. I COMPITI ED I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **2.1 I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In conformità al disposto di cui all'art. 6, primo comma del Decreto, all'O.d.V. è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento.

Al fine di garantire il funzionamento e l'osservanza del Modello, all'Organismo di Vigilanza spettano, pertanto i seguenti compiti:

verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:

- verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità, anche attraverso la previsione di azioni preventive ed di azioni correttive in caso di *malpractice*;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- monitorare l'attività dell'ente, effettuando verifiche periodiche ed i relativi *follow-up*.

aggiornamento del Modello, ovvero:

- segnalare all'organo amministrativo la necessità di adeguamento del Modello, al fine di garantirne l'idoneità e l'efficacia, anche in occasione di mutamenti normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. e/o di riscontrate significative violazioni del Modello.

informazione e formazione sul Modello, ovvero:

- monitorare le attività di informazione sul Modello di tutti i portatori di interesse;
- presidiare le attività di formazione volte a ottenere la consapevolezza necessaria all'attuazione del Modello da parte di tutti i Destinatari.

gestione dei flussi informativi e delle segnalazioni da e verso l'O.d.V., ovvero:

- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- informare periodicamente il Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali violazioni del Modello o del Codice Etico riscontrate, per gli opportuni provvedimenti, proponendo adeguate azioni correttive o di miglioramento e richiedendo l'eventuale

applicazione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti responsabili.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'O.d.V. è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri (Libro dell'Organismo di Vigilanza), tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni interessate;
- a registrare e conservare la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico, se rilevante ai fini del corretto svolgimento della sua attività.

## **2.2 I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'O.d.V. sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

L'O.d.V., anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le risorse interne di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. ovvero di consulenti esterni, nell'ambito del budget assegnatogli;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie messe a disposizione dal Consiglio di Amministrazione.

### **3. I FLUSSI INFORMATIVI CHE INTERESSANO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **3.1 L'INFORMATIVA VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'art. 6, Il comma, lett. d) del Decreto, dispone che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V., in modo che lo stesso possa espletare al meglio la propria attività di verifica.

L'O.d.V. deve essere tempestivamente informato da tutti i portatori di interesse, di qualsiasi notizia rilevante ai fini del MOG 231; in ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'O.d.V. soprattutto le seguenti informazioni relative a:

- eventuali disposizioni di servizio ricevute e ritenute in contrasto con le norme o il Modello;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione;
- provvedimenti e/o prescrizioni provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., i lavoratori, i dirigenti, i collaboratori o i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure organizzative vigenti;
- aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- decisioni relative alla richiesta o alla domanda di rinnovo di licenze, autorizzazioni, finanziamenti, contributi, agevolazioni, ecc.;
- notizie in merito agli accessi degli Enti preposti alla vigilanza;
- infortuni con prognosi maggiore o uguale a 40 giorni;
- notizie di denuncia di malattia professionale.

All'O.d.V. devono essere trasmessi tempestivamente i verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale nonché le relazioni e le comunicazioni del Revisore dei Conti.

All'O.d.V. devono essere segnalati tempestivamente tutti gli eventi che possano esporre l'Azienda al rischio di commissione di uno dei reati presupposto contemplati nel D. Lgs. 231/01 ovvero che possano comportare responsabilità della stessa, ai sensi del citato Decreto.

All'O.d.V. devono essere segnalati fatti o notizie di eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità dell'Azienda, l'avvio di procedimenti giudiziari a carico di dirigenti, lavoratori e collaboratori, se concernenti i reati presupposto, condotte non conformi ai principi di comportamento previsti dal Modello, violazioni del Modello o del Codice Etico e di Comportamento.

I flussi informativi possono riguardare la segnalazione o l'individuazione di un pericolo o di un rischio che possa danneggiare l'Azienda, anche a livello reputazionale.

Dopo aver valutato la segnalazione, ove ritenuto utile e/o necessario, l'Organismo di Vigilanza pianifica l'attività ispettiva da compiere, utilizzando, all'uopo, le risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionalità esterne, qualora le indagini richiedano delle specifiche e particolari competenze.

L'O.d.V., nel corso dell'attività di indagine agisce in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Le segnalazioni sono tutte conservate presso l'O.d.V..

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., al fine di facilitare le segnalazioni all'O.d.V. da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, attiva opportuni canali di comunicazione dedicati e, nel dettaglio:

- la comunicazione per iscritto, anche in forma anonima, indirizzata direttamente all'O.d.V., presso una Casella Postale accessibile esclusivamente dallo stesso, che è comunicata a tutti i portatori di interesse;
- un canale di comunicazione alternativo informatico, con l'istituzione di una casella di posta elettronica accessibile esclusivamente dall'O.d.V. e comunicata a tutti i portatori di interesse, secondo le modalità indicate nella Procedura per la segnalazione di condotte illecite e irregolari (c.d. Whistleblowing Policy); tale canale garantisce la riservatezza del segnalante solo nel caso in cui la comunicazione parta da una casella di posta elettronica non accessibile o comunque lecitamente controllabile da LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., quindi non aziendale.

### **3.2 I FLUSSI DI INFORMATIVA DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIALI**

L'O.d.V. effettua una costante e precisa attività di reporting agli organi sociali e, in particolare relaziona per iscritto almeno annualmente il Consiglio di Amministrazione sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure un'anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

L'attività di reporting avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'O.d.V.;
- eventuali problematiche o criticità rilevate nel corso dell'attività di vigilanza;
- i correttivi da apportare al fine di assicurare l'idoneità, l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle varie funzioni nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'O.d.V. può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati. Gli incontri sono verbalizzati e le copie dei verbali sono conservate presso l'O.d.V..



#### **4. IL COORDINAMENTO CON LE VARIE FUNZIONI**

Tutte le funzioni devono collaborare con l'O.d.V. e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

Alle funzioni, che, nell'erogazione di tale supporto, vengano a conoscenza di informazioni ritenute sensibili, saranno estesi gli stessi obblighi di riservatezza previsti per l'O.d.V..

Nell'ipotesi in cui l'O.d.V. si avvalga di consulenti esterni, nel relativo contratto dovrà essere previsto l'obbligo di riservatezza sulle informazioni e/o i dati acquisiti o comunque conosciuti o ricevuti nel corso dell'attività.

## **5. NORME ETICHE CHE REGOLAMENTANO L'ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'O.d.V. è chiamato al rigoroso rispetto, oltre che delle norme etiche e comportamentali adottate da LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., degli ulteriori e specifici standard di condotta di seguito riportati.

Essi si applicano anche alle eventuali risorse esterne che forniscano supporto all'Organismo nello svolgimento delle sue attività.

Nel corso del proprio incarico, l'O.d.V. ha l'obbligo, oltre che di rispettare esso stesso il Modello:

- di assicurare la realizzazione dei compiti assegnati con onestà, obiettività ed accuratezza;
- di garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione delle norme etiche e comportamentali di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.;
- di non accettare doni, vantaggi o incarichi di altra natura da LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A., dai lavoratori, dai clienti, dai fornitori o dai soggetti rappresentanti la Pubblica Amministrazione con i quali LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. intrattenga rapporti;
- di evitare la realizzazione di qualsiasi comportamento che possa ledere il prestigio e la professionalità dell'Organismo stesso o dell'intera organizzazione;
- di evidenziare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione eventuali cause che rendano impossibile o difficoltoso l'esercizio delle attività di propria competenza, o l'insorgenza di condizioni di incompatibilità;
- di assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, la massima riservatezza;
- di predisporre uno o più canali di comunicazione che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- di predisporre almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con

- modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- di adottare misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
  - di vigilare affinché sia rispettato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
  - di riportare in merito alla propria attività, nei modi e nei tempi concordati con il Consiglio di Amministrazione, ed ogni qualvolta lo stesso ne faccia richiesta.

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

## Allegato 5: SISTEMA DISCIPLINARE

**Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Il presente documento, assieme al Codice Etico e di Comportamento, alla Parte Generale, alle Parti Speciali, allo Statuto dell'OdV e a tutti gli altri allegati e alle procedure, corredato di tutti i dati utili ad evidenziare le attività svolte dall'Azienda, le situazioni rischiose da esse derivanti e le misure organizzative, gestionali e di controllo predisposte ed attuate, rappresenta il corrente aggiornamento al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. con verbale di data 13 dicembre 2022.

Il Presidente del CdA

Andrea Vignaduzzo

---

**Indice delle revisioni**

REV.	DATA	MOTIVO
Rev. 18.12.2014	18.12.2014	Prima adozione del Modello e del Codice Etico - approvazione del Consiglio di Amministrazione
Rev. 24.03.2016	24.03.2016	Sistema Disciplinare
Rev. 15.04.2017	15.04.2017	Prima Revisione
Rev. 14.12.2017	14.12.2017	Seconda Revisione
Rev. 23.05.2018	23.05.2018	Regolamento Whistleblowing
Rev. 19.01.2019	19.01.2019	Terza Revisione
Rev. 23.06.2020	23.06.2020	Emergenza COVID-19
Rev. 13.12.2022	13.12.2022	Riedizione

**Controllo di distribuzione**

Pubblico	Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite pubblicazione sul sito web <a href="https://www.lta.it/">https://www.lta.it/</a> ed affisso in tutte le bacheche aziendali delle varie sedi di lavoro.
----------	--

**Proprietà intellettuale**

Il presente documento, descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. è di proprietà della stessa; la struttura degli elaborati, le metodologie originali e gli strumenti utilizzati in ogni fase della predisposizione del Modello (c.d. *know-how*) sono prodotto intellettuale; è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, salvo preventiva autorizzazione scritta di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di Livenza Tagliamento Acque S.p.A.

**Consegna del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo all'Organismo di Vigilanza**

Il presente documento è stato consegnato in data odierna all'Organismo di Vigilanza che, con la sottoscrizione, ne attesta la presa visione.

Portogruaro, 13.12.2022.

Anna Di Lorenzo

Cristian Zotto

Pierina Villotta

## **SOMMARIO**

1. PREMESSA
2. PRINCIPI GENERALI
3. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI
4. IDENTIFICAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO
  - 4.1 VIOLAZIONI LIEVI
  - 4.2 VIOLAZIONI MEDIE
  - 4.3 VIOLAZIONI GRAVI
  - 4.4 VIOLAZIONI GRAVISSIME
5. DESTINATARI DELLE SANZIONI
  - 5.1 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I LAVORATORI
  - 5.2 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I DIRIGENTI
  - 5.3 DESTINATARI DELLE SANZIONI: GLI AMMINISTRATORI
  - 5.4 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I SINDACI E I REVISORI
  - 5.5 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I COLLABORATORI, I FORNITORI, I CLIENTI E I PARTNERS
  - 5.6 DESTINATARI DELLE SANZIONI: L'ORGANISMO DI VIGILANZA
6. PIANO SANZIONATORIO



## **1. PREMESSA**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.p.a. ha raccolto nel presente documento le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) integrandole con provvedimenti specifici per violazioni del Modello di Organizzazione predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito Modello).

Le violazioni del Modello riguardano in modo particolare il Codice Etico e di Comportamento e le Parti Speciali che costituiscono parte integrante del Modello stesso, oltre alle Procedure, ai Regolamenti e alle istruzioni di lavoro ivi richiamati.

A differenza delle sanzioni previste dal CCNL che si applicano esclusivamente al personale di Livenza Tagliamento Acque, le sanzioni per violazioni del Modello possono applicarsi sia ai soggetti apicali, che in quanto tali risultano titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione, gestione e controllo dell'Azienda, sia a soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, sia infine a soggetti che operano in nome e/o per conto dell'Azienda, ai Fornitori, ai consulenti e ai Partners in genere.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.p.a., nella consapevolezza che l'efficace attuazione del Modello può concretizzarsi solamente con la partecipazione attiva di tutti i soggetti interessati, ha provveduto a diffondere all'interno dell'azienda il contenuto e le finalità del Modello, presentando le Parti Speciali, il Codice Etico e di Comportamento e tutta la documentazione correlata, compreso il presente Sistema Disciplinare.

Nel corso degli incontri formativi svolti per le risorse aziendali, è stata consegnata tutta la documentazione generale relativa al Modello; inoltre sono state illustrate le Parti Speciali secondo le rispettive competenze.

Una copia del Codice Etico e di Comportamento è stata pubblicata sul sito internet aziendale e affissa alla bacheca aziendale, affinché ne sia garantita la piena disponibilità e conoscenza oltre che da parte di personale interno, anche per i soggetti terzi, in particolare clienti e fornitori.

Per quanto non espressamente previsto all'interno del Sistema Disciplinare, saranno applicate le norme di legge, le norme contrattuali e/o il regolamento aziendale, ove applicabili.

## **2. PRINCIPI GENERALI**

La definizione di un insieme organico di sanzioni commisurate alla gravità delle violazioni eventualmente commesse dai destinatari del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Comportamento e dotate di adeguata efficacia deterrente costituisce un requisito essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa.

Tale requisito rappresenta infatti un elemento che contribuisce a qualificare come fraudolenta l'elusione del Modello Organizzativo da parte di chi abbia commesso il reato.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari prescinde dalla rilevanza penale della condotta, dall'avvio e dall'esito dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Le violazioni del Codice Etico e di Comportamento o del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.p.a. costituiscono il presupposto per l'applicazione di provvedimenti disciplinari, adottati dalle competenti funzioni aziendali, anche su proposta dell'OdV, indipendentemente dall'eventuale reato che le condotte possano integrare.

L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto in essere una mera violazione dei principi sanciti dal Modello che non costituisca fattispecie delittuosa ovvero non determini responsabilità diretta dell'Ente.

Il Codice Etico e di Comportamento è parte integrante del Modello, pertanto, quanto di seguito statuito sarà applicato anche nel caso in cui vengano violate le norme di comportamento disciplinate dallo stesso.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio quale strumento di prevenzione esimente ai sensi del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

### **3. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

I criteri di determinazione del tipo e dell'entità delle sanzioni da irrogare, nell'ipotesi di violazione del MOG o del Codice Etico e di Comportamento, sono i seguenti:

- gravità della violazione;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- imprudenza, imperizia o negligenza;
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze dell'agito;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- eventuale reiterazione della violazione;
- circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- il grado e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo, o le conseguenze dell'infrazione per Livenza Tagliamento Acque e per i Lavoratori;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado di consapevolezza e la recidiva nell'infrazione costituiscono aggravanti e comportano l'irrogazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata solamente la sanzione più grave.

L'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di legittimità, tempestività ed equità.

#### **4. IDENTIFICAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO**

Tutte le condotte, volontarie o omissive, anche colpose, che vanno a ledere l'efficacia del Modello come strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati ipotizzabili ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 vengono identificate come violazioni del Modello stesso.

Il presente Sistema Disciplinare si basa sul principio costituzionale di legalità e applica le sanzioni secondo un criterio di proporzionalità, considerando tutti gli elementi e le circostanze correlati, definendo le possibili violazioni del Modello e classificandole secondo un ordine crescente di gravità.

##### **4.1 VIOLAZIONI LIEVI**

Per violazione di livello lieve si intende:

- il mancato rispetto delle procedure e delle Parti Speciali, qualora si tratti di violazioni comportamentali di lieve entità, realizzate nell'ambito delle "attività sensibili", individuate con la mappatura dei rischi di reati presupposto;
- il mancato rispetto delle procedure e dei protocolli specifici in materia di salute e sicurezza del lavoro, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, a meno che non si verifichi una delle condizioni previste nei successivi punti 4.2, 4.3 o 4.4.

##### **4.2 VIOLAZIONI MEDIE**

Per violazione di livello medio si intende:

- il mancato rispetto delle procedure e delle Parti Speciali, qualora si tratti di violazioni comportamentali di elevata entità, realizzate nell'ambito delle "attività sensibili", individuate con la mappatura dei rischi di reati presupposto;
- il mancato rispetto delle procedure e dei protocolli specifici in materia di salute e sicurezza del lavoro, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, a meno che non si verifichi una delle condizioni previste nei successivi punti 4.3 o 4.4.

### **4.3 VIOLAZIONI GRAVI**

Per violazione di livello grave si intende:

- il mancato rispetto delle procedure e Parti Speciali, qualora si tratti di violazione realizzata in modo idoneo ad integrare il solo elemento oggettivo (fatto) di uno dei reati previsti nel decreto;
- il mancato rispetto delle procedure e dei protocolli specifici in materia di salute e sicurezza del lavoro, qualora la violazione determini una lesione qualificabile come “grave” ai sensi dell’art.583, comma 1, del Codice Penale, all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione, sempre che non si verifichi una delle condizioni previste nel successivo punto 4.4.

### **4.4 VIOLAZIONI GRAVISSIME**

Per violazione di livello gravissimo si intende:

- il mancato rispetto delle procedure e Parti Speciali, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti nel decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità dell’Azienda ai sensi del Decreto;
- il mancato rispetto delle procedure e dei protocolli specifici in materia di salute e sicurezza del lavoro, qualora la violazione determini una lesione qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art.583, comma 1, del Codice Penale, all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

## **5. DESTINATARI DELLE SANZIONI**

Sono soggetti al presente sistema sanzionatorio

- i Lavoratori;
- i Preposti e i Dirigenti;
- i Responsabili di Funzione (Apicali);
- gli Amministratori, i Sindaci e i Revisori;
- procuratori, delegati, institori, commessi;
- tutti i soggetti che abbiano rapporti contrattuali con Livenza Tagliamento Acque (Collaboratori, Partner, Consulenti, Fornitori, Clienti, Finanziatori), nell'ambito dei rapporti stessi;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico e di Comportamento.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema sanzionatorio tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

### **5.1 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I LAVORATORI**

La violazione delle regole e delle disposizioni del Modello e la violazione dei principi e delle disposizioni stabiliti dal Codice Etico e di Comportamento comportano l'adozione di sanzioni disciplinari, che verranno applicate, in accordo ai principi di gradualità e proporzionalità, secondo i criteri di responsabilità ed autonomia operativa del Lavoratore, all'eventuale recidiva dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (valutabile in relazione al livello di rischio cui Livenza Tagliamento Acque risulta esposta) e, da ultimo, alle particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento non conforme.

I provvedimenti disciplinari adottabili nei riguardi dei Lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori) e, quindi, previa valutazione e contestazione degli addebiti e successiva valutazione delle giustificazioni presentate dal Lavoratore interessato, sono quelli previsti dal sistema sanzionatorio di cui al vigente C.C.N.L. applicato da LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.p.a.

Il rispetto delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e di Comportamento rientra pienamente nel generale obbligo del Lavoratore di rispettare le disposizioni di Livenza Tagliamento Acque e di agire in conformità agli interessi della stessa, come previsto C.C.N.L.

Dell'accertamento della violazione e dell'applicazione della sanzione deve essere data notizia all'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo 231/2001 le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti dal seguente elenco a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inosservanza dei principi di comportamento del Regolamento interno, del Codice Etico e di Comportamento e delle regole del Modello, nonché dei protocolli e delle procedure aziendali adottate nell'ambito dello stesso;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.

Le sanzioni applicabili in caso di inosservanza alle regole del Modello sono in ordine di gravità:

- il richiamo verbale: il provvedimento di richiamo verbale si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello, dal Codice Etico e di Comportamento ovvero delle procedure interne per colpa lieve, tolleranza di inosservanza del Modello, delle procedure e protocolli commesse dai sottoposti o da altri lavoratori per colpa lieve, qualora l'inosservanza non abbia generato rischi di sanzioni o danni per Livenza Tagliamento Acque, nonché in caso di inadempimento per colpa lieve a richieste di informazione ovvero di esibizione di documenti dell'Organismo di Vigilanza;
- il richiamo scritto: il provvedimento del richiamo scritto si applica in caso di

inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello, dal Codice Etico e di Comportamento ovvero delle procedure interne per colpa lieve, tolleranza di inosservanza del Modello, delle procedure e protocolli commesse dai sottoposti o da altri lavoratori per colpa lieve, qualora l'inosservanza abbia esposto Livenza Tagliamento Acque al rischio di sanzioni o danni di non particolare gravità, nonché in caso di ritardato adempimento a richieste di informazione ovvero di esibizione di documenti dell'Organismo di Vigilanza;

- la multa: il provvedimento della multa si applica quando sussistono violazioni, punibili con le precedenti sanzioni, ma che rivestano maggiore importanza per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche, per recidiva; inoltre si applica in caso di inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e procedure, in caso, di omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse dai sottoposti o da altri lavoratori, nonché in caso di ripetuto inadempimento a richieste di informazione ovvero di esibizione di documenti dell'Organismo di Vigilanza;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico: il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico sino al massimo numero di giorni previsto dal CCNL si applica in caso di violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, che possano provocare danni a Livenza Tagliamento Acque ovvero possano esporla a responsabilità verso i terzi; si applica altresì nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- il licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa: il provvedimento del licenziamento si applica in caso di violazione, posta in essere con dolo o colpa grave, delle norme di comportamento e/o delle procedure e/o delle norme stabilite dal Modello o del Codice Etico e di Comportamento, tale da provocare un grave danno a Livenza Tagliamento Acque, con condotte che possono configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto quali:
  - a) infrazioni di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, per grado di colpevolezza, per recidività, o per i riflessi finanziari,
  - b) compimento di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello, che abbiano causato, al termine di un iter giudiziario, la condanna di Livenza Tagliamento Acque a pene pecuniarie e/o interdittive per i reati previsti dal D. Lgs. 231/01; il licenziamento sarà per giusta causa nell'ipotesi in cui i fatti addebitati al lavoratore sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del



rapporto.

Tra le violazioni passibili della sanzione del licenziamento, rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti comportamenti intenzionali:

- violazione dei Principi e delle procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione, la falsificazione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, i lavoratori coinvolti in procedimenti disciplinari per le violazioni rientranti nel campo di applicazione del presente sistema disciplinare, potranno essere sospesi dal servizio in via cautelare, nei termini e con le modalità stabiliti dal C.C.N.L.

## **5.2 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I DIRIGENTI**

Le sanzioni da applicarsi ai Dirigenti per le violazioni del Codice Etico e di Comportamento o del Modello, in particolare nelle attività svolte nelle aree a rischio, per un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, saranno le misure ritenute più idonee in conformità a quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

In particolare ai Dirigenti, che occupano una posizione apicale, saranno applicate le stesse sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che Livenza Tagliamento Acque adotta per ogni lavoratore. Tale scelta viene operata in conformità a quanto previsto dal CCNL per i Dirigenti delle Imprese dei Servizi Pubblici Economici Locali attualmente vigente, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia.

A fronte di quanto sopra, qualsiasi provvedimento sanzionatorio rispetterà le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, ai quali si rimanda per quanto non espressamente indicato nel presente sistema disciplinare.

### **5.3 DESTINATARI DELLE SANZIONI: GLI AMMINISTRATORI**

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.p.a. considera, con riferimento ai soggetti depositari di poteri di amministrazione e rappresentanza, in virtù della massima fiducia loro riservata, tuttora valide le forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e, con esse, i rimedi per quelle violazioni delle quali si rendessero responsabili.

Livenza Tagliamento Acque valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello che siano poste in essere da coloro che costituiscono il vertice aziendale e che la rappresentano, anche in termini di immagine, nei confronti dei Soci, dei Lavoratori, dei Fornitori, dei Clienti, dei Partner, dei creditori e del pubblico in genere; la formazione e il consolidamento di un'etica aziendale improntata ai valori della legalità, correttezza, professionalità e trasparenza non può prescindere dalla loro condivisione ed attuazione, in primo luogo, da parte degli stessi vertici aziendali, che devono costituire esempio e stimolo per tutti coloro che operano per e/o con Livenza Tagliamento Acque.

L'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione la violazione del Codice Etico e di Comportamento o Modello Organizzativo commessa da parte di uno o più componenti del C.d.A.; il Consiglio di Amministrazione, con astensione del/dei componente/i destinatario/i della segnalazione, procede agli accertamenti necessari e, al loro esito, dopo aver comunque sentito il componente interessato, convocato per iscritto in un termine di 10 giorni, con descrizione della condotta contestata e l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali, informa i Soci affinché possano assumere gli eventuali conseguenti provvedimenti, nell'ambito di quelli previsti dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto (richiamo verbale e scritto; diffida al rispetto del Modello; sospensione dal servizio e dal trattamento economico) e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto; indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà di Livenza Tagliamento Acque di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie; è fatta altresì salva l'applicabilità delle differenti azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto contrattuale intercorrente con Livenza Tagliamento Acque e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, nel caso di violazioni poste in essere da un membro del C.d.A. sia anche lavoratore di Livenza Tagliamento Acque.

Le sanzioni sopra indicate potranno essere applicate nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in:

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di Livenza Tagliamento Acque S.p.A.

- inosservanza dei principi di comportamento e/o dei procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, a eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza, circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

Le sanzioni sopra indicate sono adottate saranno adottate seguendo i seguenti criteri:

- in caso di violazioni di livello "lieve" potrà essere applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- in caso di violazioni di livello "medio" potrà essere applicata la sanzione della diffida al rispetto del Modello ovvero la decurtazione degli emolumenti;
- in caso di violazioni di livello "grave" potrà essere applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti ovvero quella della revoca dell'incarico;
- in caso di violazioni di livello "gravissimo" sarà applicata la sanzione della revoca dell'incarico.

#### **5.4 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I SINDACI E I REVISORI**

Con riferimento a sindaci e revisori, nella loro funzione rispettivamente di controllo dell'attività degli amministratori, della gestione sociale, della tenuta dei libri contabili e della formazione del bilancio e di accertamento della situazione patrimoniale ed economica e di veridicità e correttezza del bilancio, LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.p.a. considera tuttora valide le forme di controllo del loro operato già espressamente previste dall'ordinamento vigente e, con esse, i rimedi per quelle violazioni delle quali si rendessero responsabili.

Livenza Tagliamento Acque valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello che siano poste in essere da coloro che rivestono la funzione di controllo.

L'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione la violazione del Codice Etico e di Comportamento o Modello Organizzativo commessa da parte di uno o più Sindaci o Revisori; il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e, al loro esito, dopo aver comunque sentito il componente interessato, convocato per iscritto in un termine di 10 giorni, con descrizione della condotta contestata e l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte che verbali, determina gli eventuali conseguenti provvedimenti, nell'ambito di quelli previsti dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto (richiamo formale scritto, con censura della violazione e intimazione a conformarsi; sospensione dalla carica e dal compenso o trattamento economico per un periodo compreso tra mesi uno e mesi sei; nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto) e informa i Soci; alla convocazione dell'interessato è invitato a partecipare anche l'OdV.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà di Livenza Tagliamento Acque di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

Le sanzioni sopra indicate potranno essere applicate nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o dei procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza, circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

## **5.5 DESTINATARI DELLE SANZIONI: I COLLABORATORI, I FORNITORI, I CLIENTI E I PARTNER**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o da altri terzi, fornitori, clienti e partner, o comunque ogni soggetto collegato a Livenza Tagliamento Acque da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento per le parti di loro competenza, potrà determinare

l'applicazione delle misure previste dalle specifiche clausole contrattuali quali: penali, diritto di recesso o risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a Livenza Tagliamento Acque, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, come applicazione anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico di Livenza Tagliamento Acque.

A tal fine si prevede l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza da parte di collaboratori, consulenti o da altri terzi, fornitori e partner, del Decreto e richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti che possono configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto stesso (a prescindere dall'effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso), che diano altresì atto della conoscenza degli stessi dell'adozione del Codice Etico e di Comportamento e del Modello da parte di Livenza Tagliamento Acque e che disciplinino le conseguenze in caso di violazioni.

Le specifiche funzioni organizzative preposte alla redazione dei contratti, curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti stessi delle clausole idonee all'osservanza di quanto sopra specificato.

L'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale predisposta da Livenza Tagliamento Acque siano inserite tali clausole.

Quanto detto per i Collaboratori è applicabile anche ai membri della Società di Revisione.

## **5.6 DESTINATARI DELLE SANZIONI: L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Qualora la violazione delle indicazioni del presente Modello Organizzativo (comprese quelle del Codice Etico e di Comportamento) sia ascrivibile ad un membro dell'Organismo di Vigilanza, chiunque ne venga a conoscenza informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione promuove l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini; ad esito positivo delle indagini il Consiglio di Amministrazione contesta la violazione al membro dell'Organismo di Vigilanza e adotta i provvedimenti opportuni.

## 6. PIANO SANZIONATORIO

Lo schema riportato di seguito elenca in modo non esaustivo le principali infrazioni contestabili ai sensi del vigente CCNL e del Modello di Organizzazione e di Gestione per la prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/01 di cui il presente documento costituisce parte integrante.

Per ogni infrazione sono riportate le relative sanzioni, che sono applicate secondo i seguenti criteri:

<b>LEGENDA:</b>
<b>A</b> = Ammonizione verbale o scritta <b>M</b> = Multa fino a 4 ore <b>S<sub>1-5</sub></b> = Sospensione da 1 a 5 giorni <b>S<sub>6-10</sub></b> = Sospensione da 6 a 10 giorni <b>L</b> = Licenziamento senza preavviso <b>LP</b> = Licenziamento con preavviso
<b>ESEMPIO</b>
<b>3A 5M 2S<sub>1-5</sub> LP</b> si legge in questo modo: inflitte tre ammonizioni scritte, per le successive infrazioni si passa al provvedimento della multa; oltre i cinque provvedimenti di multa si passa alla sanzione della sospensione da uno a cinque giorni; dopo due sospensioni si passa al licenziamento.

Se per una infrazione non è prevista la relativa sanzione si procederà come segue:

- **Ammonizione verbale o scritta** per le prime tre infrazioni;
- **Multa** quando il lavoratore è già incorso in tre provvedimenti di ammonizione verbale o scritta;
- **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 5 giorni** quando il lavoratore è già incorso in due provvedimenti di multa;
- **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni** quando il lavoratore è già incorso in due provvedimenti di sospensione fino a 5 giorni
- **Licenziamento con preavviso** quando per il lavoratore è già stato adottato un provvedimento di sospensione superiore a 10 giorni.

La lettura di tale schema riepilogativo non esime dalla lettura del Modello di Organizzazione e di Gestione ex D. Lgs. 231/01 e del Sistema Disciplinare aziendale nella sua interezza. Il contenuto di tali documenti, una volta resi pubblici mediante affissione nella bacheca aziendale, si intenderà noto da parte di tutto il personale.

Per quanto non espressamente indicato nel presente documento si rimanda al CCNL vigente e alla normativa vigente.

<b>TABELLA DI SINTESI DEL SISTEMA SANZIONATORIO AZIENDALE</b>	
<b>ELENCO DELLE PRINCIPALI INFRAZIONI CONTESTABILI</b>	<b>PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI</b>
Il lavoratore non avverte tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo, che comportino lievi pregiudizi per l'azienda.	<b>A M S<sub>1-5</sub> LP</b>
Il lavoratore non osserva il divieto di fumare.	<b>A M S<sub>1-5</sub> LP</b>
Il lavoratore non osserva regolarmente le disposizioni sulle pause.	<b>A M S<sub>1-5</sub> LP</b>
Il lavoratore senza giustificazione, ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende o ne anticipa la cessazione.	<b>A M S<sub>1-5</sub> LP</b>
In qualunque modo il lavoratore commette lieve trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali.	<b>A M S<sub>1-5</sub> LP</b>
Il lavoratore usa impropriamente vestiario aziendale, senza che ciò configuri mancanza più grave.	<b>A M S<sub>1-5</sub> LP</b>
Il lavoratore risulta assente dal domicilio comunicato all'azienda durante le fasce orarie previste, in occasione di controllo delle assenze per infermità previste dalle norme di legge.	<b>M S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Per negligenza, il lavoratore procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'azienda.	<b>M S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore esegue negligenemente il lavoro.	<b>M S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Reiteratamente senza giustificazione il lavoratore ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende, o ne anticipa la cessazione, non osserva le disposizioni sulle pause.	<b>M S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore non osserva le norme o non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza.	<b>M S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore usa impropriamente strumenti d'azienda.	<b>M S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore fa uso di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro, pregiudicando l'attività lavorativa.	<b>S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità sull'andamento del servizio cui è preposto che comportino notevole pregiudizio al servizio stesso.	<b>S<sub>1-5</sub> S LP</b>



<b>TABELLA DI SINTESI DEL SISTEMA SANZIONATORIO AZIENDALE</b>	
<b>ELENCO DELLE PRINCIPALI INFRAZIONI CONTESTABILI</b>	<b>PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI</b>
Il lavoratore non osserva il divieto di fumare o di accendere fiamme libere, ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, senza che da ciò siano derivati danni.	<b>S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore deliberatamente non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori.	<b>S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore senza giustificazione, non si presenta al lavoro, o abbandona il proprio posto di lavoro.	<b>S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona.	<b>S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore in qualunque modo commette grave trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali.	<b>S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore reiteratamente non osserva o non applica le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza.	<b>S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore non fa osservare le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro al personale da lui coordinato.	<b>S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore abusa delle norme relative ai rimborsi spese di trasferta.	<b>S LP</b>
Il lavoratore pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale.	<b>S LP</b>
Il lavoratore partecipa a diverbio litigioso o oltraggioso seguito da vie di fatto durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale.	<b>S LP</b>
Il lavoratore costruisce o fa costruire oggetti, o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro.	<b>S LP</b>
Il lavoratore è in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro.	<b>LP</b>
Il lavoratore abbandona il posto di lavoro quando ciò possa provocare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali.	<b>LP</b>

<b>TABELLA DI SINTESI DEL SISTEMA SANZIONATORIO AZIENDALE</b>	
<b>ELENCO DELLE PRINCIPALI INFRAZIONI CONTESTABILI</b>	<b>PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI</b>
Il lavoratore determina per colpa grave danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda.	<b>LP</b>
Il lavoratore effettua con intenti fraudolenti per sé o per altri irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte.	<b>LP</b>
Il lavoratore si assenta senza giustificazione per tre giorni consecutivi.	<b>LP</b>
Il lavoratore pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale, nelle fattispecie più gravi.	<b>LP</b>
Il lavoratore provoca e/o partecipa a rissa sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale.	<b>LP</b>
Costruisce o fa costruire oggetti o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro utilizzando materiale dell'azienda.	<b>LP</b>
Il lavoratore fa danneggiamento volontario dei beni dell'azienda o sabotaggio.	<b>L</b>
Il lavoratore ruba beni di proprietà dell'azienda o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi di lavoro.	<b>L</b>
Il lavoratore manifesta grave insubordinazione ai superiori, e comunque insubordinazione o diverbio litigioso seguiti da vie di fatto.	<b>L</b>
Il lavoratore abbandona in modo ingiustificato il posto di lavoro, e a seguito di tale abbandono può derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti, o comunque il lavoratore compie azioni che implicano gli stessi pregiudizi.	<b>L</b>
Il lavoratore subisce una condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che lede la figura morale del lavoratore stesso.	<b>L</b>

<b>TABELLA DI SINTESI DEL SISTEMA SANZIONATORIO AZIENDALE</b>	
<b>ELENCO DELLE PRINCIPALI INFRAZIONI CONTESTABILI</b>	<b>PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI</b>
Il lavoratore richiede e/o accetta a/da terzi compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa.	<b>L</b>
Il lavoratore esegue in orario di lavoro attività in concorrenza, anche indiretta, od in contrasto con quella dell'azienda o attività per conto proprio o di terzi, da cui derivi direttamente o indirettamente un lucro per il lavoratore e/o un danno per l'azienda.	<b>L</b>
Il lavoratore viola, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, i principi e le procedure previste dal Modello di Organizzazione, o stabilite per la sua attuazione.	<b>3A 2M 2S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore redige, eventualmente in concorso con altri, documentazione non veritiera.	<b>3A 2M 2S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore agevola, mediante condotta omissiva, la redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera. L'omessa redazione della documentazione richiesta dal Modello di Organizzazione o dalle procedure stabilite per la sua attuazione.	<b>3A 2M 2S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore sottrae, distrugge o altera la documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello di Organizzazione.	<b>3A 2M 2S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore ostacola l'attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale.	<b>3A 2M 2S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore impedisce l'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni.	<b>3A 2M 2S<sub>1-5</sub> S LP</b>
Il lavoratore attua qualsiasi altra condotta oltre a quelle sopra enunciate idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello di Organizzazione.	<b>3A 2M 2S<sub>1-5</sub> S LP</b>

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01**

**Allegato 11:**

**WHISTLEBLOWING POLICY  
PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE  
DI CONDOTTE ILLECITE E IRREGOLARI**

**Indice delle revisioni**

REV.	DATA	MOTIVO
Rev. 23.05.2018	23.05.2018	Regolamento Whistleblowing
Rev. 13.12.2022	13.12.2022	Riedizione

**Controllo di distribuzione**

Pubblico	Il presente documento è reso disponibile alla consultazione di tutti i portatori di interesse tramite pubblicazione sul sito web <a href="https://www.lta.it/">https://www.lta.it/</a> ed affisso in tutte le bacheche aziendali delle varie sedi di lavoro.
----------	--

**Proprietà intellettuale**

Il presente documento, descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A. è di proprietà della stessa; la struttura degli elaborati, le metodologie originali e gli strumenti utilizzati in ogni fase della predisposizione del Modello (c.d. *know-how*) sono prodotto intellettuale; è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, salvo preventiva autorizzazione scritta di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.P.A.

## **1. INTRODUZIONE**

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (nel seguito la “Legge sul whistleblowing”) che è intervenuta, tra gli altri, sull’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Obiettivo perseguito dalla norma è l’incentivazione della collaborazione dei lavoratori per favorire l’emersione di fenomeni illeciti all’interno di enti pubblici e privati, anche per mezzo della previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare, in condizioni di sicurezza, gli eventuali illeciti o irregolarità di cui vengono a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Con l’espressione whistleblower si fa riferimento al lavoratore di un ente o società che segnala violazioni o irregolarità commesse alle figure aziendali legittimate ad intervenire. La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’ente o società di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower. Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

La legge 30 novembre 2017, n. 179, all’articolo 54-bis prevede quanto segue.

“Il pubblico lavoratore che, nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all’articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all’autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L’adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all’ANAC dall’interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L’ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di

disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza” (Art. 54-bis, comma 1).

Rispetto all’originaria formulazione del citato articolo, la nuova normativa prevede, dunque, che, nell’ambito della propria amministrazione di appartenenza, il lavoratore non segnali più l’illecito al “superiore gerarchico”, bensì al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Inoltre, l’eventuale adozione di misure ritorsive deve essere denunciata non più al Dipartimento della funzione pubblica, bensì all’ANAC.

Il segnalante è “reintegrato nel posto di lavoro” in caso di licenziamento “a motivo della segnalazione” e sono nulli tutti “gli atti discriminatori o ritorsivi” eventualmente adottati. L’onere di “dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione” è a carico dell’amministrazione (art. 54-bis, commi 7 e 8).

Sono previsti regimi sanzionatori per le seguenti fattispecie (art. 54-bis, comma 6):

- “l’adozione di misure discriminatorie”;
- “l’assenza”, all’interno dell’amministrazione, “di procedure per l’inoltro e la gestione delle segnalazioni”;
- “il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni”.

“L’identità del segnalante non può essere rivelata”. Nell’ambito del procedimento penale, detta identità “è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall’articolo 329 del codice di procedura penale”, mentre nell’ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti “non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria”.

Nell’ambito del procedimento disciplinare “l’identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità” (art. 54-bis, comma 3).

La segnalazione è sottratta all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni (art. 54-bis, comma 4).

Le tutele previste dall’articolo 54-bis “non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave” (art. 54-bis, comma 9).

Le disposizioni dell'articolo 54-bis si applicano ai lavoratori delle Amministrazioni pubbliche, degli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ai sensi dell'articolo 2359 c.c., nonché "ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica" (art. 54-bis, comma 2).

Per quanto concerne la "disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale", l'articolo 3 della citata legge n. 179/2017 prevede che, nei casi di segnalazione o denuncia effettuati ai sensi dell'articolo 54-bis, "il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche [...] nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile" (art. 3, comma 1).

Tale disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata (art. 3, comma 2).

"Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine" (art. 3, comma 3).

## **2. SCOPO DELLA POLICY E DESTINATARI**

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative sull'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché sulle forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Ulteriore scopo della presente policy è di consentire alla società di gestire, a garanzia della propria integrità, le segnalazioni di situazioni di rischio o di danno di cui sia venuta a conoscenza e di affrontare il problema segnalato in modo tempestivo, evitando anche danni economici e di immagine, e di diffondere la cultura della legalità e della trasparenza



all'interno di Livenza Tagliamento Acque, rafforzando il sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi.

I destinatari della presente procedura sono il Consiglio di Amministrazione, il lavoratore, il collaboratore, il consulente, il fornitore il cliente o il partner contrattuale.

### **3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Non esiste una lista esaustiva di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing.

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano reati, consumati o tentati, violazioni, irregolarità, comportamenti pericolosi o comunque rischi non gestiti, messi in atto dai destinatari del MOG.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni:

- penalmente rilevanti,
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.p.a.
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.p.a.
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei lavoratori o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai portatori di interesse esterni ed interni all'azienda.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento eventualmente al Sistema Disciplinare adottato, alle previsioni del CCNL ed alla normativa di riferimento.

#### **4. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

La segnalazione deve riguardare situazioni di illecito intese quali abusi delle funzioni di servizio, anche non rilevanti penalmente, posti in essere o anche soltanto tentati da parte di lavoratori della Società, per il perseguimento di interessi privati, con danno, anche soltanto d'immagine, per la Società medesima.

La segnalazione deve essere effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione.

Sono escluse dal presente Regolamento le segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi (a meno che il segnalante non ritenga che le situazioni venutesi a creare rappresentino illeciti).

La segnalazione, in relazione al D.Lgs. 231/01, riguarda condotte illecite relative a reati presupposto 231, anche solo tentati, ovvero violazioni di regole e protocolli contenuti nel Modello 231, nonché di procedure e regolamenti utili ai fini della prevenzione.

La segnalazione deve riguardare anche le violazioni del Codice Etico e di Comportamento e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Devono costituire oggetto di segnalazione anche le situazioni di illecito rilevate a carico di collaboratori a qualsiasi titolo della Società.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'Organismo di Vigilanza di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda; tuttavia la segnalazione può essere anche anonima;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;

- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi, contenere offese personali o espressioni volte a ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti, non deve assumere natura discriminatoria, in quanto riferita a orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto segnalato.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, verranno prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio: indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

## **5. GESTIONE RISERVATA DELLE SEGNALAZIONI**

Il Responsabile RPCT o l'OdV, in base all'oggetto della segnalazione, svolge una prima istruttoria sui fatti segnalati, avvalendosi, se necessario, il Responsabile, di un minimo numero indispensabile di dipendenti, comunque nominativamente individuati.

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile o l'OdV potrà inoltrare la segnalazione alla Direzione, per approfondimenti istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza, quali:

- a) il dirigente della struttura in cui si è verificato il fatto, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- b) l'Autorità Giudiziaria, la Corte dei conti e l'ANAC.

Nei casi di cui alla lettera a), la segnalazione verrà trasmessa espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante. Ove si renda necessario in sede di eventuale svolgimento di procedimento disciplinare, l'identità verrà comunicata al suddetto

dirigente, il quale dovrà attenersi alle specifiche disposizioni di cui all'articolo 54-bis, comma 3, menzionate in premessa.

In ogni caso tutti i dipendenti interessati dalla gestione delle segnalazioni si intendono, per tali attività, "incaricati del trattamento" dei dati personali ai sensi del Regolamento Europeo 679/2016 e, in quanto tali, devono attenersi al rispetto delle istruzioni loro impartite in sede di nomina, nonché di quelle più specifiche, connesse ai particolari trattamenti, eventualmente di volta in volta fornite dal Responsabile all'atto del loro coinvolgimento.

Il Responsabile e l'OdV non sono tenuti a garantire l'anonimato del segnalante, qualora debbano adempiere a specifici obblighi di legge che non consentano detta tutela.

Il Responsabile e l'OdV provvedono a fornire riscontro al segnalante in merito agli esiti della segnalazione.

Si invitano i dipendenti ad utilizzare un indirizzo e-mail personale per l'invio di segnalazioni, affinché sia in ogni caso escluso che altri soggetti della Società possano, anche accidentalmente, venire a conoscenza dell'identità del segnalante.

LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.p.a. garantisce:

- l'obbligo di riservatezza sull'identità del whistleblower e la sottrazione al diritto di accesso della segnalazione: ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento; per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata al Consiglio di Amministrazione e segnalato solo nei casi in cui:

- ✓ vi sia il consenso espresso del segnalante;
- ✓ la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione;
- ✓ la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa del segnalato.

La segnalazione del whistleblower deve inoltre essere sottratta alla possibilità di accesso anche legittimo o casuale da parte di non destinatari, curando pertanto i canali di comunicazione, anche informatici.

- Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower: nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili; la tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e segnalato siano entrambi lavoratori di LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.p.a.

Il Destinatario che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Consiglio di Amministrazione, il quale valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore autore della discriminazione.

Anche laddove i fatti segnalati dovessero risultare infondati e/o inconsistenti, sulla base delle valutazioni e indagini eseguite, il segnalante che abbia effettuato la segnalazione in buona fede non sarà perseguibile.

## **6. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER**

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## **7. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE**

### **7.1 Procedura per la segnalazione di illeciti**

Il lavoratore che intenda segnalare condotte illecite, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di servizio con la Società, può rappresentare l'illecito al Responsabile della prevenzione, della corruzione e della trasparenza (di seguito Responsabile) per quanto concerne le segnalazioni a fini anticorruptivi o all'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) per quanto concerne le segnalazioni in relazione al D.Lgs. 231/01 ed al Codice etico mediante il "MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTI ILLECITI E IRREGOLARITÀ" (allegato n. 1), rinvenibile in formato elettronico nel sito web di LTA S.p.a. (Sezione "Società Trasparente", pagina "Altri contenuti – prevenzione della corruzione", file "Allegato n. 4 al PTPCT 2018-20"), che, debitamente compilato e sottoscritto, dovrà essere inviato ai seguenti indirizzi di posta elettronica:

[anticorruzione@lta.it](mailto:anticorruzione@lta.it) e/o [OdV@lta.it](mailto:OdV@lta.it).

In alternativa, sarà possibile recapitare il modulo tramite servizio postale alla sede legale o consegna diretta in busta chiusa da lasciare nelle cassette di posta presenti presso le varie sedi aziendali. In tal caso, affinché sia tutelata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura "RISERVATA AL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE / OdV".

In caso di segnalazioni riguardanti il Responsabile, queste potranno essere effettuate direttamente all'ANAC utilizzando l'applicazione appositamente creata dall'Autorità stessa e presente al link: <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>

L'OdV valuta tutte le segnalazioni ricevute, riservandosi di svolgere le dovute indagini, anche ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, o motivando per iscritto l'eventuale rifiuto di procedere a un'indagine.

### **7.2 Procedura per la segnalazione di misure discriminatorie**

Il lavoratore segnalante è tutelato da qualsiasi misura sanzionatoria, discriminatoria o comunque ritorsiva determinata dalla segnalazione.

L'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive per segnalazioni attinenti aspetti anticorruzione deve essere comunicata all'ANAC dal segnalante medesimo o dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative in Azienda.

L'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive per segnalazioni attinenti il D.Lgs. 231/01 deve essere comunicata all'Ispettorato nazionale del lavoro dal segnalante medesimo o dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative in Azienda.

### **7.3 Segnalazione di illeciti da parte di collaboratori della Società**

Come evidenziato in premessa, ai sensi dell'articolo 54-bis, comma 2, le tutele previste dall'articolo stesso si applicano anche ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società, nel caso in cui gli stessi segnalino illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto con LTA S.p.a..

Fermo restando quanto sopra, la Società garantisce le modalità di "gestione riservata delle segnalazioni" di cui al paragrafo 4 del presente Regolamento anche ai consulenti e collaboratori esterni, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, che segnalino illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto con la Società. La segnalazione di illeciti da parte dei predetti soggetti dovrà essere inoltrata al Responsabile RPCT o all'OdV tramite il citato "MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTI ILLECITI E IRREGOLARITÀ", debitamente compilato e sottoscritto, da inviarsi alle caselle di posta elettronica [anticorruzione@lta.it](mailto:anticorruzione@lta.it) e/o [OdV@lta.it](mailto:OdV@lta.it).

## **8. SANZIONI**

Il Sistema disciplinare adottato da LIVENZA TAGLIAMENTO ACQUE S.p.a. sanziona colui il quale viola le misure di tutela del whistleblower; è altresì sanzionato il segnalante nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave ovvero false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare l'azienda, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

Costituiscono pertanto condotte sanzionabili, anche ai sensi dell'art. 6, co. 2 bis, lett. d) del D.Lgs. 231/01:

- le violazioni delle regole di cui alla presente procedura poste a tutela della riservatezza del segnalante;
- le segnalazioni false effettuate con dolo o colpa grave;

- l'effettuazione di pressioni o discriminazioni volte ad influenzare l'iter procedurale di cui sopra;
- la commissione di atti discriminatori o ritorsivi nei confronti del segnalante.

È applicato il Sistema disciplinare del Modello 231, nonché il Codice disciplinare vigente adottato dal Consiglio di Amministrazione.

## **9. PUBBLICAZIONI**

Il presente Regolamento, nonché gli indirizzi di posta elettronica e il "MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTI ILLECITI E IRREGOLARITÀ" richiamati, sono pubblicati nella sito [www.lta.it](http://www.lta.it) (Sezione "Società Trasparente", pagina "Atti amministrativi generali").

Nel rammentare, infine, che i Codici di comportamento sanciscono, a carico di tutti i lavoratori e collaboratori, l'obbligo di segnalazione degli illeciti, si evidenzia che le tutele di cui al presente Regolamento si applicano in caso di segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e conoscibili.

Il presente Regolamento è portato a conoscenza di tutto il personale.



**ALLEGATO N. 1**
**MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTI ILLECITI E IRREGOLARITÀ**
**ISTRUZIONI**

La segnalazione può essere presentata:

- a) tramite invio all'indirizzo di posta elettronica [anticorruzione@lta.it](mailto:anticorruzione@lta.it) appositamente dedicato alla ricezione delle segnalazioni (l'indirizzo è monitorato esclusivamente dal Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione);
- b) tramite invio all'indirizzo di posta elettronica [odv@lta.it](mailto:odv@lta.it) appositamente dedicato alla ricezione delle segnalazioni attinenti al Modello 231 e ai relativi illeciti (l'indirizzo è monitorato esclusivamente dai componenti dell'OdV);
- c) tramite servizio postale o consegna diretta in busta chiusa da recapitare nelle cassette di posta presenti nelle sedi aziendali. In tal caso, affinché sia tutelata la riservatezza, la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura **RISERVATA AL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE** o all'OdV.

La segnalazione ricevuta viene protocollata e custodita con modalità tecniche tali da garantire la massima sicurezza.

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE *	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE <sup>1</sup>	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	
LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	<input type="checkbox"/> ufficio (indicare denominazione e indirizzo della struttura) <input type="checkbox"/> all'esterno dell'ufficio (indicare luogo ed indirizzo)

Proprietà intellettuale: è fatto espresso divieto di qualsivoglia riproduzione, copia, modifica, diffusione, riutilizzo, anche parziali, del presente documento salvo preventiva autorizzazione scritta di Livenza Tagliamento Acque S.p.A.

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO <sup>2</sup> :	<ul style="list-style-type: none"><li>• penalmente rilevanti;</li><li>• poste in essere in violazione del Codice di comportamento dei dipendenti o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; Codice etico</li><li>• suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società o ad altra pubblica amministrazione;</li><li>• suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società o di altra pubblica amministrazione;</li><li>• suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la Società;</li><li>• suscettibili di arrecare un pregiudizio ai cittadini;</li><li>• altro (specificare)</li></ul>
--	---

<sup>1</sup> Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

<sup>2</sup> La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale.

	Integrare con aspetti 231 (condotte illecite riconducibili ai reati 231; violazioni del Modello 231 e di procedure e regolamenti che ne costituiscono parti integranti).
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE/I DEL FATTO <sup>3</sup>	1. 2. 3.
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO <sup>4</sup>	1. 2. 3.
EVENTUALI DOCUMENTI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. 2. 3.
OGNI ALTRA INFORMAZIONE CHE POSSA FORNIRE UN UTILE RISCONTRO CIRCA LA SUSSISTENZA DEI FATTI SEGNALATI	

LUOGO, DATA E FIRMA

---

<sup>3</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti o, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

<sup>4</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti o, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

Livenza Tagliamento Acque spa è una società per azioni a totale controllo pubblico per la gestione del servizio idrico integrato (acquedotto, fognatura e depurazione) nei comuni di Annone Veneto, Cinto Caomaggiore, Concordia Sagittaria, Portogruaro, Pramaggiore, Santo Stino di Livenza, Gruaro, Teglio Veneto, Fossalta di Portogruaro, San Michele al Tagliamento, Caorle (frazione Brussa) in provincia di Venezia, Meduna di Livenza in Provincia di Treviso, Morsano al Tagliamento, San Vito al Tagliamento, Cordovado, Azzano Decimo, Chions, Pasiano di Pordenone, Pravisdomini, Sesto al Reghena, Fiume Veneto, Casarsa, Zoppola, San Martino al Tagliamento, Valvasone-Arzene e San Giorgio della Richinvelda, Brugnera, Cordenons, Cavasso Nuovo, Fanna, Fontanafredda, Frisanco, Maniago, Meduno, Porcia, Prata di Pordenone, Sacile, San Quirino, Tramonti di Sopra, Tramonti di Sotto, Vajont, Vivaro in provincia di Pordenone.

La Direzione di Livenza Tagliamento Acque spa, ritenendo di fondamentale importanza la gestione efficace ed efficiente dei propri processi aziendali, la tutela della salute e sicurezza dei propri lavoratori e l'adozione di misure volte alla continua riduzione degli impatti sull'ambiente e al consumo di risorse, ha deciso di adottare un sistema di gestione integrato secondo le normative UNI EN ISO 9001:2015 (Sistema di gestione qualità), UNI EN ISO 14001:2015 (Sistema di gestione ambientale), UNI ISO 45001:2018 (Sistema di gestione salute e sicurezza), al fine di migliorare in modo continuo le proprie prestazioni nel rispetto della legislazione applicabile e delle esigenze delle parti interessate.

La Direzione di Livenza Tagliamento Acque spa si impegna a rendere disponibili le risorse necessarie per il mantenimento del sistema integrato e si prefigge di raggiungere i seguenti obiettivi:

- perseguire il miglioramento continuo, promuovendo l'applicazione del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, sostenendo attivamente la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e la tutela dell'ambiente;
- analizzare il proprio contesto e recepire le esigenze e le aspettative delle parti interessate, interne ed esterne, per gestire con efficacia i cambiamenti e sviluppare ogni opportunità di crescita e miglioramento;
- assegnare agli stakeholders un ruolo centrale nelle strategie e nei processi di miglioramento dell'azienda;
- adottare efficaci azioni per mitigare i propri rischi aziendali e aumentare le opportunità di miglioramento;
- garantire nei confronti dell'utenza il rispetto dei parametri della carta del servizio e la loro soddisfazione;
- garantire la continuità operativa dei propri assets;

- attuare una gestione efficiente dei propri impianti adottando interventi di miglioramento, volti alla diminuzione dei consumi energetici, riduzione degli impatti ambientali e rischi per la salute e sicurezza dei propri lavoratori;
- preservare l'ambiente prevenendo ogni fonte di inquinamento;
- rispettare la legislazione e altre prescrizioni applicabili;
- garantire una chiara comunicazione agli utenti;
- assimilare e diffondere la cultura della sicurezza sul lavoro e dell'importanza del ruolo della prevenzione nel processo di riduzione dei rischi, sensibilizzando il proprio personale sulle tematiche relative alla propria sicurezza e salute
- promuovere il coinvolgimento e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nei principali processi del Sistema di gestione, con particolare riguardo per la prevenzione in materia di sicurezza e il miglioramento continuo
- progettare i propri interventi tenendo conto di soluzioni volte alla riduzione degli impatti ambientali ed energetici in una logica di prospettiva del ciclo di vita;
- compartecipare attivamente al mantenimento della registrazione EMAS del Polo Turistico di Bibione e della certificazione ambientale UNI EN ISO 14001 così come definito nel manuale ambientale predisposto dal comune di San Michele al Tagliamento (VE);
- favorire il dialogo e il confronto con tutti i portatori d'interesse (autorità pubbliche, cittadini, associazioni, ecc.), attivando adeguati strumenti di partecipazione e comunicando in modo trasparente le prestazioni delle attività aziendali
- sensibilizzare le parti interessate ad una corretta gestione della risorsa idrica.

La Direzione di Livenza Tagliamento Acque spa si impegna a sostenere l'attuazione di questa politica integrata ed il rispetto dei principi in essa contenuta riesaminandone periodicamente i contenuti e la corrispondenza alle esigenze aziendali e delle parti interessate.

Portogruaro (VE), li 1 dicembre 2020

Direttore Generale  
Dott. Ing. Giancarlo De Carlo

