

ALLEGATO N. 3 – MISURE ANTICORRUTTIVE

M1 – Codice etico
DESCRIZIONE
<p>Livenza Tagliamento Acque S.p.a. ha adottato un apposito codice, avendo cura di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice ha rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse.</p>
TIPO DI MISURA
Organizzativa - normativa
STATO DI ADOZIONE 2015
Il Codice di Comportamento è stato adottato come allegato al Modello 231. Il Codice prevede alcuni adempimenti in materia di conflitti di interesse.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024
Mantenimento – Aggiornamento (della versione revisionata sistematicamente nel 2022)
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Mantenimento – Aggiornamento.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Mantenimento – Aggiornamento.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili (compreso l'ODV) nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno prima del 31/01.

M2 – Trasparenza
DESCRIZIONE
<p>Livenza Tagliamento Acque S.p.a. effettua le pubblicazioni previste dal D.lgs 33/13 nella sezione “Amministrazione Trasparente” del proprio sito web, sebbene l’applicazione di detta normativa sarebbe stata esclusa per le società quotate. L’Ente ha ritenuto comunque di attuare, su base volontaria, gli indirizzi “trasparenza” ritenuti compatibili con le peculiari caratteristiche di una società come LTA S.p.a..</p>
TIPO DI MISURA
Organizzativa - normativa
STATO DI ADOZIONE 2015
Realizzazione della sezione Amministrazione Trasparente; richiesta dei documenti ai dipendenti e organo politico amministrativo coinvolti nelle attività di pubblicazione; pubblicazione.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024
Pubblicazione dei dati aggiornati nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web aziendale e monitoraggio delle richieste di accesso, attraverso l’aggiornamento e la pubblicazione del relativo registro.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Pubblicazione dei dati aggiornati nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web aziendale e monitoraggio delle richieste di accesso, attraverso l’aggiornamento e la pubblicazione del relativo registro.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Pubblicazione dei dati aggiornati nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web aziendale e monitoraggio delle richieste di accesso, attraverso l’aggiornamento e la pubblicazione del relativo registro.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell’adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili (compreso l’ODV) nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno prima del 31/01.

M3 – Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali
DESCRIZIONE
Viene previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 – e cioè “gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell’attività dell’ente comunque denominato” – e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali. Assicurarsi che – nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti – le stesse verifichino sulle inconferibilità
TIPO DI MISURA
Organizzativa - normativa
STATO DI ADOZIONE 2015
Richiesta di autocertificazione di carenza di cause ostative ai soggetti previsti.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024
Permanere della vigilanza.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Permanere della vigilanza.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Permanere della vigilanza.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell’adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno prima del 31/01.

M4 – Verifica conflitti di interesse in caso di assunzione di dipendenti
DESCRIZIONE
Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, Livenza Tagliamento Acque S.p.a. adotta misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti di Livenza Tagliamento Acque S.p.a..
TIPO DI MISURA
Organizzativa - normativa
STATO DI ADOZIONE 2020
Nel corso del 2020, è stato consegnato a tutto il personale un modello (cfr. sotto, M10) di dichiarazione generica da rendere in merito all'insussistenza di attuali conflitti di interesse (attività extra lavorativa prestata dal dipendente).
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024
Il modello di cui alla M10, già utilizzato dal 2020, è stato integrato, prevedendo, per i neoassunti, un'esplicita ulteriore dichiarazione circa il rispetto della previsione di cui all' art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Verifica a campione sulle dichiarazioni sostitutive rese dai dipendenti (sulla scorta delle Linee guida interne in materia di verifica circa le dichiarazioni rese ex DPR n. 445 del 2000).
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Verifica a campione sulle dichiarazioni sostitutive rese dai dipendenti (sulla scorta delle Linee guida interne in materia di verifica circa le dichiarazioni rese ex DPR n. 445 del 2000).
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili (compreso l'ODV) nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno prima del 31/01.

M5 – Formazione obbligatoria
DESCRIZIONE
Livenza Tagliamento Acque S.p.a., con il Piano Formazione allegato al PTPC ha definito i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione (e temi affini/correlati).
TIPO DI MISURA
Organizzativa – normativa
STATO DI ADOZIONE 2015
Vedi il Piano di formazione.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024
Vedi il Piano di formazione (vedi allegato n. 5 al PTPCT 2024-26).
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Aggiornamento del Piano di formazione.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Aggiornamento del piano di formazione.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con i responsabili nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno prima del 31/01.

M6 – Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistle blower)
DESCRIZIONE
Sono state previste e adottate misure volte a garantire l'anonimizzazione delle segnalazioni da parte di dipendenti di situazioni di mala gestio dell'ente, secondo modelli di whistle blower.
TIPO DI MISURA
Organizzativa - normativa
STATO DI ADOZIONE 2018
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024
Mantenimento e verifica della procedura (anche eventualmente attraverso la somministrazione del questionario al personale dipendente – cfr. misura M13)
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Mantenimento e verifica della procedura.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Mantenimento e verifica della procedura.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno prima del 31/01.

M7 – Rotazione del personale o misure alternative (segregazione delle funzioni)
DESCRIZIONE
In materia di rotazione del personale, si rimanda a quanto indicato nel PTPC. Stanti le difficoltà pratiche di adozione di tale misura, Livenza Tagliamento Acque S.p.a. ha previsto misure analoghe ed alternative, quali la c.d. “Segregazione delle funzioni”: attribuire a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.
TIPO DI MISURA
Organizzativa - normativa
STATO DI ADOZIONE NEL 2018
(cfr. PTPCT, art. 6, pag. 19)
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Verifica delle varie procedure in essere e valutazione in merito alla possibilità di “segregare le funzioni” in più sotto-processi.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
-
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027
-
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell’adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno prima del 31/01.

M8 – Rotazione commissioni di gara
DESCRIZIONE
Rotazione, per quanto possibile, del personale chiamato a far parte delle commissioni di gara in modo da evitare che per la stessa tipologia di gara sia nominato più volte consecutive lo stesso membro di commissione.
TIPO DI MISURA
Organizzativa
STATO DI ADOZIONE 2018
Stanti le difficoltà organizzative e la carenza di personale tecnico, si è iniziato a sondare l'eventuale possibilità di collaborazione e disponibilità di figure tecniche di altre PP.AA (es. Regione, Arpa, Comuni soci, ecc.) e di altre Società pubbliche.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024
Verificare con altre società pubbliche, appartenenti a Viveracqua S.c. a r.l. se sussistono le condizioni per addvenire ad una Convenzione mirata all'individuazione di profili di collaborazione.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Se possibile, definire la Convenzione.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Eventuale attuazione della Convenzione.
MONITORAGGIO
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno prima del 31/01.

M9 – Integrazione dei diversi presidi previsti
DESCRIZIONE
<p>Livenza Tagliamento Acque S.p.a. si è dotata di numerosi Regolamenti interni che disciplinano le varie attività (sia a rilevanza interna, che esterna). Ci si riferisce, ad esempio a: Regolamento per gli affidamenti sotto soglia comunitaria, Linee guida per la verifica delle autocertificazioni, Regolamento per la contabilità, regolamento di economato, Regolamento di accesso agli atti, Regolamento per le sponsorizzazioni, Regolamento per la reperibilità, Codice disciplinare, Regolamento del personale, Linee guida per il recupero del credito, Regolamento per la selezione del personale, Regolamento privacy e sicurezza, Regolamento whistleblowing. In questo modo, l'operato dei dipendenti risulta disciplinato in maniera uniforme. Ulteriormente, la Società si è dotata di un Sistema di Gestione integrata QUALITA' – AMBIENTE – SICUREZZA (triplice contestuale accreditamento da parte di RINA Services S.p.a., in corso di validità). Da ultimo, si ricorda il MODELLO 231 vigente, anch'esso adottato in un'ottica di massima attenzione alla legalità. L'insieme dei documenti (pur nelle loro tipiche diverse finalità) costituisce – di fatto – un corpo unico, anche quale "presidio" anticorruzione.</p>
TIPO DI MISURA
Documentale-organizzativa.
STATO DI ADOZIONE 2019
Si inizia a curare il coordinamento tra i suddetti documenti e viene data evidenza crescente degli stessi ai dipendenti.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024
Ricognizione, tramite il coinvolgimento delle Direzioni e dei Responsabili dei vari Uffici/Servizi di tutti i Regolamenti aziendali in vigore.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Elaborazione di un registro riepilogativo di tutti i Regolamenti aziendali. Portare lo stesso a conoscenza di tutti i dipendenti (attraverso il portale Intranet aziendale) per favorire la conoscenza delle indicazioni riportate in ciascun documento.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Revisione e coordinamento costanti dei vari documenti.
MONITORAGGIO
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili (compreso l'ODV) nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno prima del 31/01, nel corso della quale verrà verificata la completezza di una o più schede.

M10 – Scheda per la dichiarazione circa l'insussistenza di conflitti di interesse
DESCRIZIONE
La misura consiste nella compilazione e sottoscrizione di un modello di dichiarazione (ALL. 2 al PTPC) con la quale ciascun dipendente, consapevole del fatto che un potenziale conflitto di interesse può favorire episodi corruttivi, attesta di non svolgere attività lavorative extra rispetto a quella svolta per conto di LTA. La dichiarazione avrà ad oggetto solo quelle attività che possono comportare situazioni critiche – anche eventuali – sotto il profilo del conflitto di interessi.
TIPO DI MISURA
Documentale
STATO DI ADOZIONE NEL 2020
Il modello di dichiarazione viene sottoposto a tutti i dipendenti.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024
Il modello di dichiarazione continua a venir sottoposto a neoassunti (all. 2 al PTPC), con verifiche a campione in merito alle dichiarazioni rese
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Il modello di dichiarazione continua a venir sottoposto a neoassunti (all. 2 al PTPC), con verifiche a campione in merito alle dichiarazioni rese
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Il modello di dichiarazione continua a venir sottoposto a neoassunti (all. 2 al PTPC), con verifiche a campione in merito alle dichiarazioni rese
MONITORAGGIO
Verifica delle dichiarazioni rese da parte del RPCT e valutazione dei casi specifici per i quali i dipendenti dovessero chiedere chiarimenti. Confronto con responsabili nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno prima del 31/01, nel corso della quale verrà verificata eventuali criticità emerse.

M11 – Scheda per la dichiarazione circa l'insussistenza di conflitti di interesse (RUP)
DESCRIZIONE
La misura consiste nella compilazione e sottoscrizione di un modello di dichiarazione (ALL. 2B al PTPC) con la quale ciascun RUP attesta di non trovarsi, rispetto al ruolo ricoperto nei procedimenti amministrativi di cui è Responsabile, in alcuna delle situazioni di conflitto di interessi, anche solo potenziale, tali da ledere l'imparzialità dell'agire dell'amministrazione
TIPO DI MISURA
Documentale
STATO DI ADOZIONE NEL 2023
Il modello di dichiarazione viene sottoposto ai RUP, che devono rendere l'attestazione rispetto a tutte le procedure in corso al momento della dichiarazione medesima.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024
Il modello di dichiarazione continua a venir sottoposto ai RUP, con verifiche a campione in merito alle dichiarazioni rese
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Il modello di dichiarazione continua a venir sottoposto ai RUP, con verifiche a campione in merito alle dichiarazioni rese
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
Il modello di dichiarazione continua a venir sottoposto ai RUP, con verifiche a campione in merito alle dichiarazioni rese
MONITORAGGIO
Verifica delle dichiarazioni rese da parte del RPCT e valutazione dei casi specifici per i quali i RUP dovessero chiedere chiarimenti

M12 – Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage)
DESCRIZIONE
La misura consiste nella compilazione e sottoscrizione di un modello di dichiarazione (ALL. 2C al PTPC) con la quale gli Amministratori, il Direttore Generale e i titolari di incarichi dirigenziali interni ed esterni si impegnano al rispetto del divieto di pantouflage nonché a comunicare, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto con LTA, l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro. Si valuta la predisposizione di dichiarazione sul rispetto del divieto di pantouflage anche per gli operatori economici concorrenti nelle procedure di affidamento
TIPO DI MISURA
Organizzativa - normativa
STATO DI ADOZIONE NEL 2023
Il modello di dichiarazione viene sottoposto a tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e ai Dirigenti.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024
Il modello di dichiarazione viene sottoposto a tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e ai Dirigenti.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Si ipotizza di sottoporre la dichiarazione agli operatori economici
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
-
MONITORAGGIO
Verifica delle dichiarazioni

M12 – Questionario ai dipendenti
DESCRIZIONE
La misura consiste nel sottoporre, a tutto il personale dipendente, un questionario per misurare la percezione della corruzione. Tale attività è iniziata in collaborazione con altri Gestori del Veneto (consorziate a Viveracqua S.c.a r.l.) che, insieme a LTA hanno elaborato una serie di domande volte, da un lato, a testare il livello di conoscenza di alcune tematiche in materia e, dall'altro, per delineare la percezione della corruzione all'interno delle varie aziende. Per concludere tale attività si è previsto di arrivare all'elaborazione di un questionario condiviso entro i primi 6 mesi del 2024, di somministrarlo a tutti i dipendenti (mediante modalità telematica) entro il mese di settembre 2024 e di analizzare i risultati entro il 31.12.2024. Alla luce delle informazioni raccolte, verrà meglio ponderato il livello di rischio corruttivo in azienda, divenendo nuovo punto di partenza per mettere a punto nuove misure in grado di ridurlo.
TIPO DI MISURA
Organizzativa
STATO DI ADOZIONE NEL 2024
Cfr. PTPC, art.4 pag. 11.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024
Elaborazione di un questionario condiviso.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Si ipotizza di sottoporre il questionario a tutti i dipendenti
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026
-
MONITORAGGIO
Analisi dei risultati e condivisione con il gruppo di lavoro in seno a Viveracqua S.c. a r.l.