

**ALLEGATO N. 3 – MISURE ANTICORRUTTIVE**

<b>M1 – Codice etico</b>
DESCRIZIONE
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.
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 2023
Mantenimento – Aggiornamento (della versione revisionata sistematicamente nel 2022)
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024
Mantenimento – Aggiornamento.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
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. Valutazione dei dati che emergeranno dalla compilazione dei questionari di cui agli allegati nn. 5 e 8 del Piano.

<b>M2 – Trasparenza</b>
<b>DESCRIZIONE</b>
<p>Livenza Tagliamento Acque S.p.a. effettua le pubblicazioni previste dal D.lgs 33/13 nella sezione “Amministrazione Trasparente” del proprio sito web. L’Ente, al fine di dare attuazione agli obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 e della normativa vigente, ha definito e adottato il “Programma triennale per la trasparenza e l’integrità” in cui sono individuate le misure organizzative e descrittive volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità.</p>
<b>TIPO DI MISURA</b>
Organizzativa - normativa
<b>STATO DI ADOZIONE 2015</b>
Realizzazione della sezione Amministrazione Trasparente; richiesta dei documenti ai dipendenti e organo politico amministrativo coinvolti nelle attività di pubblicazione; pubblicazione.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023</b>
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.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024</b>
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.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025</b>
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.
<b>MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA</b>
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. Valutazione dei dati che emergeranno dalla compilazione dei questionari di cui agli allegati nn. 5 e 8 del Piano.

<b>M3 – Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali</b>
<b>DESCRIZIONE</b>
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 verificchino sulle inconferibilità
<b>TIPO DI MISURA</b>
Organizzativa - normativa
<b>STATO DI ADOZIONE 2015</b>
Richiesta di autocertificazione di carenza di cause ostative ai soggetti previsti.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023</b>
Permanere della vigilanza.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024</b>
Permanere della vigilanza.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025</b>
Permanere della vigilanza.
<b>MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA</b>
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. Valutazione dei dati che emergeranno dalla compilazione dei questionari di cui agli allegati nn. 5 e 8 del Piano.

<b>M4 – Verifica conflitti di interesse in caso di assunzione di dipendenti</b>
<b>DESCRIZIONE</b>
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..
<b>TIPO DI MISURA</b>
Organizzativa - normativa
<b>STATO DI ADOZIONE 2020</b>
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).
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023</b>
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.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024</b>
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).
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025</b>
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).
<b>MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA</b>
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. Valutazione dei dati che emergeranno dalla compilazione dei questionari di cui agli allegati nn. 5 e 8 del Piano.

<b>M5 – Formazione obbligatoria</b>
DESCRIZIONE
<p>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).</p>
TIPO DI MISURA
Organizzativa – normativa
STATO DI ADOZIONE 2015
Vedi il Piano di formazione.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023
Vedi il Piano di formazione (vedi allegato n. 6 al PTPCT 2023-25).
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024
Aggiornamento del Piano di formazione.
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
Aggiornamento del piano di formazione.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
<p>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. Valutazione dei dati che emergeranno dalla compilazione dei questionari di cui agli allegati nn. 5 e 8 del Piano.</p>

<b>M6 – Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistle blower)</b>
<b>DESCRIZIONE</b>
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.
<b>TIPO DI MISURA</b>
Organizzativa - normativa
<b>STATO DI ADOZIONE 2018</b>
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023</b>
Aggiornamento della procedura con l'introduzione della piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni e aggiornamento del Regolamento
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024</b>
Mantenimento e verifica della procedura.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025</b>
Mantenimento e verifica della procedura.
<b>MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA</b>
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. Valutazione dei dati che emergeranno dalla compilazione dei questionari di cui agli allegati nn. 5 e 8 del Piano.

<b>M7 – Rotazione del personale o misure alternative (segregazione delle funzioni)</b>
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 2023
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 2024
-
SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025
-
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. Valutazione dei dati che emergeranno dalla compilazione dei questionari di cui agli allegati nn. 5 e 8 del Piano.

<b>M8 – Rotazione commissioni di gara</b>
<b>DESCRIZIONE</b>
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.
<b>TIPO DI MISURA</b>
Organizzativa
<b>STATO DI ADOZIONE 2018</b>
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.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023</b>
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.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024</b>
Se possibile, definire la Convenzione.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025</b>
Eventuale attuazione della Convenzione.
<b>MONITORAGGIO</b>
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. Valutazione dei dati che emergeranno dalla compilazione dei questionari di cui agli allegati nn. 5 e 8 del Piano.



<b>M9 – Integrazione dei diversi presidi previsti</b>
<b>DESCRIZIONE</b>
<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>
<b>TIPO DI MISURA</b>
Documentale-organizzativa.
<b>STATO DI ADOZIONE 2019</b>
Si inizia a curare il coordinamento tra i suddetti documenti e viene data evidenza crescente degli stessi ai dipendenti.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023</b>
Revisione e coordinamento costanti dei vari documenti.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024</b>
Revisione e coordinamento costanti dei vari documenti.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025</b>
Revisione e coordinamento costanti dei vari documenti.
<b>MONITORAGGIO</b>
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. Valutazione dei dati che emergeranno dalla compilazione dei questionari di cui agli allegati nn. 5 e 8 del Piano.

<b>M10 – Scheda per la dichiarazione circa l’insussistenza di conflitti di interesse</b>
<b>DESCRIZIONE</b>
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.
<b>TIPO DI MISURA</b>
Documentale
<b>STATO DI ADOZIONE NEL 2020</b>
Il modello di dichiarazione viene sottoposto a tutti i dipendenti.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023</b>
Il modello di dichiarazione continua a venir sottoposto a neoassunti (all. 2 al PTPC), con verifiche a campione in merito alle dichiarazioni rese
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024</b>
Il modello di dichiarazione continua a venir sottoposto a neoassunti (all. 2 al PTPC), con verifiche a campione in merito alle dichiarazioni rese
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025</b>
Il modello di dichiarazione continua a venir sottoposto a neoassunti (all. 2 al PTPC), con verifiche a campione in merito alle dichiarazioni rese
<b>MONITORAGGIO</b>
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. Valutazione dei dati che emergeranno dalla compilazione dei questionari di cui agli allegati nn. 5 e 8 del Piano.

<b>M11 – Scheda per la dichiarazione circa l'insussistenza di conflitti di interesse (RUP)</b>
<b>DESCRIZIONE</b>
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
<b>TIPO DI MISURA</b>
Documentale
<b>STATO DI ADOZIONE NEL 2023</b>
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.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023</b>
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.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024</b>
Il modello di dichiarazione continua a venir sottoposto ai RUP, con verifiche a campione in merito alle dichiarazioni rese
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025</b>
Il modello di dichiarazione continua a venir sottoposto ai RUP, con verifiche a campione in merito alle dichiarazioni rese
<b>MONITORAGGIO</b>
Verifica delle dichiarazioni rese da parte del RPCT e valutazione dei casi specifici per i quali i RUP dovessero chiedere chiarimenti

<b>M12 – Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage)</b>
<b>DESCRIZIONE</b>
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
<b>TIPO DI MISURA</b>
Organizzativa - normativa
<b>STATO DI ADOZIONE NEL 2023</b>
Il modello di dichiarazione viene sottoposto a tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e ai Dirigenti.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023</b>
Il modello di dichiarazione viene sottoposto a tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e ai Dirigenti. Predisposizione della dichiarazione da sottoporre agli operatori economici.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2024</b>
Si inizia a sottoporre il modello di dichiarazione agli operatori economici
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2025</b>
Si continua a sottoporre la dichiarazione agli operatori economici
<b>MONITORAGGIO</b>
Verifica delle dichiarazioni