

## ALLEGATO N. 3 – MISURE ANTICORRUTTIVE

<b>M1 – Codice etico</b>
<b>DESCRIZIONE</b>
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.
<b>TIPO DI MISURA</b>
Organizzativa - normativa
<b>STATO DI ADOZIONE 2015</b>
Il Codice di Comportamento è stato adottato come allegato al Modello 231. Il Codice prevede alcuni adempimenti in materia di conflitti di interesse.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026</b>
Mantenimento – Aggiornamento. Si intende portare all'attenzione del Gruppo di lavoro istituito in seno a Viveracqua S.c. a r.l. tra tutti i RPCT delle società aderenti al Consorzio, la possibilità di effettuare una ricognizione di tutti i Codici etici adottati dalle varie Consorziate per valutare l'obiettivo di giungere all'elaborazione di un Codice Etico unico (tenendo conto dei punti di forza di ciascuno).
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027</b>
Proseguimento delle attività iniziate nel 2026 e avvio della stesura che porti all'adozione di un Codice Etico comune.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2028</b>
Adozione di un Codice Etico comune
<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.

<b>M2 – Trasparenza</b>
<b>DESCRIZIONE</b>
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..
<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 2026</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. Progressivo adeguamento agli schemi di pubblicazione resi disponibili da ANAC con le Delibere n. 495 del 25 settembre 2024, n. 481 del 3 dicembre 2025 e n. 497 del 3 dicembre 2025.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027</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. Progressivo adeguamento agli schemi di pubblicazione resi disponibili da ANAC con le Delibere n. 495 del 25 settembre 2024, n. 481 del 3 dicembre 2025 e n. 497 del 3 dicembre 2025.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2028</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. Progressivo adeguamento agli schemi di pubblicazione resi disponibili da ANAC con le Delibere n. 495 del 25 settembre 2024, n. 481 del 3 dicembre 2025 e n. 497 del 3 dicembre 2025.
<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.

<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. I), 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	
<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 2026</b>	
Permanere della vigilanza.	
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027</b>	
Permanere della vigilanza.	
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2028</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.	

<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). Si specifica che nel corso del 2024 il modulo è stato integrato con la dichiarazione, del dipendente, di non aver esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali nei confronti di Livenza Tagliamento Acque S.p.a..	
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026</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 2027</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 2028</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 nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno prima del 31/01.	

<b>M5 – Formazione obbligatoria</b>	
<b>DESCRIZIONE</b>	
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).	
<b>TIPO DI MISURA</b>	
Organizzativa – normativa	
<b>STATO DI ADOZIONE 2015</b>	
Vedi il Piano di formazione.	
<b>Sviluppo della misura per il 2026</b>	
Vedi il Piano di formazione (vedi allegato n. 5 al PTPCT 2025-27).	
<b>Sviluppo della misura per il 2027</b>	
Aggiornamento del Piano di formazione.	
<b>Sviluppo della misura per il 2028</b>	
Aggiornamento del piano di formazione.	
<b>MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA</b>	
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.	

<b>M6 – Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)</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 gestione dell'ente, secondo modelli di whistleblower.
<b>TIPO DI MISURA</b>
Organizzativa - normativa
<b>STATO DI ADOZIONE 2018</b>
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026</b>
Mantenimento e verifica della procedura con formazione al personale (la cui necessità è emersa dall'elaborazione di risultati del questionario sulla corruzione/anticorruzione somministrato al personale)
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027</b>
Mantenimento e verifica della procedura.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2028</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.

<b>M7 – Rotazione del personale o misure alternative (segregazione delle funzioni)</b>	
<b>DESCRIZIONE</b>	
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.	
<b>TIPO DI MISURA</b>	
Organizzativa - normativa	
<b>STATO DI ADOZIONE NEL 2018</b>	
(cfr. PTPCT, art. 6, pag. 19)	
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026</b>	
Verifica delle varie procedure in essere e valutazione in merito alla possibilità di “segregare le funzioni” in più sotto-processi.	
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027</b>	
-	
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2028</b>	
-	
<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.	

<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. L'attuazione di eventuali convenzioni anche con le Società appartenenti a Viveracqua S.c.a r.l., per individuare possibili profili di collaborazione, ha presentato nel tempo notevoli difficoltà organizzative a causa della limitata disponibilità di personale e degli elevati carichi di lavoro.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026</b>
Nonostante le difficoltà riscontrate in passato, si ritiene comunque di continuare a sondare possibilità di collaborazione con altri Enti, in primis con altre società pubbliche, appartenenti a Viveracqua S.c. a r.l..
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027</b>
Se possibile, definire i contorni di una Convenzione che disciplini i profili di collaborazione.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2028</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.

### M9 – Integrazione dei diversi presidi previsti

#### DESCRIZIONE

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.

#### 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 2026

A seguito della ricognizione, prevista per il 2024 e compiutamente svolta, si prevede di elaborare 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. Si prevede, inoltre di integrare i Regolamenti con delle Linee guida per la corretta gestione delle assenze.

#### SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027

Verifica, a cura dell'Ufficio Personale, dell'osservanza, da parte del personale dipendente, delle Linee Guida per la corretta gestione delle assenze. Revisione e coordinamento costanti dei vari documenti (salvo l'emergere di nuove esigenze).

#### SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2028

Revisione e coordinamento costanti dei vari documenti (salvo l'emergere di nuove esigenze).

#### 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, nel corso della quale verrà verificata la completezza di una o più schede.

<b>M10 – Scheda per la dichiarazione circa l’insussistenza di conflitti di interesse</b>	
<b>DESCRIZIONE</b>	<p>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 corrutti, 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.</p>
<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 2026</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 2027</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 2028</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.

<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 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 Elaborazione effettiva della misura	
<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 2026</b>	
Eliminazione della dichiarazione cartacea e introduzione di una dichiarazione da rendere digitalmente nell’ambito della procedura interna informatizzata di gestione dei contratti.	
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027</b>	
La dichiarazione digitale continua a venir sottoposta ai RUP, con verifiche a campione in merito alle dichiarazioni rese.	
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2028</b>	
La dichiarazione digitale continua a venir sottoposta 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. 2B al PTPC) con la quale gli Amministratori e il Direttore Generale 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.
<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 2026</b>
Sottoposizione della dichiarazione.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027</b>
Sottoposizione della dichiarazione.
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2028</b>
Sottoposizione della dichiarazione.
<b>MONITORAGGIO</b>
Verifica a campione delle dichiarazioni

<b>M13 – Controlli su processo “gestione del materiale aziendale”</b>
<b>DESCRIZIONE</b>
La misura riguarda unicamente il comparto Logistica, con precipuo riferimento al processo riguardante la gestione del materiale aziendale. Consiste nell'introduzione di controlli a campione da parte del Responsabile di Servizio (o suo delegato), svolti incrociando rapportini di intervento con evidenze emerse in sede di sopralluogo effettuato
<b>TIPO DI MISURA</b>
Organizzativa
<b>STATO DI ADOZIONE NEL 2025</b>
Cfr. PTPC, Allegato 1
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026</b>
Introduzione dei controlli
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027</b>
Messa a sistema dei controlli, integrandoli con le relative procedure aziendali
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2028</b>
-
<b>MONITORAGGIO</b>
Verifica da parte del RPCT con confronto con il Responsabile

<b>M14 – Standardizzazione procedura relativamente al processo “gestione dell’attrezzatura aziendale”</b>
<b>DESCRIZIONE</b>
La misura riguarda unicamente il comparto Logistica, con precipuo riferimento al processo riguardante la gestione dell’attrezzatura. Si prevede di introdurre una dichiarazione, a firma del dipendente, che riguardi la corrispondenza tra l’attrezzatura ricevuta in dotazione e quella risultate all’addetto. La procedura dovrebbe prevedere, inoltre, la presentazione di una denuncia alle autorità competenti ognqualvolta si verifichi lo smarrimento dell’attrezzatura.
<b>TIPO DI MISURA</b>
Organizzativa
<b>STATO DI ADOZIONE NEL 2025</b>
Cfr. PTPC, Allegato 1
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026</b>
Sottoposizione della dichiarazione
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027</b>
Messa a sistema della nuova procedura con integrazione rispetto alle ulteriori procedure aziendali
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2028</b>
-
<b>MONITORAGGIO</b>
Verifica da parte del RPCT con confronto con il Responsabile

<b>M15 – Nomine e Incarichi”</b>
<b>DESCRIZIONE</b>
La misura riguarda unicamente l'area aziendale riferita al Consiglio di Amministrazione e alla Direzione in quanto si riferisce al processo di attribuzione di nomine e incarichi di competenza degli Amministratori o del Direttore Generale. Si tratta di figure previste dalla normativa e presenti nell'organigramma aziendale. Si prevede di introdurre, oltre alla motivazione e verbalizzazione delle scelte del CdA (aspetto che già venga rispettato) anche la misura consistente nel prevedere, quantomeno per alcune nomine, una sorta di segregazione delle funzioni lasciando ai dipendenti di LTA (Direttore Generale o Responsabili) l'individuazione di una rosa di professionisti tra cui individuare il soggetto che poi formalmente verrà nominato/incaricato dal CdA. Inoltre, si prevede di dare pubblicità alle nomine/incarichi attribuiti.
<b>TIPO DI MISURA</b>
Organizzativa
<b>STATO DI ADOZIONE NEL 2026</b>
Cfr. PTPC, Art. 1, pag. 9
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2026</b>
Introduzione del meccanismo della “segregazione delle funzioni”. Pubblicità delle nomine/incarichi attribuiti
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2027</b>
Applicazione del meccanismo della “segregazione delle funzioni”. Pubblicità delle nomine/incarichi attribuiti. Controlli a cura del RPCT
<b>SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2028</b>
Applicazione del meccanismo della “segregazione delle funzioni”. Pubblicità delle nomine/incarichi attribuiti. Controlli a cura del RPCT
<b>MONITORAGGIO</b>
Verifica da parte del RPCT con confronto con gli Amministratori e con la Direzione