



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

2026 -2028

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.01.2026

*Pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda Speciale per i Servizi Sociali "Ida Zuzzi" nella Sezione
"Amministrazione Trasparente"
sotto sezione "Prevenzione della Corruzione"*

2026

1. PREMESSA

1.1. Azienda Speciale "Ida Zuzzi"

L'Azienda Speciale "Ida Zuzzi" è un **ente pubblico economico** costituito dal Comune di San Michele al Tagliamento (VE) per la gestione della Casa di Riposo "Ida Zuzzi", dei servizi comunali di assistenza domiciliare e fornitura pasti a domicilio, e della Residenza di Via Bazzana.

L'azienda speciale è quindi dotata di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale e di proprio statuto, approvato dal consiglio comunale.

Ai sensi dello Statuto aziendale, l'azienda speciale ha per oggetto l'impianto e l'esercizio dei seguenti servizi:

A) attua gli interventi volti a fornire servizi pubblici di sostegno alle persone in condizione di bisogno e disagio sociale, e in modo particolare alle persone anziane non autosufficienti, attraverso l'organizzazione e la gestione di strutture residenziali e semiresidenziali per non autosufficienti (compresa la residenzialità extraospedaliera) e la gestione di dimore per autosufficienti, nonché mediante la partecipazione al sistema degli interventi per il sostegno della domiciliarità.

B) esercita i servizi pubblici di carattere sociale e socio-assistenziale:

- l'organizzazione e la gestione del Centro servizi per anziani non autosufficienti e del centro Diurno "Ida Zuzzi";
- la gestione del complesso residenziale "Residenza Sociale di Via Bazzana";
- la gestione - in qualità di proprietaria – del Condominio "San Michele", un centro servizi ed alloggi a canone sostenibile situato a Bibione;
- l'insieme dei servizi per la domiciliarità a sostegno della non autosufficienza, che comprendono:
 - il servizio comunale di assistenza domiciliare (di seguito denominato: "SAD"), il servizio di assistenza domiciliare integrata (di seguito denominato: "ADI/SAD") e la fornitura di pasti a domicilio;
 - gli interventi già attribuiti al Comune in materia di servizi organizzati dalla Regione a sostegno della domiciliarità (impegnative di cure domiciliari-ICD);
 - gli ulteriori interventi previsti dal Comune e dalla Regione in materia di sostegno alla domiciliarità;
 - gli ulteriori servizi di carattere sociale e socio-assistenziale collegati, connessi o riferibili a quelli sopra indicati che potranno successivamente essere assegnati dal Comune o assunti dall'Azienda di concerto con il Comune.

1.2. Quadro normativo

La Determinazione n. 8 del 17.06.2015 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, al punto 4, prevede:

- che gli enti pubblici economici, ancorché svolgano attività di impresa, sono da ritenersi tra i soggetti destinatari della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza;

- che in tale prospettiva le misure introdotte dalla legge n. 190 del 2012 ai fini di prevenzione della corruzione si applicano agli enti pubblici economici;
 - che, considerate le attività svolte in regime di diritto privato e tenuto conto che a tali enti si applicano le disposizioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001, appare coerente un'interpretazione delle norme che prevede l'applicazione delle misure stabilite per le società in controllo pubblico.
- Tale impostazione è stata confermata anche dalla successiva determinazione A.N.A.C. n. 1134 del 2017.

Alla luce di quanto sopra, e in coerenza con quanto previsto dalle Determinazioni n. 8 del 17.06.2015 e n. 1134 del 08.11.2017, questa azienda provvede ad approvare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) ai sensi della l. 190/2012.

Il PTPCT per gli anni 2026-2028 viene adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

Il PTPC è adottato in linea con le seguenti norme:

- legge 6 novembre 2012, n. 190;
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;
- D.P.R. n. 62 del 16/04/2013 come aggiornato dal D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81.

Il Piano recepisce inoltre:

- il decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24, entrato in vigore il 30 marzo 2023, che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (cd. Direttiva Whistleblowing);
- il D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023 ed in vigore dal 14 luglio, il quale ha apportato delle modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013);

Il PTPC tiene in particolare considerazione le indicazioni operative emerse nei provvedimenti ANAC:

- D. Lgs n. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012 n. 190";
- PNA 2013;

- Linee Guida emesse dall'ANAC in data 17 giugno 2015 per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici (Determina n. 8/2015);
- Aggiornamento PNA 2015 di cui alla Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015;
- Legge 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio";
- PNA 2016 di cui alla Delibera n. 831 del 3 agosto 2016;
- D. Lgs. 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Aggiornamento PNA 2017 di cui alla Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017;
- Determinazione n. 1134 del 8/11/2017 *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"* (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 284 del 5 dicembre 2017);
- Aggiornamento PNA 2018 di cui alla Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2019 di cui alla Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 e relativi allegati;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 approvato dal Consiglio dell'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, a seguito del parere della Conferenza Unificata reso il 21 dicembre 2022 e di quello del Comitato interministeriale reso il 12 gennaio 2023;
- Decisione del Consiglio dell'Autorità del 9 novembre 2023 con cui è stata approvata la bozza preliminare dell'aggiornamento 2023 del PNA 2022 e disposta la consultazione pubblica fino al 30 novembre 2023;
- Aggiornamento 2023 del PNA 2022 adottato con delibera n. 605 del 19.12.2023;
- Aggiornamento 2024 del PNA 2022 adottato da ANAC;
- delibera ANAC n. 493 e 493 bis del 25.09.2024 recante il *"Regolamento sull'esercizio della funzione di vigilanza e sanzionatoria in materia di violazione dell'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001"*;
- delibera ANAC 495 del 25/09/2024 avente ad oggetto l'*"Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi"*;
- Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera ANAC n° 478 del 26 novembre 2025;

- delibera ANAC n. 481 del 3 dicembre 2025 “Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell’art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi”;
- delibera ANAC N. 497 del 3 dicembre 2025 avente ad oggetto “Approvazione di 5 schemi di pubblicazione ai sensi dell’art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto”;
- il documento recante “Indicazioni per la predisposizione della Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza” approvato dall’Autorità nell’adunanza del 23 luglio 2025;
- la decisione del Consiglio dell’Autorità del 30 luglio 2025 con cui è stato approvato lo Schema di PNA 2025 e disposta la consultazione pubblica dal 7 agosto 2025 al 30 settembre 2025.

Si rileva che in data 9 giugno 2021 è stato approvato il Decreto Legge n. 80/2021 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” che, all’articolo 6, ha introdotto il c.d. PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), un documento unico di programmazione e governance per le pubbliche amministrazioni, che permette di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso accorpando, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell’anticorruzione, i cui contenuti e lo schema tipo sono stati adottati con il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132.

Tuttavia, i soggetti tenuti alla redazione del PAIO sono le pubbliche amministrazioni - con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - e non gli enti in controllo pubblico. Pertanto, per l’anno 2026-2028, AS Ida Zuzzi è tenuta a predisporre il Piano Anticorruzione e non il PIAO.

Si fa presente che, anche in ossequio alle indicazioni della Det. ANAC 1134/17 e dello stesso PNA 2019 e seguenti, le direttive di ANAC sul PTPCT sono state recepite in modo compatibile alle caratteristiche organizzative e dimensionali dell’Ente, che pur nel costante impegno di tutto l’organico, non comprendono competenze di specifiche in risk management, auditing e compliance normativa. Il PTPCP è sviluppato in un’ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell’organizzazione e dell’attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell’azione amministrativa

Il presente PTPCT, in ossequio alle modifiche di cui al D.lgs 97/16, unifica in un solo strumento il PTPC e il Programma triennale della trasparenza e dell’integrità (PTTI), prevedendo una possibile articolazione delle attività in rapporto.

1.3. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

In questa sede si richiamano integralmente gli obiettivi indicati negli atti di programmazione, specificando che strumenti, metodi e tempistiche sono indicate nel presente atto, mentre le dotazioni finanziarie per rendere effettivi gli obiettivi sono indicati nei bilanci di programmazione e negli obiettivi specifici per il personale dirigente, secondo la normativa anche contrattuale di riferimento.

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono stati previsti e individuati dal Consiglio di amministrazione, secondo quanto segue:

- individuare le aree a maggior rischio di fenomeni corruttivi, in relazione al contesto (esterno e interno), all'attività e alle funzioni dell'azienda speciale;
- programmare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- prevedere procedure/regolamenti per l'attuazione delle decisioni dell'azienda speciale in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- individuare le modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- adottare un codice di comportamento per i dipendenti e i collaboratori;
- definire un sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione;
- definire gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle misure integrative;
- prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nelle misure integrative;
- garantire la qualità del contenuto del PTPC, sia con riferimento alle misure generali sia a quelle specifiche;
- adottare, per quanto possibile, le misure proposte dal Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- garantire il pieno coinvolgimento di tutti gli attori interni (dipendenti e consiglio) al processo di elaborazione del PTPC;
- aggiornamento sezione "trasparenza" all'interno del PTPC e sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito web istituzionale;
- garantire la qualità dell'AT sia con riferimento alle pubblicazioni obbligatorie sia alle eventuali pubblicazioni ulteriori;
- adozione, per quanto possibile, delle misure necessarie per garantire l'AT;
- implementare, per quanto possibile, attività di studio, approfondimento e formazione in tema di trasparenza, nonché, in considerazione della stretta correlazione, anche in tema di anticorruzione.

1.4.Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza sulla scorta del PNA2025

1) *Prevenzione del conflitto di interessi e rafforzamento dei presidi di integrità*

L'obiettivo è orientato al consolidamento e allo sviluppo delle misure di prevenzione del conflitto di interessi previste dalla normativa vigente (in particolare L. 190/2012, D.Lgs. 33/2013, D.Lgs. 39/2013 e D.Lgs. 24/2023), nonché dal PNA ANAC e dai relativi aggiornamenti. In linea con il PNA 2025, l'Ente intende rafforzare un approccio sostanziale alla gestione dei conflitti di interessi, valorizzando gli strumenti già adottati (dichiarazioni, controlli, monitoraggi) e integrandoli con una più puntuale analisi dei rischi, anche con riferimento alle fattispecie di inconferibilità, incompatibilità e al divieto di pantouflage.

2) Incremento dei livelli di trasparenza, qualità dei dati e controllo degli obblighi di pubblicazione

L'obiettivo mira al rafforzamento dei livelli di trasparenza e integrità dell'azione amministrativa, in attuazione delle più recenti indicazioni di ANAC e in coerenza con il PNA 2025. L'Ente intende proseguire nel miglioramento della qualità dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, assicurandone aggiornamento, tempestività, completezza e conformità normativa. Per il 2026 è previsto un ulteriore sviluppo dei supporti informatici e degli strumenti di monitoraggio, nonché l'adeguamento delle sezioni e sottosezioni agli schemi di pubblicazione e alle specifiche tecniche definite da ANAC, in un'ottica di trasparenza sostanziale e controllo diffuso.

3) Formazione, informazione e diffusione della cultura della legalità

La formazione continua del personale costituisce un obiettivo strategico fondamentale del sistema di prevenzione della corruzione. In linea con il PNA 2025, l'Ente intende rafforzare le attività formative e informative, con particolare attenzione ai soggetti coinvolti nei processi a maggiore rischio corruttivo, ai responsabili di procedimento e ai soggetti incaricati dei controlli. Per il 2026, la formazione sarà ulteriormente orientata non solo all'aggiornamento normativo, ma anche alla diffusione di una cultura organizzativa improntata all'integrità, alla responsabilità e alla consapevolezza dei rischi, valorizzando strumenti quali il whistleblowing, la trasparenza e la gestione dei conflitti di interesse.

2. SOGGETTI

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno di AS "Ida Zuzzi" e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti:

a) l'Organo di indirizzo politico-amministrativo:

Consiglio di Amministrazione così composto:

- Sabrina Lando, Presidente nominata dal 19.11.2021 al 19.11.2026
- Artino Innaria Fabiola, Vice Presidente nominato dal 19.11.2021 al 19.11.2026
- Ius Desiderio, Consigliere nominato dal 19.11.2021 al 19.11.2026

Il Consiglio di Amministrazione:

- designa il responsabile (art. 1, comma 7, della l. n. 190);
- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti (art. 1, commi 8 e 60, della l. n. 190);
- valorizza, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- promuove una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

b) Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT):

Dott.ssa Sabina Ramuscello confermata con delibera del 27.01.2025

- redige la proposta del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- sottopone il Piano all'approvazione dell'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- vigila sul funzionamento e sull'attuazione del Piano;
- propone modifiche al piano in relazione a cambiamenti normativi e/o organizzativi;
- propone forme di integrazione e coordinamento con il Piano della Trasparenza;
- definisce procedure per la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione;
- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 39/2013;
- cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nell'Ente,
- pubblica, entro la data indicata da ANAC, sul sito web istituzionale una Relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'Organo di indirizzo politico dell'amministrazione (art.1 comma 14).

c) Direttore

Dott.ssa Sabina Ramuscello nominata con 27/12/2022.

Il Direttore è responsabile della gestione dell'Azienda, sia sotto il profilo tecnico che economico-finanziario e ne risponde personalmente al Consiglio di Amministrazione secondo il principio per cui i poteri di indirizzo e controllo politico amministrativo spettano agli organi di governo mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita al Direttore mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Spetta in particolare al Direttore:

- Eseguire le deliberazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione che non siano riservate al Presidente;
- Formulare proposte al Consiglio di Amministrazione;
- Sottoporre al Consiglio di Amministrazione le proposte degli atti di sua competenza, ivi compresa la determinazione delle tariffe relative ai costi dei servizi non disciplinati dalla Giunta o dal Consiglio Comunale;
- Dirigere l'andamento gestionale dei servizi erogati dall'Azienda;
- Dirigere il personale dell'Azienda, anche mediante atti di indirizzo e normativi a rilevanza interna;
- Adottare i provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dal contratto di lavoro;
- Presiedere la delegazione trattante Aziendale in sede di relazioni sindacali;
- Adottare, nel rispetto degli obiettivi e degli standard fissati nel vigente piano-programma provvedimenti diretti a migliorare l'efficienza delle attività Aziendali e l'efficacia dei servizi erogati;
- Adottare, ai sensi e nelle forme previste dallo Statuto, provvedimenti dell'Azienda ad efficacia esterna che il presente Statuto non attribuisca al Consiglio di Amministrazione o al suo Presidente;
- Provvedere a tutte le opere, spese e pagamenti, agli appalti e a quanto occorra per il funzionamento e l'organizzazione dell'Azienda;
- Stipulare i contratti e convenzioni;
- Provvedere alle spese di gestione dei servizi e di funzionamento degli uffici nonché a quelle in economia;
- Rappresentare l'Azienda in giudizio a seguito dell'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione;
- Esercitare, ai sensi e nelle forme previste dalla legge e dai regolamenti dell'Azienda, le altre funzioni proprie degli incaricati di funzioni dirigenziali che non risultino incompatibili con quelle assegnate agli altri organi dell'Azienda dallo statuto aziendale.

d) Collaboratori a qualsiasi titolo di AS Ida Zuzzi:

- osservare le misure contenute nel PTPCT e nel codice di comportamento;
- segnalare casi di conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990).

e) tutti i dipendenti di AS Ida Zuzzi:

- partecipano al processo di gestione del rischio (Allegato 1, par. B.1.2. P.N.A.);

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al soggetto preposto nel rispetto del P.T.P.C.T;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice dicomportamento);

3. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

L'analisi del rischio parte dall'analisi del contesto in cui l'organizzazione si trova ad operare, sia quello esterno che quello interno.

L'attività di analisi si è realizzata attraverso una prima fase di acquisizione dei dati ed una seconda fase di elaborazione, al fine di trarre indicazioni operativi su settori e processi a rischio.

3.1. *Analisi del contesto esterno*

L'analisi del contesto ha avuto come obiettivo quello di evidenziare eventuali caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ente opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. Operativamente, l'analisi del contesto esterno si sostanzia nell'acquisizione dei dati e delle informazioni rilevanti (dati economici, dati giudiziari, nonché informazioni sulla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholders) e nell'interpretazione degli stessi per rilevare il rischio corruttivo.

I principali interlocutori della AS Ida Zuzzi: - il Comune di San Stino di Livenza – Aulss 4 Veneto Orientale - gli utenti dei servizi - la Provincia di Venezia - la Regione Veneto - le Organizzazioni di volontariato - il personale dipendente - le Associazioni del territorio.

L'acquisizione del dato è avvenuta consultando le seguenti fonti esterne (reperibili sui siti istituzionali):

- Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza Pubblica e sulla criminalità organizzata, di cui all'Articolo 113 della legge 1° aprile 1981, n. 121, e successive modificazioni (ultimo aggiornamento anno 2021);
- Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla direzione investigativa Antimafia (DIA), 2024 (ultimo aggiornamento);
- Relazione annuale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sull'attività svolta nel 2024 di data 20 maggio 2025;
- Indice di percezione della corruzione 2024 di Transparency International Italia (L'edizione 2024 dell'Indice di Percezione della Corruzione assegna il punteggio di 54 per l'Italia e colloca il Paese al 52° posto nella classifica globale dei 180 Stati oggetto della misurazione);
- Codice Antimafia (D.L. n. 123/2023);
- Notizie di stampa locale
- Relazioni e dati delle Prefetture della Regione Veneto;
- Relazioni annuali della Guardia di Finanza – ambito regionale;
- Dati ISTAT e Unioncamere relativi al contesto socio-economico della Regione Veneto;
- Dati ANAC e BDNCP sugli appalti pubblici nel territorio regionale.

Si legge nella relazione sull'attività svolta e sui risultati raggiunti dalla Direzione Investigativa Antimafia 2024 (visibile al seguente link: <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>, p. 329 ss.), che nel 2023 l'economia della Regione Veneto ha registrato una crescita moderata, con segnali di rallentamento legati al calo degli ordini esteri, all'elevato costo del denaro e alla riduzione del potere d'acquisto delle famiglie. Nonostante ciò, la Regione mantiene una struttura economica solida, caratterizzata da un settore manifatturiero resiliente e da una significativa ripresa del comparto turistico, sostenuta in particolare dai flussi di visitatori stranieri. La posizione geografica strategica e la capacità di attrarre ingenti investimenti pubblici e privati rendono tuttavia il territorio maggiormente esposto a fenomeni di infiltrazione criminale.

Nel contesto veneto è infatti accertata, anche in anni recenti, la presenza e l'operatività di organizzazioni criminali di matrice mafiosa, in particolare riconducibili alla 'ndrangheta, alla camorra e a cosa nostra, che manifestano un interesse crescente verso il tessuto economico-imprenditoriale regionale. Tali consorterie operano prevalentemente attraverso modalità "silenti", ma mantengono una concreta capacità di intimidazione e condizionamento, soprattutto nei settori delle costruzioni, dell'immobiliare, del commercio, della gestione dei rifiuti, del trasporto e del turismo.

Numerosi provvedimenti interdittivi e sentenze passate in giudicato hanno confermato il radicamento stabile della 'ndrangheta in diverse aree della Regione, con strutture organizzate riconducibili a cosche calabresi e interessi illeciti estesi anche al riciclaggio, alle estorsioni e ai reati economico-finanziari. Sono emerse, inoltre, infiltrazioni della criminalità campana e siciliana, prevalentemente orientate al riciclaggio dei proventi illeciti, all'acquisizione di attività economiche e alla realizzazione di frodi fiscali e truffe, sebbene con modalità e livelli di stabilità differenti.

Il territorio regionale risulta altresì interessato dall'operatività di organizzazioni criminali pugliesi e da gruppi criminali stranieri strutturati, autonomi rispetto alle mafie tradizionali, attivi principalmente nel traffico di stupefacenti e armi, nell'immigrazione clandestina e nello sfruttamento della prostituzione, ma talvolta coinvolti anche in articolati meccanismi fraudolenti di natura economico-finanziaria. In alcune aree tali gruppi hanno assunto caratteristiche e modalità operative assimilabili a quelle mafiose.

Nel complesso, la vivacità economica del Veneto, unitamente alla presenza di ingenti risorse pubbliche e di rilevanti investimenti infrastrutturali, rende il contesto regionale particolarmente attrattivo per interessi criminali, evidenziando la necessità di un costante rafforzamento delle misure di prevenzione, controllo e trasparenza". Con riferimento in particolare alla Provincia di Venezia si legge che nel periodo di riferimento è stata confermata giudiziariamente la presenza in Veneto di organizzazioni mafiose, in particolare con la sentenza della Corte di Cassazione del 17 gennaio 2024 relativa all'indagine "Camaleonte", che ha accertato l'operatività della cosca Grande Aracri nelle province di Padova e Venezia. Proseguono inoltre procedimenti giudiziari su precedenti indagini (es. "At last") che evidenziano la capacità delle mafie di infiltrarsi nell'economia legale. Il Veneto, e in particolare l'area veneziana, risulta attrattivo per il riciclaggio di capitali illeciti. L'attività preventiva ha portato a sequestri e confische patrimoniali e all'emissione di interdittive antimafia nei confronti di imprese contigue ad

ambienti mafiosi. Nel 2024 sono emersi anche episodi di frodi su fondi pubblici, inclusi quelli PNRR, e l'operatività di sodalizi criminali stranieri, soprattutto nel traffico di stupefacenti.

Dall'analisi degli elementi sopra descritti e come ormai provato da diverse indagini delle forze investigative, anche in Veneto si deve registrare una presenza criminale e mafiosa di lunga data, la cui pericolosità, per diverso tempo, è rimasta confinata nell'ambito dei mercati illeciti (soprattutto nel traffico degli stupefacenti), ma che in tempi recenti sembrerebbe esprimere caratteristiche più complesse.

Infatti occorre ricordare, in primo luogo, la progressione delle attività mafiose nell'economia legale, specie nel settore edile e commerciale, e, parallelamente, lo strutturarsi di un'area grigia formata da attori eterogenei, anche locali, con cui i gruppi criminali hanno stretto relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.).

Con riferimento ad AS Ida Zuzzi le aree di possibili influenze sono, principalmente, degli affidamenti, degli incarichi professionale e del reclutamento del personale. Ciò comporta la necessità di adottare tutte le pratiche e le procedure che neutralizzino il più possibile il rischio di corruzione tra i dipendenti dell'ente.

Inoltre, l'analisi del contesto esterno deve essere focalizzata anche sulle potenziali pressioni e criticità di seguito rappresentate. Elaborazione dei dati:

Fattore analizzato	Dato elaborato e incidenza nel PTPC
Tasso di criminalità generale nel territorio di riferimento	Contenuto a livello generale. Il dato non evidenzia situazioni di allarme diffuso, ma viene comunque considerato quale elemento di contesto ai fini dell'analisi dei rischi, con particolare attenzione ai processi a maggiore esposizione esterna.
Presenza di criminalità organizzata e/o fenomeni di infiltrazione mafiosa	Non sistemica, ma attenzionata. Le fonti istituzionali (DIA) segnalano episodi e modalità di infiltrazione indiretta, soprattutto nel settore degli appalti e delle filiere economiche. Il fattore assume rilevanza settoriale nell'analisi dei rischi.
Reati contro la Pubblica Amministrazione nell'Ente	Limitati in termini quantitativi. Il dato non incide in modo significativo sul rischio generale, ma è considerato quale indicatore di contesto per il

	rafforzamento dei presidi preventivi nei processi sensibili.
Reati contro l'ente	Assenti. Non risultano procedimenti o condanne. Il dato è valutato positivamente, fermo restando il mantenimento di adeguate misure preventive.
Reati contro enti analoghi	Occasionali. Dalle fonti disponibili (cronaca giudiziaria) emerge un numero limitato di casi isolati. Il fattore è considerato a bassa incidenza, ma utile come benchmark comparativo.

3.2. Analisi del contesto interno

Come anticipato, ai sensi dell'articolo 114 comma 1 del TUEL, l'azienda speciale AS Ida Zuzzi è ente strumentale del Comune di San Stino di Livenza, è dotata di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale e di proprio statuto, approvato dal consiglio comunale. Inoltre, conforma la propria gestione ai principi contabili generali della contabilità economico-patrimoniale.

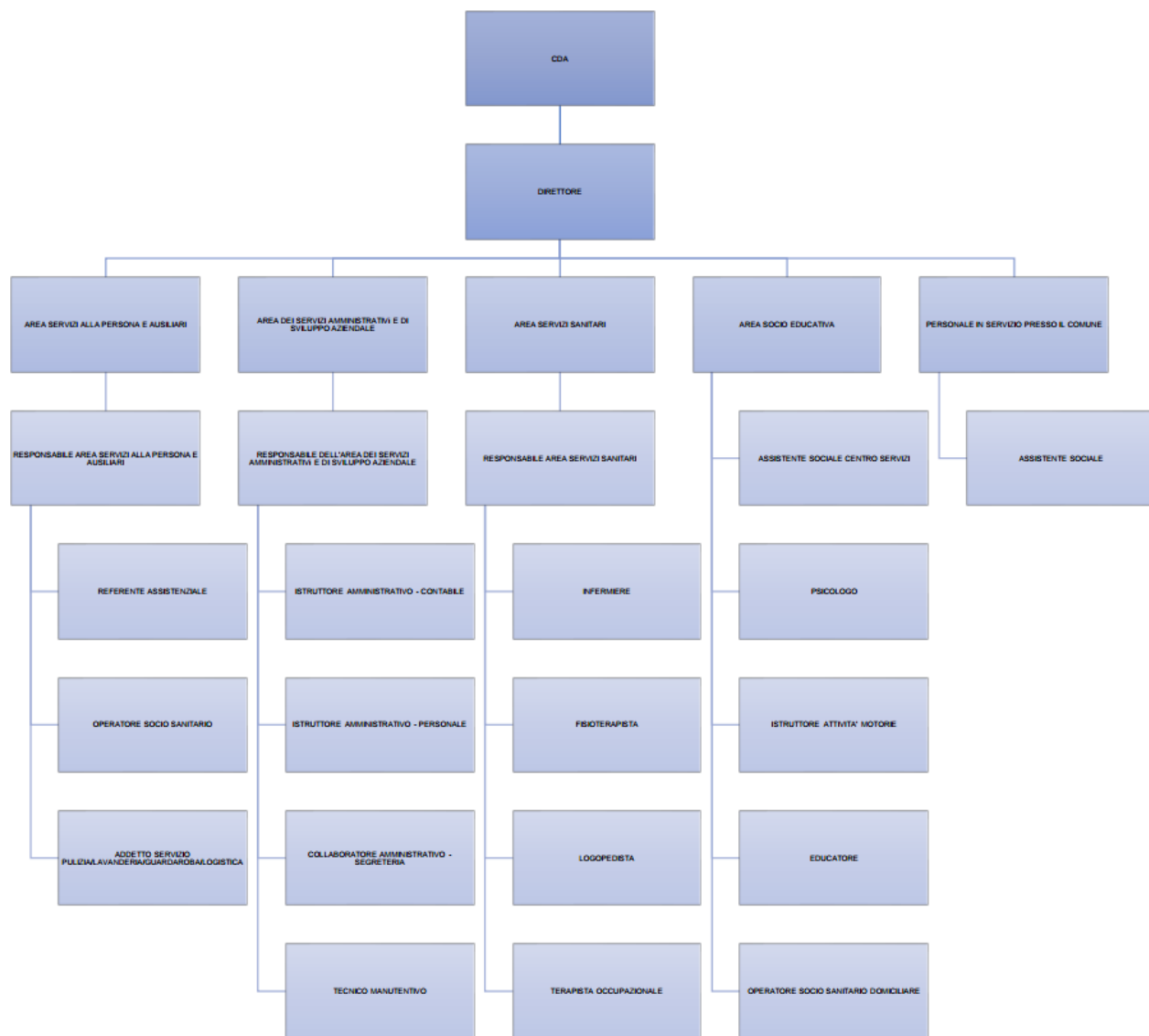
Per quanto concerne la natura giuridica, è ente pubblico economico, soggetto a regime di diritto privato.

Per quanto concerne i rapporti con l'ente locale, quest'ultimo – ai sensi del comma 6 – conferisce il capitale di dotazione, determina le finalità e gli indirizzi, approva gli atti fondamentali, esercita la vigilanza, verifica i risultati della gestione e provvede alla copertura degli eventuali costi sociali.

Sono fondamentali i seguenti atti:

- il piano-programma, comprendente un contratto di servizio che disciplini i rapporti tra ente locale ed azienda speciale;
- il budget economico almeno triennale;
- il bilancio di esercizio;
- il piano degli indicatori di bilancio.

L'AS Ida Zuzzi presenta il seguente modello di gestione adottato con delibera del C.d.a. del 05.12.2025 a cui è stato associato il funzionigramma aziendale:



3.3. Mappatura dei processi

La fase centrale dell'analisi del contesto interno riguarda la mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. Ai fini del presente documento, per processo si intende *“una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)”*.

In ossequio alle indicazioni di cui all'ALL. 1 al PNA 2019, l'analisi ha riguardato le seguenti fasi:

- A) identificazione ed elenco dei processi: si veda “elenco processi” dell'allegato 1 Analisi rischi
- B) descrizione dettagliata del processo: si veda il “descrizione dettaglio processi” dell'allegato 1 Analisi rischi

Nel presente PTPC è stata avviata l'attività graduale di descrizione analitica dei processi, spalmata nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle poche risorse e delle competenze effettivamente disponibili. La gradualità di approfondimento tiene conto delle esigenze dell'amministrazione dell'ente, oggettivamente di piccole dimensioni o caratterizzato da criticità organizzative (scarse risorse e competenze).

Come indicato nel PNA 2019, la scelta del processo su cui effettuare la descrizione è ricaduta su questi processi, basandosi sulle risultanze dell'analisi del contesto esterno e su "eventi sentinella" quali la relativa discrezionalità del processo ed eventi corruttivi avvenuti in enti analoghi.

La descrizione è avvenuta tenendo conto:

- degli elementi descrittivi del processo (che cos'è e che finalità ha)
- delle fasi e delle attività che scandiscono e compongono il processo
- della responsabilità complessiva del processo
- delle tempistiche di attuazione (ove possibile)
- dei soggetti che svolgono le attività del processo

3.4. Rappresentazione del processo

L'ultima fase della mappatura dei processi concerne la "rappresentazione" degli elementi descrittivi del processo illustrati sopra. Nel presente PTPC è stata svolta all'interno dell'Allegato 1.

La mappatura dei processi è avvenuta mediante il coinvolgimento di un gruppo di lavoro ristretto.

4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo con cui l'ente ha identificato i rischi gravanti sull'ente al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

L'attività di valutazione del rischio si è articolata in due fasi: A) identificazione, B) analisi cui è seguita la "ponderazione" del rischio.

4.1. Identificazione degli eventi rischiosi

L'identificazione dei rischi gravanti sui processi dell'ente ha incluso una prima valutazione sugli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

La formalizzazione dei rischi individuati ha portato alla predisposizione di un registro dei rischi (o catalogo dei rischi) dove per ogni processo (o fase) vi è stata la descrizione degli eventi rischiosi che sono stati individuati. Il registro dei rischi è stato riportato nella colonna "rischi" del foglio 1 (per i processi solo elencati) e del foglio 2 (per i processi analizzati nel dettaglio), dell'allegato 1 Analisi dei rischi.

L'elenco dei rischi oggetto di analisi è avvenuto tramite i seguenti strumenti:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione oppure in altre amministrazioni o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili;
- le esemplificazioni di cataloghi di rischi formalizzate da ANAC nei suoi atti;
- incontri (informali) con i responsabili degli uffici o il personale dell'amministrazione che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità;

Anche in questa fase, non è stato semplice coinvolgere direttamente i referenti della struttura organizzativa che in una residenza per anziani sono spesso dotati di competenze ed attitudini di altro tipo.

4.2. Analisi del rischio

L'analisi del rischio è stata effettuata tramite due strumenti:

- A) l'esame dei fattori abilitanti, cioè l'analisi dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione e
- B) la stima del livello di esposizione al rischio, cioè la valutazione del rischio associato ad ogni processo.

A) Analisi dei “fattori abilitanti”

I fattori abilitanti, non solo consentono di individuare per ciascun processo le misure specifiche più appropriate per prevenire i rischi, ma in relazione al loro grado di incidenza sui singoli processi contribuiscono altresì alla corretta determinazione della loro esposizione al rischio. Pertanto, seguendo le indicazioni del PNA 2019¹ sono stati individuati i seguenti fattori abilitanti e per ciascuno di essi è stato previsto un percorso guidato per analizzare la loro incidenza su ogni singolo processo.

FATTORE 1: PRESENZA DI MISURE DI CONTROLLO
Presso l'amministrazione sono già stati predisposti strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi?
1) Sì, il processo è oggetto di specifici controlli regolari da parte dell'ufficio o di altri soggetti; perciò, il rischio si può considerare BASSO
2) Sì, ma sono controlli non specifici o a campione, derivanti dal fatto che il processo è gestito anche da soggetti diversi dall'ufficio che lo ha istruito o ha adottato l'output, perciò il rischio si può considerare MEDIO
3) No, non vi sono misure e il rischio è gestito dalla responsabilità dei singoli. Ciò può comportare un rischio ALTO
FATTORE 2: TRASPARENZA
Il processo è oggetto di procedure che ne rendono trasparente l'iter e/o l'output, all'interno dell'ente, stakeholder, soggetti terzi?
1) Sì il processo o gran parte di esso è pubblico, anche tramite Amministrazione trasparente, perciò il rischio si può considerare BASSO
2) Sì ma è reso pubblico solo l'output (es. gli estremi del provvedimento) ma non l'intero iter, perciò il rischio si può considerare MEDIO
3) No il processo non ha procedure che lo rendono trasparente. Ciò può comportare un rischio ALTO
FATTORE 3: COMPLESSITA' DEL PROCESSO
Si tratta di un processo complesso?
1) No il processo è meramente operativo o richiede l'applicazione di norme elementari, perciò il rischio si può considerare BASSO
2) Sì, ma la complessità deriva dall'applicazione di norme di legge e regolamento note e generalmente conosciute, perciò il rischio si può considerare MEDIO
3) Sì il processo richiede l'applicazione di norme di dettaglio complesse e/o poco chiare, note nello specifico ai soli uffici competenti. Ciò può comportare un rischio ALTO
FATTORE 4: RESPONSABILITA', NUMERO DI SOGGETTI COINVOLTI E ROTAZIONE DEL PERSONALE
Il processo è gestito sempre dai medesimi soggetti, da singoli o piccoli gruppi non sostituibili perché non

è facilmente attuabile la rotazione del personale?
1) No il processo è trasversale ed è gestito da diversi dipendenti, su cui avvengono forme di rotazione (es. diversi dipendenti si alternano in ufficio o nelle presenze allo sportello): per questo il rischio ipuò considerare BASSO
2) Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, ma ciò impatta relativamente sul rischio corruttivo perché il processo in altre fasi viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione, perciò il rischio si può considerare MEDIO
3) Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, e ciò impatta sul rischio corruttivo perché il processo non viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione. Ciò può comportare un rischio ALTO
FATTORE 5: INADEGUATEZZA O ASSENZA DI COMPETENZE DEL PERSONALE ADDETTO AI PROCESSI
Il processo è gestito da soggetti la cui competenza è adeguata alla complessità dello stesso?
1) Sì, gli uffici hanno strutturazione e competenza adeguata alla gestione del processo, perciò il rischio i può considerare BASSO
2) Non è un processo influenzabile dalla specifica competenza del personale, tale fatto fa mantenereil gradi di rischio MEDIO
3) No, il processo è gestito da soggetti che non sempre hanno competenze sullo specifico argomento. Ciò può comportare un rischio ALTO
Il personale che gestisce il processo è stato oggetto specifica formazione, sia tecnica sia relativa a questioni comportamentali, etiche e deontologiche?
1) Sì, il personale coinvolto è stato oggetto di formazione generale in materia di anticorruzione, sia specifiche ad hoc per il tipo di processo, perciò il rischio i può considerare BASSO
2) Sì, il personale coinvolto è stato oggetto solo di formazione generale sulle tematiche delle responsabilità penali, comportamentali e deontologiche, si ritiene pertanto che pure non essendo improbabile che si verifichi un rischio corruttivo, tuttavia lo stesso possa considerarsi MEDIO
3) No, il personale coinvolto non è stato oggetto di formazione. Ciò può comportare un rischio ALTO

Il grado di incidenza di ciascun fattore abilitante è stato determinato mediante l'utilizzo di una scala di misurazione ordinale articolata in **BASSO** (in caso di risposta n. 1), **MEDIO** (in caso di risposta n. 2) e **ALTO** (incaso di risposta n. 3).

L'incidenza complessiva di tutti fattori abilitanti su ciascun processo è stata successivamente determinata

utilizzando il concetto statistico della “moda”, cioè attribuendo il valore che si è presentato con maggiore frequenza. Nel caso di più valori presenti con la stessa frequenza si è preferito scegliere quello più alto per evitare la sottostima del rischio.

B) Analisi “Indicatori di rischio”

Anche il secondo strumento di analisi del rischio, comunque correlato al primo, è servito per definire completamente il livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi. Tale attività è stata importante per individuare i processi su cui concentrare l’attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l’attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Gli indicatori di rischio utilizzati sono stati individuati seguendo le indicazioni del PNA 2019² e anche in questo caso è stato previsto un percorso guidato per misurare il livello del rischio.

INDICATORE 1: LIVELLO DI INTERESSE ESTERNO
Esistono interessi, anche economici, a vantaggio di beneficiari o per i destinatari del processo?
1) No, il processo ha mera rilevanza procedurale senza benefici o vantaggi per terzi. Pertanto ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo BASSO
2) Sì, anche se i benefici non sono di entità tale da destare interessi di sorta. Pertanto ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo MEDIO
3) Sì, il processo comporta interessi in qualche modo potenzialmente significativi. Va da sé che tale rilevazione comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo ALTO
INDICATORE 2: GRADO DI DISCREZIONALITA' DEL DECISORE INTERNO ALLA PA
Il processo è caratterizzato da aspetti discrezionali in capo al personale istruttore o apicale?
1) No, il processo è totalmente disciplinato da norme di legge e regolamento, senza margini di discrezionalità: ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo BASSO
2) Sì, perché il processo è definito da norme di legge, con alcuni margini di discrezionalità in capo ai soggetti coinvolti. Pertanto ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo MEDIO
3) Sì, perché il processo è genericamente definito da norme di legge, ma lascia ampia discrezionalità ai soggetti coinvolti. Va da sé che tale rilevazione comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo ALTO
INDICATORE 3: MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO NEL PROCESSO/ATTIVITA'ESAMINATA
In passato si sono manifestati, presso l'ente o presso enti analoghi della regione, eventi corruttivi (penalmente o disciplinarmente rilevanti) riferibili al processo?

1) No, dall'analisi dei fattori interni non risulta. Pertanto ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo BASSO
2) Sì, ma riferiti ad enti analoghi al nostro situati nel contesto territoriale provinciale. Tale rilevazione contribuisce a quantificare un livello di esposizione al rischio corruttivo MEDIO
3) Sì e ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo ALTO
INDICATORE 4: IMPATTO SULL'OPERATIVITA', L'ORGANIZZAZIONE E L'IMMAGINE
Se si verificasse il rischio inerente questo processo, come ne risentirebbe l'operatività dell'Ente e la sua immagine?
1) vi sarebbero conseguenze marginali e l'ufficio continuerebbe a funzionare. Pertanto il livello di esposizione al rischio corruttivo, in ottica di impatto dell'evento, è BASSO
2) vi sarebbero problematiche operative, superabili con una diversa organizzazione del lavoro. Pertanto il livello di esposizione al rischio corruttivo, in ottica di impatto dell'evento, è MEDIO
3) vi sarebbero problematiche operative che possono compromettere gli uffici e in generale la governance. Pertanto il livello di esposizione al rischio corruttivo, in ottica di impatto dell'evento, è ALTO

Il grado di incidenza di ciascun indicatore di rischio, in analogia a quanto previsto per i fattori abilitanti, è stato determinato mediante l'utilizzo di una scala di misurazione ordinale articolata in **BASSO** (in caso di risposta n. 1), **MEDIO** (in caso di risposta n. 2) e **ALTO** (in caso di risposta n. 3).

L'incidenza complessiva di tutti gli indicatori su ciascun processo è stata successivamente determinata utilizzando il concetto statistico della "moda", cioè attribuendo il valore che si è presentato con maggiore frequenza. Nel caso di più valori presenti con la stessa frequenza si è preferito scegliere quello più alto per evitare la sottostima del rischio

4.3. Ponderazione del rischio

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili dei fattori abilitanti e degli indicatori di rischio e aver proceduto all'elaborazione del valore sintetico di ciascun indicatore come specificato in precedenza il modello esprime automaticamente la definizione del livello di rischio di ciascun processo attraverso la combinazione logica dei due fattori secondo i criteri indicati nella tabella seguente

FATTORI ABILITANTI	INDICATORI DI RISCHIO	LIVELLO COMPLESSIVO DI RISCHIO
ALTO	ALTO	CRITICO
ALTO	MEDIO	ALTO
MEDIO	ALTO	
ALTO	BASSO	MEDIO
MEDIO	MEDIO	

BASSO	ALTO	
MEDIO	BASSO	BASSO
BASSO	MEDIO	
BASSO	BASSO	MINIMO

5. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Una volta effettuata la l'analisi del rischio, la successiva fase di gestione del rischio ha avuto lo scopo di intervenire sui rischi emersi e ponderati, attraverso l'introduzione e la programmazione di apposite misure di prevenzione e contrasto, azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'ente.

L'allegato 1 riporta nella colonna Misure Anticorruttive e il "Codice" delle misure applicabili allo specifico procedimento a rischio.

Ai "codici" corrisponde la misura come descritta **nell'allegato sub 2 "MISURE ANTICORRUTTIVE"**.

Tale allegato riporta le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, con indicazione degli obiettivi, dei responsabili, e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il piano nazionale anticorruzione.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile della prevenzione, il quale valuta anche la programmazione triennale dell'applicazione delle suddette misure ai procedimenti individuati.

Le schede riportano anche la programmazione delle misure nel corso dei 3 anni di validità del Piano.

Le Tipologie di misure generali e specifiche riguardano le seguenti macro tipologie di controllo:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- personale;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- disciplina della incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi di amministratore e dirigenziali;
- tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower);
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies)

Ciascuna categoria di misura può dare luogo, in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a misure sia "generali" che "specifiche".

L'allegato sub 2 "MISURE ANTICORRUTTIVE" ha permesso di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione. La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del presente PTPCT in assenza del quale il Piano

risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, co 5, lett. a) della legge 190/2012.

Con riferimento al trattamento del rischio il Responsabile ha, come sempre, attuato il coinvolgimento dei dipendenti responsabili di settore mediante una fattiva partecipazione al processo di gestione del rischio e sottolineando l'obbligo di osservare le misure contenute nel PTPCT (art. 1, co. 14, della l. 190/2012). Ciò sia attraverso un'interfaccia pressoché costante con i vari responsabili in ordine a tematiche di ordine quotidiano, segnalando - per quanto di rispettiva competenza ed interesse - le novelle legislative o gli orientamenti giurisprudenziali di maggior rilievo ed impatto pratico, sia attraverso la richiesta espressa per iscritto di rendicontazione generale, per il proprio settore, a ciascun responsabile/coordinatore di Area con altrettanto riscontro esplicito al RPCT, sia in occasione di riunioni ad hoc.

5.1. Descrizione di alcune misure generali e specifiche

A) *Formazione in tema di anticorruzione*

L'ENTE, unitamente al Responsabile Anticorruzione, ha predisposto il Piano della Formazione in tema di prevenzione della corruzione costituisce (*allegato 3 "PIANO DELLA FORMAZIONE"*).

Il programma formativo dell'Ente è definito tenendo conto delle indicazioni del PNA 2025 e delle complessive priorità formative dell'Ente, con particolare riferimento ai temi della sicurezza e dei processi assistenziali e organizzativi. In tale quadro, la formazione è orientata a garantire un adeguato livello di conoscenza della normativa e di consapevolezza dei principali rischi corruttivi connessi ai processi dell'Ente.

In particolare, il Piano della Formazione ha l'obiettivo di:

- individuare i destinatari delle attività formative, tenendo conto dei diversi ruoli e livelli di responsabilità;
- definire contenuti formativi coerenti con le finalità del Piano e con i principali ambiti di rischio dell'Ente;
- individuare modalità e strumenti adeguati all'erogazione della Formazione (in presenza, a distanza, autoformazione);
- programmare le attività formative e prevedere idonee modalità di monitoraggio della loro efficacia.

La formazione è concepita quale misura strutturale di prevenzione, strettamente connessa ai processi a rischio individuati nell'Allegato 1 – Analisi dei processi.

B) *Codice di comportamento*

L'Azienda Speciale adotta ai sensi del DPR 62/13 un codice di comportamento finalizzato alla corretta disciplina di comportamenti prodromici al compimento di atti corruttivi. Il Codice definisce pertanto i valori ed i principi di condotta rilevanti per l'azienda ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché della sua reputazione.

Il D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023 ed in vigore dal 14 luglio, ha apportato delle modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

(D.P.R. n. 62/2013). Il nuovo decreto ha apportato modifiche sostanziali agli articoli dedicati al comportamento in servizio dei dipendenti pubblici (utilizzo della casella di posta elettronica, utilizzo dei social ecc), ai rapporti con il pubblico, alla formazione sulla tematica dell'etica pubblica e inserisce specifiche disposizioni per i dirigenti della P.A.

Alla luce di quanto sopra, l'ente ha provveduto all'aggiornamento del Codice di comportamento con il piano 2025-2027, in conformità al DPR 81/2023 e alla delibera ANAC n. 493 del 25 settembre 2024 (allegato 4 – “CODICE DI COMPORTAMENTO”)

C) Rotazione del personale

Rotazione ordinaria del personale

In considerazione della esigua dotazione organica dell'azienda speciale, oltre e/o in alternativa alla rotazione ordinaria potranno essere adottate, sia per i dipendenti non apicali che per il personale apicale, una o più misure tra quelle di seguito elencate (conformemente a quanto previsto dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 555 del 13.06.2018):

- per le istruttorie più delicate nelle aree a rischio: adozione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, tramite l'affiancamento al responsabile istruttore di un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni e gli elementi rilevanti per la decisione finale;
- utilizzo di una diversa modalità organizzativa dei compiti basata sulla “segregazione delle funzioni”, consistente nell'affidamento delle varie fasi del procedimento appartenente a un'area a rischio a più dipendenti. A tal fine, possono essere assegnati a soggetti diversi compiti relativi a: svolgimento di istruttorie e accertamenti; adozione di particolari decisioni; attuazione delle decisioni prese; verifiche;
- articolazione delle competenze in più unità organizzative, onde evitare che in capo ad un unico soggetto si concentrino mansioni e responsabilità, possibile causa di errori o comportamenti scorretti;
- formazione dei dipendenti per garantire che siano acquisite dagli stessi le conoscenze e le competenze professionali trasversali tali da rendere effettivamente possibile, nonché priva di conseguenze dannose per l'Azienda, la rotazione degli incarichi.
 - per le istruttorie afferenti alle aree a maggior rischio, previsione di momenti di confronto e condivisione delle valutazioni tra il responsabile del procedimento e gli istruttori amministrativi, compatibilmente con l'assetto organizzativo dell'Ente e ferma restando l'unitarietà della responsabilità procedimentale;
 - organizzazione delle attività procedurali secondo criteri di differenziazione delle funzioni e di reciproco supporto, nei limiti consentiti dalla dotazione organica, anche mediante l'alternanza degli istruttori nelle fasi istruttorie;

- ripartizione delle competenze tra le risorse disponibili, al fine di ridurre, per quanto possibile, la concentrazione di attività e responsabilità in capo a un unico soggetto;
- realizzazione di interventi formativi mirati allo sviluppo di competenze professionali trasversali, finalizzati a garantire la continuità operativa e a favorire, nei limiti organizzativi, forme di flessibilità e avvicendamento nelle attività istruttorie.

Rotazione straordinaria del personale non apicale e apicale

La rotazione straordinaria degli incarichi, prevista dal D.lgs. 165/2001, si applica successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. Al fine di valutare l'applicabilità della misura, che viene disposta dal Direttore e Responsabile per la prevenzione della corruzione, occorre verificare la sussistenza:

- dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i soggetti con funzionari apicali;
- di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. I -quater del D.lgs. 165/2001.

La valutazione della condotta del dipendente da parte dell'azienda speciale è un elemento imprescindibile per poter procedere all'applicazione della misura della rotazione straordinaria. A tale fine assume rilievo l'individuazione del momento del procedimento penale in cui deve essere svolta la valutazione, momento che si ritiene coincidente con la conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio del pubblico ministero (artt. 405 - 406 e seguenti del codice di procedura penale) al termine delle indagini preliminari, ovvero di atto equipollente (ad esempio, nei procedimenti speciali, dell'atto che instaura il singolo procedimento, come la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna, ovvero la richiesta di applicazione di misure cautelari). Come previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione aggiornato per l'anno 2018 (delibera ANAC n. 1074 del 21.11.2018) i dipendenti sono obbligati a comunicare all'Amministrazione (nella fattispecie all'Azienda Speciale) la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

L'azienda speciale è tenuta alla revoca dell'incarico apicale ovvero al trasferimento del dipendente ad altro ufficio nel momento in cui, all'esito della valutazione effettuata, rilevi che la condotta del dipendente oggetto di procedimento penale o disciplinare sia di natura corruttiva. Il provvedimento che dispone la rotazione straordinaria deve essere sempre adeguatamente motivato.

La rotazione straordinaria produce i seguenti effetti a seconda del ruolo del dipendente interessato:

- personale apicale: revoca dell'incarico apicale (motivo per cui la legge prevede una motivazione rafforzata) e, se del caso, conferimento di altro incarico;
- personale non apicale: assegnazione del dipendente ad altro ufficio del medesimo servizio o di altro servizio.

D) Attività "extra lavorative"

La disciplina del rapporto di lavoro del personale dell'Ente è di carattere pubblicistico, applicandosi il

Contratto Collettivo di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali (di seguito CCNEL) e pertanto i dipendenti *“non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione deve verificare l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi”* (articolo 53 del decreto 165/2001).

E) Cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità al conferimento degli incarichi

Inconferibilità

All'atto del conferimento degli incarichi previsti dai Capi II e IV del D.Lgs. 39/2013, l'azienda speciale verifica, tramite il RPCT, la sussistenza di eventuali condizioni ostative per gli incarichi dirigenziali e di amministratore. Tra le attività di verifica attribuite al RPCT, vi è quella di acquisire e valutare la dichiarazione resa, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013, dal soggetto al quale l'incarico è conferito.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato, da pubblicarsi sul sito dell'azienda speciale.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative l'azienda speciale si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad un altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità l'incarico è nullo.

L'azienda speciale, per il tramite del RPCT:

- verifica che negli atti di attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di inconferibilità;
- verifica che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e su richiesta nel corso del rapporto.

Incompatibilità

L'azienda speciale verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del D.Lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. Il controllo deve essere effettuato all'atto del conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il RPCT contesta la circostanza all'interessato e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013, il controllo deve essere effettuato all'atto del conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

L'azienda speciale, per il tramite del RPCT:

- verifica che negli atti di attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di

incompatibilità;

- verifica che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

Da ultimo, si ricorda che la Delibera ANAC del 26 novembre 2025 n. 464 è intervenuta in modo organico sulla disciplina dell'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi prevista dal d.lgs. 39/2013, aggiornando e superando definitivamente la precedente Delibera n. 833/2016. Il documento si colloca nel solco degli indirizzi del Piano Nazionale Anticorruzione 2025 e tiene conto dell'evoluzione giurisprudenziale maturata negli ultimi anni, offrendo un quadro sistematico e operativo delle attività di vigilanza e accertamento.

L'obiettivo principale della Delibera è quello di chiarire ruoli, responsabilità e procedimenti, introducendo un modello di vigilanza strutturato su due livelli. Da un lato, la vigilanza interna, affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), che assume il ruolo di primo presidio di controllo e garante in itinere della correttezza dei conferimenti; dall'altro, la vigilanza esterna dell'ANAC, che rafforza la propria funzione di garante dell'uniformità applicativa e di controllo anche sull'operato degli stessi RPCT. Sul piano normativo, la Delibera recepisce alcune modifiche significative al d.lgs. 39/2013. In particolare, viene rivisto l'articolo 4, con un aggiornamento del periodo di raffreddamento e l'introduzione di una causa espressa di esclusione dell'inconferibilità per incarichi di natura occasionale, non esecutiva o di controllo. Viene poi preso atto dell'abrogazione dell'articolo 7, dopo gli interventi della Corte costituzionale, e si introduce una nuova ipotesi di non applicabilità dell'incompatibilità ai dirigenti di ruolo della stessa amministrazione conferente, ai sensi dell'articolo 12.

Un passaggio centrale del documento riguarda la definizione dei poteri dell'ANAC. La Delibera chiarisce in modo definitivo sia l'ambito del potere di sospensione dei procedimenti di conferimento, sia il potere di accertamento delle singole fattispecie di inconferibilità e incompatibilità. Quest'ultimo viene qualificato come potere di natura provvedimentale, in grado di produrre effetti giuridici vincolanti, quali la nullità degli atti di conferimento inconferibili e l'obbligo, per l'ente, di attivare le procedure conseguenti. Richiamando la giurisprudenza del Consiglio di Stato, ANAC ribadisce di non esercitare un potere d'ordine, ma sottolinea che i propri provvedimenti di accertamento impongono comunque l'adeguamento da parte delle amministrazioni coinvolte.

In questo quadro, il ruolo del RPCT risulta ulteriormente rafforzato. Alla funzione di controllo interno si affianca un ruolo operativo ben definito: programmare le attività nel Piano anticorruzione, supportare l'organo conferente, avviare i procedimenti in presenza di elementi di inconferibilità o incompatibilità, garantire il contraddittorio, dichiarare la nullità degli incarichi inconferibili, gestire le incompatibilità assegnando termini perentori per l'opzione e attivare i procedimenti sanzionatori nei confronti dell'organo conferente, oltre alla segnalazione ad ANAC.

Particolare attenzione è dedicata all'attività di acquisizione e verifica delle dichiarazioni rese ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013. ANAC ribadisce che tali dichiarazioni costituiscono condizione di

efficacia dell'incarico e rappresentano un momento essenziale di responsabilizzazione del soggetto incaricato. Proprio per questo motivo, l'amministrazione conferente è tenuta ad adottare la massima diligenza sia nella raccolta sia nella verifica delle dichiarazioni, considerata la possibilità che esse risultino mendaci anche indipendentemente dalla consapevolezza del dichiarante.

La Delibera chiarisce che l'ente deve acquisire la dichiarazione prima del conferimento, verificarne il contenuto anche alla luce del curriculum vitae, procedere poi alla formalizzazione dell'incarico e alla raccolta delle dichiarazioni di incompatibilità, che devono essere aggiornate annualmente. Le dichiarazioni devono inoltre essere pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale. È fortemente raccomandata l'effettuazione di verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni, attraverso strumenti quali la consultazione del Registro delle imprese, dell'Anagrafe degli amministratori locali, del Casellario giudiziale e il monitoraggio delle fonti aperte.

ANAC suggerisce inoltre di rafforzare la funzione preventiva delle dichiarazioni, informando chiaramente i sottoscrittori dei controlli che verranno effettuati e invitandoli a segnalare spontaneamente qualsiasi circostanza potenzialmente rilevante, anche al fine di richiedere un parere all'Autorità nei casi dubbi. In questo contesto, la produzione di un curriculum vitae aggiornato rappresenta uno strumento utile, sebbene non sufficiente da solo.

In chiusura, la Delibera richiama le conseguenze delle dichiarazioni mendaci, che spaziano dalla responsabilità penale al divieto quinquennale di ricoprire incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013. Viene infine ribadito che la sottoscrizione tardiva della dichiarazione non sana retroattivamente l'inefficacia del conferimento, lasciando agli enti, in via residuale, la possibilità di ricorrere a specifici atti di convalida o sanatoria per tutelare gli effetti prodotti nelle more.

F) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Il whistleblowing, o segnalazione di un presunto illecito, è un sistema di prevenzione della corruzione introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", art. 5 rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

Con legge 30 novembre 2017 n.179, recante "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" è stata rafforzata la tutela del dipendente pubblico che, nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o denuncia all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

La disciplina è stata recentemente modificata dal D. Lgs. n. 24 del 10.3.2023 che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o

dell'Unione europea (illeciti di natura amministrativa, contabile, civile o penale) di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Le disposizioni contenute nel D. Lgs. 24/2023, entrate in vigore dal 15 luglio 2023, hanno importanti ricadute sia in termini di procedura da adottare in caso di segnalazione, che in materia di protezione dei dati personali, e, per tale ragione, l'ente ha elaborato ed approvato con la medesima delibera di approvazione del piano la seguente documentazione:

- 1) nuova procedura whistleblower;
- 2) nuovo modello di segnalazione illeciti;
- 3) informativa ex art. 13 GDPR per il segnalante;

La suddetta documentazione è stata approvata e verrà pubblicata nel sito dell'ente, all'interno della sezione Amministrazione trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione/Whistleblowing.

Il citato D. Lgs. n. 24/2023 ha stabilito una priorità nelle modalità di segnalazione che deve essere trasmessa attraverso canali appositamente predisposti:

- canale interno: il segnalante potrà usare il "Modello segnalazione presente nel sito dell'ente da inviare alla mail whistleblowing@idazuzzi.it, gestita dal RPCT indicando nell'oggetto "Riservato – RPCT" oppure depositato nella cassetta presso la sede dell'Ente in busta chiusa indirizzata al RPCT e con la dicitura "Riservato RPCT".
- canale esterno (gestito da ANAC): nella sezione trasparenza del sito aziendale è indicato il link del sito dell'ANAC, all'interno del quale si trova la modulistica necessaria all'eventuale segnalazione.
- divulgazioni pubbliche
- denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower, ma in via prioritaria la normativa favorisce l'utilizzo del canale interno e solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 24/2023 è possibile effettuare segnalazioni esterne.

Nel 2025 il sistema del whistleblowing ha conosciuto un rilevante rafforzamento e un'importante fase di consolidamento normativo, grazie all'aggiornamento delle Linee Guida ANAC e al parere del Garante per la protezione dei dati personali del 9 ottobre 2025, volto ad assicurare il pieno coordinamento tra disciplina anticorruzione e normativa privacy.

Il quadro di riferimento resta il d.lgs. 24/2023, che ha recepito la Direttiva UE 2019/1937, ridisegnando in modo organico il sistema delle segnalazioni interne ed esterne e ampliando in modo significativo sia l'ambito soggettivo sia quello oggettivo delle tutele. Il whistleblowing viene definitivamente qualificato, anche dal PNA 2025, come misura cardine e trasversale di prevenzione della corruzione, finalizzata a favorire l'emersione anticipata di illeciti, irregolarità e situazioni di rischio non sempre intercettabili dai controlli ordinari.

Una prima novità di rilievo riguarda l'ampliamento delle segnalazioni tutelate, che comprendono non solo

illeciti penali, ma anche violazioni di natura amministrativa, contabile e civile, illeciti rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001, nonché violazioni della normativa in materia di protezione dei dati personali e di cybersecurity, purché lesive dell'interesse pubblico. Parallelamente, si amplia il novero dei soggetti protetti, includendo non solo i dipendenti, ma anche collaboratori, lavoratori autonomi, volontari, tirocinanti e soggetti che operano nell'ambito di rapporti contrattuali con l'ente.

Le Linee Guida ANAC 1/2025 rafforzano l'obbligo, per enti pubblici e privati, di dotarsi di canali interni di segnalazione sicuri, autonomi e riservati, qualificando tali canali come componenti strutturali dei sistemi di governance e di gestione del rischio. Viene ribadito il principio della priorità del canale interno, ferma restando la possibilità di ricorrere al canale esterno ANAC o ad altre modalità previste dalla legge al ricorrere delle condizioni stabilite dal d.lgs. 24/2023.

Un elemento centrale delle novità 2025 riguarda il profilo tecnologico e la tutela della riservatezza. Il Garante Privacy chiarisce che la posta elettronica ordinaria o certificata non è, di regola, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, a causa dei metadati e dei log generati dai sistemi informatici. Viene quindi fortemente raccomandato l'utilizzo di piattaforme informatiche dedicate, progettate secondo i principi di privacy by design e by default, dotate di crittografia, accessi selettivi e meccanismi idonei a garantire la non tracciabilità del segnalante, anche quando la segnalazione avvenga da reti interne all'ente. Sul piano della protezione dei dati personali, il parere del Garante ribadisce l'obbligo di effettuare una Valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA) ai sensi dell'art. 35 GDPR, considerata la natura particolarmente delicata dei dati trattati. Vengono inoltre precisati i tempi di conservazione, fissati nel limite massimo di cinque anni dall'esito finale della segnalazione, con possibilità di conservare separatamente gli atti di eventuali procedimenti disciplinari o giudiziari, purché privi di riferimenti diretti al segnalante.

Un'ulteriore novità riguarda la gestione dei ruoli e delle responsabilità privacy, soprattutto nei casi di esternalizzazione del servizio o di condivisione del canale tra più enti. Le Linee Guida chiariscono quando il gestore opera come responsabile del trattamento e quando, invece, ricorre una contitolarità, imponendo la formalizzazione di accordi che definiscano in modo puntuale responsabilità, flussi informativi e accessi selettivi alle sole segnalazioni di competenza.

Viene rafforzato anche il coordinamento tra canali interni ed esterni, con l'aggiornamento delle procedure operative della piattaforma ANAC per le segnalazioni esterne, che introduce misure di sicurezza ulteriori, come forme di autenticazione rafforzata e presidi contro il furto di identità digitale.

L'Ente provvederà pertanto ad acquistare la piattaforma informatica per le segnalazioni e coordinare la procedura adottata alle nuove Linee Guida.

G) Attività successive al rapporto di lavoro – pantouflage

Il comma 16 ter dell'art.53 del D.lgs. 165/2001, dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi 3 anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei 3 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale

presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Le prescrizioni in materia di *pantouflage* ineriscono alla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una pubblica amministrazione.

Scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente pubblico, che, facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione, potrebbe preconstituire situazioni vantaggiose, con la prospettiva di un incarico/rapporto di lavoro presso l'impresa o il soggetto privato con cui è entrato in contatto esercitando, per l'appunto, poteri autoritativi o negoziali.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione delle disposizioni sopra richiamate sono nulli ed ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti è fatto divieto di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi 3 anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.

ANAC, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (approvato con Delibera 17 gennaio 2023, n. 7), ha fornito indicazioni applicative relative a misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni del divieto di *pantouflage* specificando che aspetti sostanziali e procedurali della disciplina sarebbero stati oggetto di successive Linee Guida.

Ebbene, con delibera n. 493 del 25 settembre 2024 ANAC ha approvato le Linee Guida in tema di c.d. divieto di *pantouflage* fornendo ulteriori indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di *pantouflage*, da intendersi come integrative di quanto indicato già nel PNA 2022. Ciò allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato, orientando ancor meglio le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione del *pantouflage*. Fra i punti di maggior rilievo si segnalano:

- Ambito di applicazione: la disciplina si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 co. 2 del D.lgs. 165/2001, intendendosi per tali non solo i dipendenti a tempo indeterminato, ma anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo, nonché i titolari di incarichi indicati all'art. 21 del D.lgs. 39/2013. Simmetricamente, il divieto, per il dipendente cessato dal servizio, di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi. Ai sensi dell'art. 21, comma 1 del D.lgs 39/2013 sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al decreto in parola, compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Il divieto di *pantouflage* trova applicazione alle attività professionali svolte sia a titolo oneroso sia a titolo gratuito
- Esercizio di poteri autoritativi e negoziali: i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, co. 16-ter, cit., sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente i poteri accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente (es. i

Dirigenti, i Direttori di Dipartimento, i Funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente). Nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi, sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari (atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere). Il divieto trova applicazione anche quando viene esercitata un'attività espressione di un potere autoritativo o negoziale in maniera occasionale. Sono riconducibili tra gli atti espressione dei poteri autoritativi e negoziali nello svolgimento della funzione pubblica quelli adottati dal Responsabile Unico del Progetto - RUP (art. 15 D.lgs. 36/2023), nelle diverse fasi del procedimento di gara, dalla predisposizione alla pubblicazione del bando di gara, dall'aggiudicazione dell'appalto alla fase di gestione del contratto.

- Conseguenze/sanzioni: le conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage* sono:
 - nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti dai soggetti privati all'ex dipendente pubblico;
 - divieto per i soggetti privati che hanno concluso il contratto o conferito l'incarico, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni;
 - obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.

Da ultimo, con delibera 493 bis del 25 settembre 2024, ANAC ha adottato anche il *Regolamento sull'esercizio della funzione di vigilanza e sanzionatoria in materia di pantouflage* che disciplina i procedimenti dell'Autorità concernenti l'esercizio del potere di vigilanza e sanzionatorio nel caso di violazioni di tale divieto prevedendo e normando:

- Il diritto di accesso
- Il responsabile del procedimento (i.e. un dirigente dell'ufficio);
- Le modalità di comunicazione nell'ambito dei procedimenti tramite posta elettronica certificata;
- La conformità dell'attività di vigilanza e sanzionatoria ANAC agli indirizzi, prescrizioni e obiettivi indicati dal Presidente e dal Consiglio dell'Autorità;
- L'attività di vigilanza e sanzionatoria d'ufficio e su segnalazione, le modalità di presentazione della segnalazione, l'ordine di priorità delle segnalazioni ed il trattamento delle segnalazioni anonime;
- I casi di improcedibilità della segnalazione e di archiviazione;
- I rapporti tra procedimento di vigilanza e sanzionatorio e giudizio pendente;
- La fase preistruttoria e l'avvio del procedimento sino alla fase conclusiva.

Si evidenzia che nel nuovo Regolamento sanzionatorio è stata prevista una norma transitoria tale per cui esso si applica anche alle segnalazioni pervenute prima della sua entrata in vigore rispetto alle quali non sia stata ancora spedita alle parti la comunicazione di avvio del procedimento, ad eccezione di quelle

relative ad incarichi rispetto a cui sia decorso il periodo di tre anni dalla cessazione dell'incarico pubblico.

Con riferimento a tale normativa, l'Azienda Speciale Ida Zuzzi, nel corso degli anni precedenti, ha adottato misure volte alla tutela del c.d. divieto di *pantouflage* come segue: a) nella selezione del personale viene inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra; b) i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa; c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Da ultimo, il parere ANAC del 22 dicembre 2025 segna un ulteriore e significativo consolidamento dell'interpretazione del divieto di *pantouflage* previsto dall'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, inserendosi in modo coerente nel percorso evolutivo delineato dai Piani Nazionali Anticorruzione, da ultimo il PNA 2025. L'intervento dell'Autorità non introduce una nuova disciplina, ma chiarisce in modo sistematico i presupposti applicativi della norma, rafforzando un approccio fondato sulla prevenzione del rischio corruttivo, sulla proporzionalità e sulla valutazione concreta delle situazioni.

L'ANAC ribadisce innanzitutto la natura eminentemente preventiva del divieto di *pantouflage*, volto a governare il fenomeno delle revolving doors e a tutelare l'imparzialità dell'azione amministrativa. Il divieto non ha finalità sanzionatorie, ma mira a prevenire il rischio che il dipendente pubblico possa essere condizionato, nello svolgimento delle proprie funzioni, dalla prospettiva di futuri rapporti lavorativi con soggetti privati destinatari dell'attività amministrativa. Tale impostazione si pone in continuità con gli indirizzi già affermati nei precedenti PNA e nella giurisprudenza amministrativa.

Un elemento centrale del chiarimento fornito nel 2025 riguarda i presupposti applicativi del divieto, che devono ricorrere congiuntamente ed essere accertati in modo puntuale. In particolare, l'ANAC sottolinea che il *pantouflage* opera solo nei confronti dei dipendenti rientranti nel perimetro soggettivo della norma e solo qualora, nei tre anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, essi abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione nei confronti del soggetto privato presso cui intendono successivamente svolgere attività lavorativa o professionale.

Il chiarimento più rilevante riguarda il significato da attribuire all'esercizio dei poteri autoritativi o negoziali. Secondo l'ANAC, tali poteri devono essere esercitati in modo concreto, effettivo e sostanziale, con un'incidenza diretta e determinante sulla sfera giuridica del soggetto privato. Rientrano in questa nozione sia l'adozione di provvedimenti autoritativi, sia lo svolgimento di attività negoziali finalizzate alla conclusione di contratti. Non sono invece sufficienti attività meramente materiali, di supporto o riconducibili a funzioni generali, prive di capacità decisionale o di effetti diretti nei confronti del privato.

Questa lettura si colloca pienamente nella logica del PNA 2022 e, soprattutto, del PNA 2025, che promuove un approccio basato sul rischio effettivo e sulla proporzionalità delle misure di prevenzione. Il divieto di *pantouflage* viene così ricondotto a una misura da applicare in modo selettivo e ragionevole, evitando

automatismi fondati sulla sola qualifica del dipendente o su interpretazioni estensive sganciate dall'effettivo esercizio di poteri rilevanti.

Alla luce di quanto sopra, il RPCT, con cadenza periodica, adeguata all'organizzazione dell'Ente, provvede a:

- verificare l'inserimento, nei contratti di lavoro, di clausole richiamanti il divieto di pantouflage;
- acquisire e conservare le dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto, in sede di assunzione e cessazione;
- informare il personale sugli obblighi normativi e sulle conseguenze di eventuali violazioni;
- assicurare che, nelle procedure di affidamento, gli operatori economici forniscano dichiarazioni idonee sul rispetto del divieto, nei limiti organizzativi dell'Ente.

H) Misure di prevenzione rischi in materia di appalti e contratti

Con riferimento alla problematica concernente l'applicabilità all'Azienda Speciale del codice dei contratti pubblici, storicamente è sempre stata applicato l'orientamento giurisprudenziale della non soggezione dell'Azienda Speciale all'applicazione del Codice dei contratti pubblici in quanto ente pubblico economico e privo dei caratteri dell'organismo di diritto pubblico ed in particolare del c.d. requisito teleologico.

Nella fattispecie, l'Azienda Speciale Ida Zuzzi oltre a svolgere un'attività propriamente imprenditoriale (cfr. sez. Un. 20684/2018), l'attività posta in essere è un'attività potenzialmente remunerativa, che viene svolta con scopo di lucro anche da soggetti privati con i quali l'Azienda si pone in rapporto di diretta concorrenza e non realizza un servizio obbligatorio per il Comune.

L'Azienda Speciale offre infatti servizi al pubblico, dietro corrispettivo, opera in ambiente concorrenziale, agisce secondo canoni di efficienza, efficacia e con l'obbligo di equilibrio economico (art.29 dello Statuto). A ciò si aggiunge che il suo Statuto non prevede meccanismi di ripiano finanziario atti a ricoprire sempre e in ogni caso eventuali perdite (art.29 dello Statuto). (cfr. funz. con. ANAC 15/2023)

L'Azienda Speciale si è rivolta anche a professionisti del settore che hanno confermato l'orientamento giurisprudenziale ad oggi applicato.

G) Adozione regolamenti aziendali

Al fine di prevenire il rischio corruttivo, l'Ente ha adottato i seguenti regolamenti disponibili sul sito web aziendale:

- Carta dei servizi
- Regolamento servizio di assistenza domiciliare
- Regolamento della Residenza di Via Bazzana
- Regolamento sul sistema permanente di valutazione del personale
- Regolamento per l'assunzione del personale

- Regolamento di amministrazione
- Regolamento sui volontari e le assistenze private
- Regolamento di accoglimento
- Regolamento disciplina uffici e servizi

Nel 2025 l'Ente ha approvato il nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e disciplina dell'organigramma e della dotazione organica con allegato il nuovo funzionigramma.

6. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

La trasparenza, come definita dalla normativa all'articolo 1, commi 1 e 2 del decreto Legislativo n. 33/2013, *“è intesa come accessibilità totale, delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*.

Nell'applicazione dei principi di trasparenza si è fatto particolare riferimento ai seguenti provvedimenti di indirizzo di ANAC:

- Determinazione n. 1309/2016 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 7 del 10 gennaio 2017) *“LINEE GUIDA RECANTI INDICAZIONI OPERATIVE AI FINI DELLA DEFINIZIONE DELLE ESCLUSIONI E DEI LIMITI ALL'ACCESSO CIVICO DI CUI ALL'ART. 5 CO. 2 DEL D.LGS. 33/2013”*
- Determinazione n. 1310/2016 *«Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016»*
- Le Linee Guida ANAC (delibera n. 1134/17 recante *“Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*).

Oltre a ciò, l'ente provvede ad adempiere alle prescrizioni di trasparenza di cui al d.lgs. 175/2016 *“Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”* che prevede all'art. 24, in via generale, che gli enti in controllo pubblico siano tenuti ad assicurare il massimo livello di trasparenza nell'uso delle proprie risorse e in via particolare introduce all'art. 19 specifici obblighi di pubblicazione, per i quali, in caso di violazione, estende l'applicazione di specifiche sanzioni contenute nel d.lgs. 33/2013.

Gli obblighi introdotti riguardano:

- i) i provvedimenti in cui gli enti in controllo pubblico stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale;
- ii) i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale;
- iii) i provvedimenti in cui gli enti in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni.
- iv) il d.lgs. 97/2016 ha, inoltre, introdotto nel corpo del d.lgs. 33/2013 l'art. 15-bis *“Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate”* con la previsione che le società controllate nonché quelle in regime di amministrazione straordinaria sono tenute a pubblicare, entro

trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione:

- 1) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata;
- 2) il curriculum vitae;
- 3) i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali;
- 4) il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.

In conformità alle indicazioni sulla qualità dei dati pubblicati contenute nelle delibere, la pubblicazione è fatta in formato aperto e rispetta i seguenti principi:

- Completezza ed accuratezza: i dati pubblicati corrispondono al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, questi sono pubblicati in modo esatto e senza omissioni;
- Comprensibilità: il contenuto dei dati è esplicitato in modo chiaro ed evidente. È assicurata l'assenza di ostacoli alla fruibilità di dati, quali la frammentazione, ovvero la pubblicazione frammentata dei dati in punti diversi del sito;
- Aggiornamento: per gli atti ufficiali viene indicata la data di pubblicazione e di aggiornamento e il periodo di tempo a cui si riferisce, per gli altri dati viene indicata la data di pubblicazione poiché si darà atto di eventuali aggiornamenti mediante una nuova pubblicazione del dato;
- Tempestività: la pubblicazione dei dati avviene in tempi che consentano una utile fruizione da parte dell'utente; l'ente ritiene "tempestiva" la pubblicazione effettuata entro 4 mesi dalla disponibilità del dato.
- Pubblicazione in formato aperto: le informazioni e i documenti sono pubblicati in formato aperto, secondo le indicazioni fornite in tal senso dall'art. 7 del D. Lgs. 33/2013 che richiama l'art. 68 del Codice dell'amministrazione digitale.

I principi di "accesso totale" previsti dall'art. 5-bis del D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, sono applicati garantendo l'integrazione tra il diritto di accesso documentale e le forme di accesso civico, semplice e generalizzato (FOIA). Il monitoraggio della completezza e dell'aggiornamento dei dati della sezione "Amministrazione trasparente" avviene con cadenza quadrimestrale, ferma restando la possibilità per il RPCT di effettuare controlli a campione in qualsiasi momento.

Nel 2023 ANAC è intervenuta con novità sugli obblighi di monitoraggio della sezione "trasparenza" del sito istituzionale, con delibera n. 203 del 17 maggio 2023: in particolare, ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza il Responsabile Anticorruzione (RPCT) o l'Organismo di Vigilanza (OdV) deve utilizzare un'apposita piattaforma web resa disponibile sul sito dell'ANAC che

consente di:

- documentare le verifiche dei dati in apposita scheda di rilevazione aggiornata al 30 giugno di ogni anno;
- convalidare/attestare le verifiche entro luglio di ogni anno e, con la convalida, di trasmetterle all'Autorità;
- estrarre tutti i documenti utili – attestazione e scheda verifiche - ai fini della loro pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente” entro il luglio di ogni anno;
- procedere con il monitoraggio entro il 30 novembre di ogni anno e procedere con la sua pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente” entro il dicembre/gennaio di ogni anno;

Tale piattaforma è concepita anche per costituire un supporto all'amministrazione al fine di avere una migliore conoscenza e consapevolezza dei requisiti metodologici più rilevanti per la costruzione del PTPCT e monitorare lo stato di avanzamento dell'adozione delle misure di prevenzione previste nel PTPCT e inserite nel sistema.

Dall'anno 2023 AS Ida Zuzzi ha dunque provveduto all'individuazione/elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati utilizzando la nuova piattaforma.

Da ultimo, con delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024, sono stati approvati i primi 3 schemi ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione) del citato decreto unitamente al documento “*Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013*” contenente indicazioni utili per la pubblicazione su requisiti di qualità dei dati, procedure di validazione, controlli anche sostitutivi e meccanismi di garanzia attivabili su richiesta di chiunque vi abbia interesse.

Con la medesima delibera si è concesso termine di 12 mesi alle amministrazioni per procedere all'aggiornamento delle sezioni di Amministrazione Trasparente rispetto ai precedenti schemi. ANAC sta elaborando ulteriori n.10 che potranno aggiungersi a quelli già approvati.

L'Ente ha avviato l'attuazione alle indicazioni contenute nella Delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024, procedendo all'adeguamento delle sezioni e sotto-sezioni di “Amministrazione Trasparente” agli schemi di pubblicazione approvati ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 33/2013, relativi all'utilizzo delle risorse pubbliche, all'organizzazione e ai controlli sull'amministrazione, nonché alle istruzioni operative in materia di qualità dei dati, procedure di validazione e meccanismi di controllo.

Per il 2025, particolare rilievo assume l'adeguamento agli schemi di pubblicazione aggiornati da ANAC con delibera n. 481/2025, che ha modificato e integrato gli schemi adottati con delibera n. 495/2024 ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 33/2013. Le modifiche riguardano in particolare le sezioni di “amministrazione trasparente” relative all'utilizzo delle risorse pubbliche (art. 4-bis del d.lgs. 33/2013, con riferimento alla sottosezione “dati sui pagamenti”) e ai controlli e rilievi sull'amministrazione (art. 31 del d.lgs. 33/2013), nonché le istruzioni operative in materia di qualità, validazione e rappresentazione dei dati. ai sensi dell'art. 48, comma 5, del d.lgs. 33/2013. Gli enti sono tenuti ad adeguare le corrispondenti sottosezioni della

sezione “Amministrazione Trasparente” agli schemi aggiornati, entro il periodo transitorio previsto da ANAC, assicurando coerenza, completezza, comprensibilità e accessibilità delle informazioni pubblicate.

Analogamente in coerenza con la linea strategica 1 del PNA 2025 e con il processo di progressiva standardizzazione e razionalizzazione degli obblighi di pubblicazione, le amministrazioni e gli enti sono tenuti ad adeguare la sezione “amministrazione trasparente” agli ulteriori schemi di pubblicazione approvati da ANAC con delibera n. 497/2025, adottata ai sensi dell’art. 48 del d.lgs. 33/2013. Tali schemi intervengono in modo puntuale sulle seguenti sotto-sezioni di “amministrazione trasparente”, imponendo modalità uniformi di rappresentazione, codifica e aggiornamento dei dati:

- *“titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e titolari di incarichi dirigenziali”* (art. 14 d.lgs. 33/2013), con specificazione strutturata dei dati relativi a incarichi, compensi, situazioni patrimoniali e altri incarichi ricoperti;
- *“incarichi conferiti nelle società controllate”* (art. 15-bis d.lgs. 33/2013), con obbligo di pubblicazione omogenea degli estremi dell’incarico, della durata, dei compensi e delle modalità di selezione;
- *“amministratori ed esperti nominati da organi giurisdizionali o amministrativi”* (art. 15-ter d.lgs. 33/2013), mediante schemi standardizzati idonei a garantire confrontabilità e completezza informativa;
- *“tempi di pagamento dell’amministrazione”* (art. 33 d.lgs. 33/2013), con strutturazione dei dati funzionale al monitoraggio effettivo dei tempi medi di pagamento e alla trasparenza dell’azione amministrativa;
- *“trasparenza del servizio sanitario nazionale”* (art. 41 d.lgs. 33/2013), per gli enti tenuti, con definizione di campi informativi uniformi e verificabili.

L’adeguamento a tali schemi, pur collocandosi inizialmente in una fase di sperimentazione, costituisce un presidio essenziale di qualità della trasparenza e si integra con il documento “istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013”, come richiamato dalla stessa delibera, che disciplina requisiti di qualità dei dati, procedure di validazione, controlli anche sostitutivi e meccanismi di garanzia.

In tale prospettiva, l’ente, per quanto di propria competenza, considera l’allineamento agli schemi della delibera ANAC n. 479/2025 parte integrante del proprio sistema di prevenzione della corruzione, in quanto funzionale a superare disomogeneità, ridurre margini di discrezionalità nella pubblicazione dei dati e favorire l’integrazione futura con la piattaforma unica della trasparenza (put) e con gli strumenti di controllo automatizzato previsti dal PNA 2025.

7. MONITORAGGIO E RIESAME

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie

Nell'allegato sub 2 "MISURE ANTICORRUTTIVE" viene descritta la modalità di monitoraggio ed eventuale riesame delle misure adottate, con i soggetti referenti e le attività da svolgersi.

Quale supporto al monitoraggio, l'ente si avvale della piattaforma messa a disposizione da AGID. Tale piattaforma nasce dall'esigenza di creare un sistema di acquisizione di dati e informazioni connesse alla programmazione e adozione del PTPCT, ma è concepito anche per costituire un supporto all'amministrazione al fine di avere una migliore conoscenza e consapevolezza dei requisiti metodologici più rilevanti per la costruzione del PTPCT (in quanto il sistema è costruito tenendo conto dei riferimenti metodologici per la definizione dei Piani) e monitorare lo stato di avanzamento dell'adozione delle misure di prevenzione previste nel PTPCT e inserite nel sistema.

ALLEGATI

1 "TABELLA ANALISI PROCESSI"

2 "MISURE ANTICORRUTTIVE"

3 "PIANO DELLA FORMAZIONE 2025 -2027 LIMITATAMENTE AI CORSI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE"

4 "CODICE DI COMPORTAMENTO"

5 "TABELLA TRASPARENZA"