



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

2026-2028

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione nr. 3 del 29.01.2026

*Pubblicato sul sito istituzionale dell'A.S.P. "Don Moschetta" nella Sezione "Amministrazione Trasparente"
sotto sezione "Prevenzione della Corruzione"*



1. PREMESSA

1.1. A.s.p. "Don Moschetta"

L'Azienda Speciale Don Moschetta è un'azienda speciale caratterizzata da controllo pubblico, costituita con delibera n. 13 del 24 marzo 2011 del Consiglio Comunale del Comune di Caorle, al fine di gestire la Casa di Riposo omonima.

Il Comune di Caorle ha trasferito presso l'Azienda anche i seguenti servizi pubblici:

- Cura del verde pubblico
- Gestione dei parcheggi comunali a pagamento (zone blu) e parcheggi riservati
- Gestione campeggio comunale Santa Margherita
- Gestione dei servizi strumentali correlati alla gestione del mercato ittico
- Servizi di mensa scolastica

Il Comune detiene poteri di vigilanza, controllo e verifica sull'Attività Istituzionale, nel rispetto dei principi e delle disposizioni del diritto europeo e della legislazione nazionale vigenti in materia, secondo le modalità previste dallo Statuto approvato con la delibera costitutiva dell'Azienda Speciale Don Moschetta, quale strumento di attuazione delle politiche comunali in materia di assistenza sociale, nonché di gestione dei servizi indispensabili per la promozione del turismo e delle specialità locali può acquisire e alienare beni mobili e immobili, nonché obbligarsi e reperire contrattualmente ogni altro servizio necessario all'espletamento del proprio oggetto, gestendo e amministrando, nel rispetto delle direttive impartite dal Comune, le proprie entrate, costituite da: rette ed introiti corrisposti da Enti Pubblici e dai privati; trasferimenti da parte di Enti Pubblici; dal contributo sociale da parte del Comune; dai corrispettivi per servizi individuali o collettivi o per contratti di servizio; da lasciti o donazioni; da mutui o prestiti finalizzati a spese di investimento; da eventuali integrazioni da parte del Comune delle rette e dei corrispettivi per servizi individuali o collettivi a carico dei privati determinate da parte dell'Amministrazione Comunale.

1.2. Quadro normativo

Scopo del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è quello di prevenire la corruzione e l'illegalità attraverso una valutazione del livello di esposizione dell'Ente ai fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione e la definizione di un sistema strutturato ed organico di misure di prevenzione della corruzione, ovvero di procedure, protocolli e attività di controllo e monitoraggio.

Il documento è inoltre volto a garantire l'idoneità, sia sotto il profilo etico sia sotto il profilo operativo e professionale, dei soggetti chiamati ad operare nelle aree maggiormente sensibili al rischio corruzione e illegalità.

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 aprile 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 Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. 36/2023);
- Decreto Legislativo del 31 dicembre 2024, n. 209 contenente "Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36" in vigore dal 31.12.2024.

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;
- 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 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 497 del 29.10.2024 contenente "Indicazioni alle stazioni appaltanti in merito alle modalità di espletamento dei controlli e delle verifiche da svolgere durante la fase esecutiva degli appalti di servizi e forniture";
- 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;
- la delibera del Consiglio dell'Autorità di approvazione del PNA 2025 n. _____ del _____.



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 PIAO sono solo 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. Pertanto, per l’anno 2025-2027, l’Azienda Speciale Don Moschetta è tenuta a predisporre il Piano Anticorruzione e non il PIAO.

Si fa presente che, anche in ossequio alle indicazioni del 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

Scopo del presente Piano è la definizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo orientato a prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi all’interno dell’Ente e finalizzato a determinare, in tutti coloro che operano per conto di esso, la consapevolezza di poter incorrere, con i propri comportamenti, nelle casistiche di illeciti previsti dalla normativa di contrasto alla corruzione, in primo luogo dalla Legge 190/2012. Attraverso l’adozione del presente Piano, A.S. Don Moschetta in coerenza con quanto definito dal PNA e dalle determinazioni dell’ANAC, persegue i seguenti obiettivi:

- individuare le aree a maggior rischio di fenomeni corruttivi, in relazione al contesto (esterno e interno), all’attività e alle funzioni dell’Ente;
- 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'Ente 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, che includa la regolazione dei casi di conflitti di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- 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 del Piano;
- introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Piano.
- 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;
- 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) Nuovo Codice dei contratti pubblici e correttivo 2024: rafforzamento dell'analisi dei rischi e dei controlli



In coerenza con il D.Lgs. 36/2023 e con il D.Lgs. 31 dicembre 2024, n. 209, l'Ente persegue il rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione della corruzione connesse all'intero ciclo dell'appalto. Particolare attenzione è riservata ai nuovi profili di rischio evidenziati dal PNA 2025, con specifico riferimento alle fasi di programmazione, affidamento ed esecuzione dei contratti. Per il 2026 è prevista un'ulteriore implementazione degli strumenti di controllo e verifica nella fase esecutiva, valorizzando il ruolo del RUP e dei soggetti preposti ai controlli, nonché promuovendo una gestione dell'esecuzione improntata a tracciabilità, misurabilità e trasparenza sostanziale.

3) 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.

4) 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 ASP "Don Moschetta" e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti:

a) l'Organo di indirizzo politico-amministrativo:

Consiglio di Amministrazione così composto:

- **Vanni Ferro**, Presidente nominato il 26.09.2024
- **Matteo Dorigo**, Vice Presidente nominato il 09.11.2021
- **Marco Dorigo**, Consigliere nominato il 17.10.2024
- **Laura Segala**, Consigliere nominato il 30.12.2024
- **Roberto Passador**, Consigliere nominato il 09.11.2021

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 Raffaella Barro nominata con delibera del 14.10.2022

- 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 inconfiribilità 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

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 dell'azienda speciale Don Moschetta :

- 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) Coordinatori di area e i dipendenti dell'azienda speciale Don Moschetta :



- 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 dell'Azienda Speciale Don Moschetta sono: - il Comune di Caorle – 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 giudiziarmente 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 e, più propriamente, nella provincia di Venezia, 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. La progressione delle attività mafiose nell'economia legale sta avvenendo soprattutto nel settore edile e commerciale, e, parallelamente.

Con riferimento all'Azienda Speciale Don Moschetta le aree di possibile influenza sono, principalmente, quelle dell'edilizia, degli affidamenti pubblici e delle concessioni sovvenzioni ed autorizzazioni, 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 dell'ente.

L'analisi del contesto esterno deve essere quindi 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 nella Regione	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.

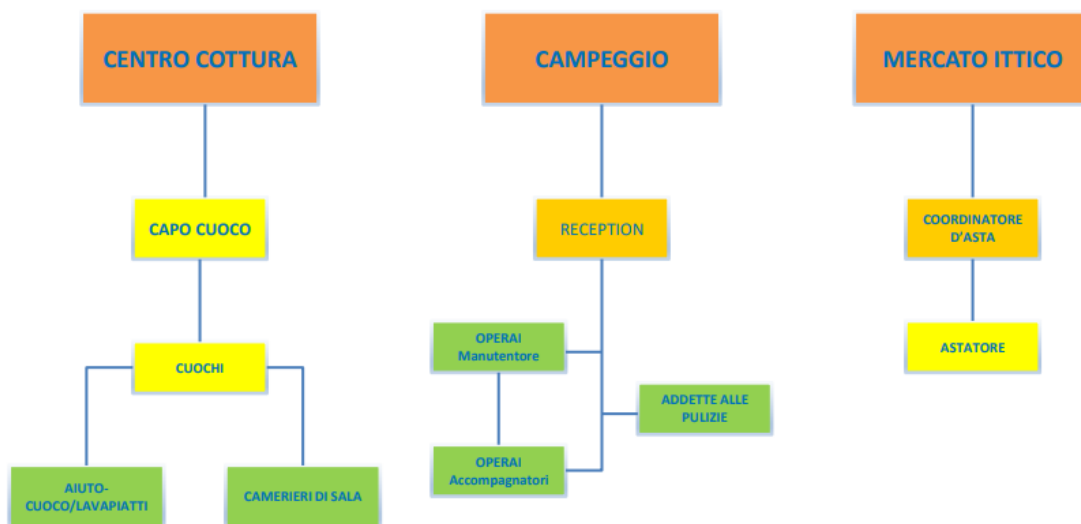


Reati contro la Pubblica Amministrazione nell'Ente	Assenti. Non risultano procedimenti o condanne. Il dato è valutato positivamente, fermo restando il mantenimento di adeguate misure preventive.
Reati contro la Pubblica Amministrazione in enti analoghi	Occasionali. Dalle fonti disponibili (cronaca giudiziaria) 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

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza. L'analisi del contesto interno è incentrata: sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità; sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 06.06.2024 è stata approvata la struttura organizzativa dell'Azienda Speciale Don Moschetta, come da organigramma seguente:



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**

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 si può 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 si può considerare **BASSO**

2) Non è un processo influenzabile dalla specifica competenza del personale, tale fatto fa mantenere i 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 di 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 si 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** (in caso 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	

Fatta la stima di ogni indicatore, il valutatore esprime un giudizio sintetico e motivato del livello di esposizione al rischio complessivo (rischio potenziale). Si valuta quindi il sistema dei controlli per giungere al rischio residuo, ossia il rischio che permane una volta che le misure di prevenzione sono state correttamente attuate. Per misure di prevenzione s'intendono l'insieme degli strumenti (quali procedure, norme di comportamento, Regolamenti, sistema di deleghe e procure, ecc.) presenti all'interno dell'Azienda Speciale che possono ridurre il livello di rischio associato ad un evento e che possono essere generali o specifiche.

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 controllo;

o controllo;

o trasparenza;

o definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;

o regolamentazione;

o affidamenti pubblici e contratti pubblici;

o semplificazione;

o formazione;

o sensibilizzazione e partecipazione;

o rotazione;

o personale;

o segnalazione e protezione;

o disciplina del conflitto di interessi;

o disciplina della incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi di amministratore e dirigenziali;

o tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower);

o 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 è strutturato in coerenza con le indicazioni del PNA 2025 ed è orientato a rafforzare non solo la conoscenza della normativa, ma anche la consapevolezza dei rischi corruttivi connessi ai processi organizzativi dell'Ente. In particolare, il Piano della Formazione ha l'obiettivo di:

- individuare i soggetti destinatari della formazione, differenziando i percorsi in relazione al ruolo, alle responsabilità e al livello di esposizione al rischio corruttivo;
- definire contenuti formativi mirati, con specifico riferimento a conflitto di interessi, trasparenza, whistleblowing, pantouflage;
- individuare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione (in presenza, a distanza, autoformazione);
- quantificare le ore/giornate di formazione e prevedere strumenti di verifica dell'efficacia formativa.

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'ente 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

I Responsabili delle Macrostrutture favoriscono ogni tre anni, allorché sia possibile, la rotazione del personale assegnato alle attività con più elevato rischio di corruzione, dando comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione. Per i soggetti che svolgono funzioni apicali, la rotazione ordinaria, ove sia possibile e non comporti alcun danno all'efficacia ed all'efficienza delle attività aziendali (PNA 2016), è disposta dal Direttore e Responsabile per la prevenzione della corruzione, con approvazione del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, in considerazione della esigua dotazione organica dell'Azienda Speciale, 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:

- a) svolgimento di istruttorie e accertamenti;
- b) adozione di particolari decisioni;
- c) attuazione delle decisioni prese;
- d) 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.

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'Amministrazione 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'Azienda è di carattere privatistico, applicandosi il CCNL che non prevedono specifiche norme sull'esclusività. Nonostante ciò, viene previsto che per lo svolgimento di attività di qualsiasi natura a favore di terzi, sia necessario una comunicazione e conseguente autorizzazione al Consiglio di Amministrazione.

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 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 direttore@donmoschetta.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 Don Moschetta, 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 dovrà:

Il RPCT con cadenza **semestrale**:

- verificare che negli atti di assunzione del personale e nei contratti di lavoro stipulati all'esito delle

procedure di selezione, sia per incarichi dirigenziali sia non dirigenziali, siano inserite apposite clausole volte a richiamare espressamente il divieto di pantouflage di cui all'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, in coerenza con le indicazioni ANAC e con l'approccio preventivo delineato dal PNA 2025;

- verificare che, in sede di assunzione e di cessazione dal servizio, venga acquisita la dichiarazione di impegno al rispetto del divieto di pantouflage, nonché l'impegno a rilasciare, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, una dichiarazione annuale, ai sensi del d.P.R. n. 445/2000, attestante di non aver svolto attività lavorativa o professionale in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;
- verificare che tali obblighi dichiarativi siano chiaramente illustrati al personale interessato, anche mediante apposita informativa, al fine di garantire la piena consapevolezza degli obblighi normativi e delle conseguenze derivanti da eventuali violazioni;
- verificare che negli atti prodromici e nella documentazione di gara relativi alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture sia prevista, in capo agli operatori economici, la produzione di una dichiarazione sostitutiva ai sensi del d.P.R. n. 445/2000 attestante di non aver stipulato contratti di lavoro né attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del divieto di pantouflage.

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

Per quanto concerne gli affidamenti pubblici, com'è noto la disciplina dei contratti pubblici è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 *"Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici"*, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC.

L'entrata in vigore il 1° aprile 2023, con efficacia il successivo 1° luglio 2023, del nuovo codice dei contratti pubblici e la conferma di diverse norme derogatorie contenute nel d.l. 76/2020 e nel d.l. n. 77/2021 riferite al d.lgs. 50/2016, hanno determinato un nuovo quadro di riferimento, consolidando, al contempo, alcuni istituti e novità introdotte negli ultimi anni.

Aspetto particolarmente significativo attiene al fatto che molte disposizioni semplificatorie e derogatorie previste dalle norme susseguitesi nel corso degli ultimi anni (d.l. 32/2019, d.l. 76/2020, d.l. 77/2021) sono state, per un verso, riproposte nel nuovo codice e quindi introdotte in via permanente nel sistema dei contratti pubblici e, per altro verso, confermate per i progetti finanziati con fondi PNRR/PNC anche dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023, ai sensi della disciplina transitoria dallo stesso recata dall'art. 225, comma 8, e dalla Circolare MIT del 12 luglio 2023 recante *"Regime giuridico applicabile agli affidamenti relativi a procedure afferenti alle opere PNRR e PNC successivamente al 1° luglio 2023 - Chiarimenti interpretativi e prime indicazioni operative"*.

Conseguentemente, l'assetto normativo in essere dopo il 1° luglio 2023 è il seguente:

- a) procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023, c.d. “procedimenti in corso”, disciplinate dal vecchio codice (art. 226, comma 2, d.lgs. 36/2023);
- b) procedure di affidamento avviate dal 1°luglio 2023 in poi, disciplinate dal nuovo codice;
- c) procedure di affidamento relative a interventi PNRR/PNC, disciplinati, anche dopo il 1° luglio 2023, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel d.l. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal nuovo Codice per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

Il nuovo codice dei contratti pubblici ha avuto quindi un forte impatto sulla disciplina della anticorruzione - con particolare riferimento alla previsione dei nuovi rischi e delle nuove misure di prevenzione - nonché sulla trasparenza (v. *infra*), come si è rinvenuto anche dall'aggiornamento 2023 del PNA 2022 adottato con delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023.

Anche nel 2024 sotto il profilo degli affidamenti pubblici vi sono state numerose novità normative nel 2024 che hanno determinato un impatto sulla disciplina della anticorruzione. In particolare:

A) Con delibera n.497 del 29 ottobre 2024 recante *“Indicazioni alle stazioni appaltanti alle modalità di espletamento dei controlli e delle verifiche da svolgere durante la fase esecutiva degli appalti di servizi e forniture”*, ANAC - considerata la particolare rilevanza dei controlli della stazione appaltante che comportano, in caso di ritardo o inesatto adempimento delle prestazioni contrattuali, la comminazione di penali e, nei casi più gravi, l'avvio del procedimento di risoluzione del contratto - ha fornito alle stazioni appaltanti le seguenti indicazioni:

a) Corretta configurazione della lex specialis e del contratto d'appalto e verifica delle miglorie.

Costituisce buona prassi della stazione appaltante:

- a. l'adeguata e puntuale predisposizione della documentazione di gara, inserendo previsioni dettagliate nei capitolati speciali e nei contratti, concernenti una analitica regolamentazione dei controlli e delle verifiche in corso di esecuzione, anche mediante tempistiche e modalità prestabilite a monte;
- b. la delimitazione chiara dei ruoli e delle funzioni dei soggetti preposti ad espletare i controlli;
- c. l'effettuazione di ispezioni a sorpresa con cadenza periodica, la predisposizione di check list di verifica con l'individuazione delle specifiche obbligazioni previste dai documenti contrattuali integrati dall'offerta tecnica dell'appaltatore, la predisposizione di schemi tipo di processo verbale in contraddittorio con l'appaltatore;
- d. prevedere le fattispecie di inadempimento che danno luogo all'avvio del procedimento per l'applicazione delle penali contrattuali, disciplinando in maniera chiara il relativo procedimento;
- e. prevedere, nella documentazione contrattuale, specifiche modalità di verifica e controllo delle miglorie offerte dall'appaltatore in sede di partecipazione alla gara, oltre che le

specifiche conseguenze connesse all'inadempimento rispetto alle stesse o alla difformità rispetto a quanto offerto.

b) Implementazione della struttura organizzativa deputata ad espletare i controlli

Sulla scorta del principio di risultato del nuovo Codice Appalti e al fine di permettere ai soggetti deputati all'espletamento dei controlli in fase esecutiva di svolgere adeguatamente i compiti attribuiti, è necessario che ogni stazione appaltante fornisca loro la formazione più appropriata, nonché le risorse e la strumentazione più adeguata, anche in termini di personale, per garantire la completezza, la correttezza e l'effettività del controllo.

c) Svolgimento dei controlli dal punto di vista sostanziale

È fondamentale che i DEC ed i RUP svolgano, con proprietà, tutte le funzioni loro attribuite dagli artt. 114, 115, 116 del d.lgs. n. 36/2023 e dagli artt. 31 e ss. dell'allegato II.14, non limitandosi ad attestare l'avvenuta esecuzione dei controlli tramite mere formule di stile, risultando necessario che le attestazioni di regolare esecuzione facciano riferimento a criteri di misurabilità effettivi, utilizzati per la verifica anche qualitativa delle prestazioni rese.

d) Verbalizzazione delle attività di controllo

Le attività di controllo tecnico-contabile dell'esecuzione del contratto negli appalti di servizi e forniture devono risultare da apposito processo verbale altrimenti non vi è modo di dare evidenza delle verifiche eseguite, del relativo esito e dei criteri di misurabilità utilizzati per svolgere i controlli sulle prestazioni rese dall'appaltatore in sede esecutiva. Anche la fase esecutiva deve essere svolta a mezzo delle PAD.

B) con il Decreto Legislativo del 31 dicembre 2024, n. 209 sono state introdotte nel nostro ordinamento le **NUOVE DISPOSIZIONI INTEGRATIVE E CORRETTIVE AL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI**. Tra le principali novità si segnalano:

- **tutela dell'equo compenso nelle gare di progettazione:** si chiariscono i termini di applicabilità della legge sull'equo compenso (L. 49/2023) al settore dei contratti pubblici, in modo da operare un bilanciamento tra gli interessi; si introducono, nell'art. 41, specifici criteri per l'affidamento dei contratti relativi ai servizi di ingegneria e architettura e degli altri servizi di natura tecnica e intellettuale di importo pari o superiore a 140.000 euro;
- **meccanismo di revisione dei prezzi nei contratti pubblici,** con indici sintetici che permettono di adeguare gli importi contrattuali;
- **digitalizzazione dei contratti pubblici e BIM** (Building Information Modeling – progettazione in modalità digitale): è confermato l'obbligo del BIM a decorrere dal 1° gennaio 2025 negli appalti pubblici per la progettazione e realizzazione di lavori di nuova costruzione e per gli interventi su costruzioni esistenti, con una soglia che passa da un importo a base di gara di 1 milione di euro, alla stima del costo presunto dei lavori pari a 2 milioni di euro;
- **tutela della micro, piccole e medie imprese (PMI):** nei contratti di subappalto dovrà prevedersi una

quota riservata alle PMI, pari al 20% delle prestazioni;

- **tutele lavoristiche:** il nuovo Allegato I.01 stabilisce i criteri per l'individuazione del contratto collettivo di lavoro applicabile e la verifica dell'equipollenza dei contratti, diversificando la disciplina tra il settore dei lavori e quello dei servizi e forniture;
- **consorzi:** al fine di evitare distorsioni nelle gare e favorire la competitività, viene omogeneizzata la disciplina applicabile ai diversi tipi di consorzi stabili;
- **finanza di progetto:** viene mantenuta la prelazione per il promotore, con una procedura di gara articolata in due fasi per garantire trasparenza e competitività;
- **garanzie fideiussorie:** risultano semplificate le procedure per agevolare l'accesso al credito da parte delle imprese;
- **esecuzione contratti:** viene rafforzata le premialità e le penali per accelerare l'esecuzione delle opere; si tipizzano inoltre le varianti, per creare certezza sulla fase di esecuzione, e viene introdotto il nuovo istituto dell'accordo di collaborazione;
- **CCT (Collegio Consultivo Tecnico):** viene promosso come strumento di prevenzione delle controversie, introducendo nuove limitazioni ai costi e alle facoltà di ricorrere a lodi contrattuali;
- **qualificazione delle stazioni appaltanti:** sono previsti incentivi alla qualificazione dei soggetti non qualificati, nonché alla specializzazione dei soggetti aggregatori;
- uso delle **attestazioni SOA** nei subappalti;
- **nomina esterna del RUP** individuato presso altre amministrazioni;
- **principio di rotazione:** con il Correttivo viene data maggiore discrezionalità nel valutare l'accuratezza dell'esecuzione del contratto, insieme alla qualità della prestazione

Sulla base delle indicazioni fornite dall'Anac con il PNA 2023, con la delibera ANAC n.497 del 29 ottobre 2024 e con il D. lgs. 209/2024 sono stati analizzati, aggiornati e dettagliati (con descrizione e analisi dei nuovi rischi) i processi e le possibili criticità, come indicate nell'allegato 1 – Tabella ANALISI PROCESSI, potenzialmente presenti nelle diverse fasi dell'appalto:

- fase pre contrattuale (programmazione e progettazione)
- fase contrattuale (selezione del contraente, verifica dell'aggiudicazione, stipula del contratto)
- fase post contrattuale (esecuzione del contratto e pagamenti)

Il PNA 2025 individua nei contratti pubblici, e in particolare nella **fase di esecuzione**, l'area oggi maggiormente esposta a rischi corruttivi e criticità gestionali. Se le procedure di affidamento risultano ormai ampiamente presidiate da regole e strumenti digitali, è nella fase successiva all'aggiudicazione che si concentrano le principali fragilità operative e i maggiori profili di rischio per i Responsabili Unici di Progetto (RUP).

Secondo l'analisi di ANAC, la gestione dell'esecuzione è spesso caratterizzata da frammentazione dei flussi informativi: varianti, proroghe, subappalti, stati di avanzamento e pagamenti vengono gestiti su strumenti diversi e non sempre integrati. Questa discontinuità produce disallineamenti tra dati contrattuali, contabili e

informativi, rende difficoltosa la ricostruzione del procedimento in sede di controllo e aumenta l'esposizione del RUP a rilievi formali, soprattutto in relazione alle comunicazioni ad ANAC delle somme liquidate.

Il PNA 2025 sposta quindi l'asse della prevenzione dal solo momento dell'affidamento alla governance del contratto nella fase esecutiva, qualificando la digitalizzazione non più come mero adempimento tecnico, ma come misura sostanziale di prevenzione della corruzione. La tracciabilità delle decisioni, l'interoperabilità dei dati e la continuità informativa lungo tutto il ciclo di vita del contratto diventano elementi centrali per ridurre le aree di opacità.

In questo contesto, l'uso delle Piattaforme di Approvvigionamento Digitale (PAD) assume un ruolo strategico. Il PNA 2025 chiarisce che la **piattaforma deve accompagnare l'intero ciclo del contratto**, dalla gara all'esecuzione, e non limitarsi alla sola fase di affidamento. La gestione extra-piattaforma degli eventi esecutivi rappresenta infatti uno dei principali fattori di rischio, in quanto priva le decisioni di un contesto unitario, verificabile e coerente con i dati trasmessi alla BDNCP e ad ANAC.

Per il RUP, le indicazioni del PNA 2025 non introducono nuovi adempimenti, ma richiedono un cambio di approccio: tutti gli eventi rilevanti dell'esecuzione devono essere gestiti in piattaforma, garantendo continuità tra gara ed esecuzione, coerenza dei dati e trasparenza del procedimento. La PAD diventa così il luogo decisionale del contratto, oltre che strumento di archiviazione, offrendo al RUP una tutela organizzativa e personale in caso di verifiche o controlli.

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. E' 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.

Si è data attuazione ai principi di "accesso totale" di cui all'art. 5 bis del D.lgs 33/13, come modificato dal D.lgs 97/16, adottando uno specifico regolamento che disciplina e armonizza questo nuovo istituto con il diritto di accesso "classico" e il diritto di accesso civico, semplice e generalizzato (c.d. FOIA). Il monitoraggio circa la completezza e l'aggiornamento dei dati inseriti nella Sezione Amministrazione trasparente viene effettuato su base quadrimestrale. Indipendentemente dalle tempistiche indicate, il RPCT potrà effettuare un controllo a campione in ogni 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) 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 l'Azienda Speciale Don Moschetta 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.

L'Ente ha dato 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"