

3.3 Rischi corruttivi e trasparenza. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

3.3.1 *Prevenzione della corruzione e Valore Pubblico*

Premessa

La prevenzione della corruzione e trasparenza è da considerarsi innanzitutto come leva di creazione del VP, da intendersi come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder e dei destinatari di una politica o di un servizio. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, quindi, a generare Valore pubblico (di seguito VP), riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. La prevenzione della corruzione è al contempo uno strumento per proteggere gli obiettivi di VP mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi. L'amministrazione con il PIAO pianifica gli obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza e li declina in misure di prevenzione volte a proteggere anche gli specifici obiettivi di performance e attraverso questi, specifici obiettivi di valore pubblico.

L'RPCT coordinandosi con i responsabili delle Sottosezioni e sezioni mira ad una partecipazione costante e di reale supporto alle attività di prevenzione che coinvolga l'intera struttura organizzativa, valorizzando l'importanza della sinergia e del coordinamento con RPCT per la creazione di una "casa di vetro" e rafforzamento di una nuova impostazione del lavoro interno all'amministrazione.

La presente sezione del PIAO, predisposta a cura del RPCT, è dedicata all'analisi dei rischi corruttivi e alla programmazione delle misure di prevenzione e trasparenza che l'Ente adotta per garantire legalità, integrità e correttezza dell'azione amministrativa.

In coerenza con le indicazioni ANAC e con gli obblighi previsti dalla normativa di riferimento, la sezione illustra:

1. il quadro normativo di riferimento e gli adeguamenti organizzativi introdotti dall'Istituto;
2. l'indicazione dei soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione;
3. Individuazione dei principali rischi corruttivi;
4. la programmazione delle misure da attuare nel triennio 2026 - 2028 e relativo monitoraggio;
5. indicatori di monitoraggio correlati alle misure (KPI) 2026-2027-2028;
6. monitoraggio delle misure di prevenzione attuate nel 2025;
7. definizione dei flussi per la trasmissione e la pubblicazione dei dati ed individuazione dei responsabili 2025;
8. gli indicatori di monitoraggio necessari a verificare l'efficacia del sistema di prevenzione.

La sezione rappresenta un elemento strategico della governance dell'Ente, in quanto assicura un presidio costante sui processi sensibili, promuove la cultura dell'etica e dell'integrità e garantisce la piena tracciabilità

e conoscibilità dell'azione amministrativa. Essa costituisce inoltre il quadro di riferimento unificato per la gestione coordinata dei rischi, delle misure di controllo interno e degli adempimenti in materia di trasparenza.

3.3.2 *Analisi del contesto interno e esterno*

Contesto esterno

Si rinvia all'analisi effettuata nella Sottosezione del PIAO "Valore Pubblico", in particolare nel sottoparagrafo "La misurazione del valore pubblico creato dall'ISPRA: impatti interni ed esterni", aspetti che contribuiscono alla valutazione del contesto e consentono la programmazione della strategia di prevenzione della corruzione.

Contesto interno

Si rinvia alla Sottosezione del PIAO "Linee prioritarie di attività", "Traduzione operativa della strategia dell'istituto" "Piano di fabbisogno triennale del personale" che rappresentano le modalità individuate per conseguire l'obiettivo del miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività, nonché dei processi caratterizzanti l'amministrazione e i rapporti con il Ministero vigilante.

3.3.3 *Quadro normativo di riferimento e gli adeguamenti organizzativi introdotti dall'Istituto*

La programmazione integrata dell'Istituto per il triennio 2026-2028 si colloca all'interno di un quadro normativo in continua evoluzione, caratterizzato da interventi legislativi e regolamentari che hanno progressivamente ampliato gli obblighi delle pubbliche amministrazioni in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, performance, organizzazione del personale e gestione dei contratti pubblici.

Il PIAO rappresenta lo strumento unitario attraverso il quale ISPRA dà attuazione a tale complesso di norme, assicurando coerenza tra le diverse politiche di pianificazione e gli obiettivi strategici dell'Ente.

Il riferimento principale è costituito dal **Decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80**, convertito con modificazioni dalla **Legge 6 agosto 2021 n. 113**, che ha introdotto il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** quale documento unico di programmazione. Il successivo **DPCM 30 giugno 2022** ha definito la struttura del PIAO, articolata nelle sezioni relative a:

- valorizzazione del capitale umano;
- organizzazione del lavoro e modalità di lavoro agile;
- monitoraggio dei processi e misure di semplificazione;
- programmazione della performance;
- prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il sistema di prevenzione della corruzione si fonda sulla **Legge 6 novembre 2012 n. 190**, che ha introdotto un modello nazionale di prevenzione del rischio corruttivo, integrato dal **D.lgs. 33/2013** in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni. Le indicazioni metodologiche per l'attività di prevenzione sono

contenute nel **Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)** adottato da ANAC, da ultimo aggiornato con la **Delibera n. 201/2022**, e ulteriormente modificato dalle deliberazioni ANAC successive, tra cui la **Delibera n. 495/2024**, che introduce i nuovi schemi standard di pubblicazione.

In materia di contratti pubblici, il D.lgs. 36/2023, come modificato dal D.lgs. 209/2024, disciplina in modo organico il ciclo di vita degli appalti e delle concessioni. Particolare rilievo assumono le disposizioni relative al Collegio Consultivo Tecnico (CCT) e ai controlli in fase esecutiva, che richiedono specifici adeguamenti organizzativi da parte dell'Istituto, soprattutto per quanto attiene ai requisiti di nomina, alle incompatibilità, alla trasparenza dei compensi e al rispetto dei limiti agli incarichi.

Rientrano nel quadro normativo di riferimento anche le disposizioni in materia di gestione del personale, trasparenza e responsabilità dirigenziale previste dal D.lgs. 165/2001, nonché la disciplina in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (D.lgs. 39/2013), che impone obblighi dichiarativi e verifiche preventive nei confronti dei titolari di funzioni apicali.

Un ruolo centrale nell'adeguamento organizzativo dell'Ente è rappresentato dal D.lgs. 24/2023 relativo alla tutela delle persone segnalanti (whistleblowing), che ha ridefinito i requisiti dei canali di segnalazione, i presidi di riservatezza e le misure di protezione dei segnalanti. ISPRA ha dato attuazione alla normativa attraverso l'adozione di canali digitali conformi, l'introduzione di procedure aggiornate e la costituzione del Comitato di gestione delle segnalazioni.

Completano il quadro di riferimento le norme in materia di performance (D.lgs. 150/2009), digitalizzazione e gestione documentale (Codice dell'Amministrazione Digitale – D.lgs. 82/2005 e Linee guida AgID), protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679) e sicurezza informatica.

L'insieme di tali disposizioni definisce il contesto nel quale si inserisce il PIAO 2026 e orienta le scelte organizzative dell'Istituto, garantendo l'allineamento alle prescrizioni nazionali e alle indicazioni delle Autorità di regolazione e controllo, nonché la piena integrazione degli obiettivi strategici con i processi amministrativi e le misure di prevenzione del rischio.

3.3.4 *Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione*

Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza - RPCT

Il Sistema di Prevenzione della Corruzione dell'Ente si fonda sulla collaborazione di una pluralità di attori, ciascuno con funzioni e responsabilità specifiche che concorrono alla costruzione di un assetto organizzativo orientato alla legalità, all'integrità e alla trasparenza.

Al centro di tale sistema opera il **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**, che assicura la coerenza complessiva delle misure adottate, coordina la redazione e l'attuazione della Sezione del PIAO e sovrintende al monitoraggio dei processi a rischio e alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti, incluse quelle veicolate tramite la piattaforma di whistleblowing.

L'incarico di RPCT è stato conferito alla dott.ssa Mariaconcetta Giunta con deliberazione 69/CA del 30 aprile 2025.

Temporanea assenza e periodi di vacatio del RPCT

In base a quanto previsto dal PNA 2022, le amministrazioni sono tenute a predisporre misure adeguate a garantire la continuità delle funzioni di prevenzione della corruzione e della trasparenza anche in caso di assenza temporanea del RPCT.

Nel caso di assenza improvvisa e non programmata del RPCT dell'ISPRA, la sostituzione potrà essere assicurata da altro soggetto qualificato, il quale subentrerà temporaneamente nelle funzioni necessarie a garantire la regolare prosecuzione delle attività ovvero sarà indicata una procedura organizzativa interna che, sulla base di criteri prestabiliti, permetta di individuare in modo automatico il sostituto del RPCT nell'ipotesi in cui vi sia un'assenza temporanea ed imprevista dello stesso.

Diversamente, qualora si configuri una situazione di vacatio effettiva dell'incarico di RPCT, spetta all'organo di indirizzo senza indugio provvedere alla nomina di un nuovo Responsabile, attraverso l'adozione di un formale atto di conferimento dell'incarico, assicurando così la piena operatività del presidio di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Al fine di garantire continuità, stabilità operativa e un'efficace programmazione delle attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza, l'incarico di RPCT dovrebbe essere conferito con una durata minima ragionevole, pari ad almeno tre anni (cfr: art. 1, co. 7, l. n. 190/2012 – Allegato 3 del PNA 2022). Tale durata consente di evitare situazioni di precarietà che potrebbero compromettere l'autonomia e l'efficacia dell'azione del RPCT, assicurando inoltre coerenza nella definizione, attuazione e monitoraggio delle misure interne.

Struttura di supporto al RPCT

Accanto al RPCT opera il **Settore Anticorruzione**, che svolge un ruolo fondamentale nel garantire il supporto tecnico-operativo necessario all'attuazione delle misure di prevenzione. La struttura cura l'aggiornamento della mappatura dei rischi, la gestione dei flussi informativi, la predisposizione degli schemi per la sezione "Amministrazione Trasparente" e l'organizzazione delle attività di monitoraggio e formazione.

Rappresenta inoltre il punto di riferimento metodologico per tutte le unità organizzative coinvolte nei processi di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La struttura è composta da:

- n. 1 Funzionario di amministrazione – Responsabile
- n. 1 Funzionario di amministrazione

Al fine di permettere ai soggetti deputati all'espletamento dei controlli, del monitoraggio e degli adempimenti e di svolgere adeguatamente i compiti attribuiti, è necessario che l'Amministrazione fornisca loro oltre la

formazione più appropriata, le risorse umane necessarie, per garantire la completezza, la correttezza e l'effettività del controllo. Ciò anche in considerazione della particolare complessità e rilevanza delle attività svolte.

Organi di indirizzo politico

Un ruolo istituzionale rilevante è ricoperto dagli **Organi di indirizzo politico**, cui compete l'approvazione del PIAO e delle misure di prevenzione, nonché la promozione dei valori di integrità e trasparenza attraverso l'adozione di indirizzi strategici coerenti con la normativa e con gli obiettivi dell'Ente. L'impegno degli Organi di indirizzo rappresenta un elemento essenziale per il consolidamento della cultura della legalità.

Dirigenti e referenti TAC

Tutte le singole componenti dell'Amministrazione sono tenute a collaborare fattivamente con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nell'ambito delle attività e delle iniziative in materia di prevenzione della corruzione e, più in generale, dei comportamenti non etici, in un processo volto al progressivo e costante miglioramento dell'azione amministrativa.

É di tutta evidenza, infatti, in tale ambito, l'importanza del qualificato apporto dei dirigenti i quali, sulla base della loro approfondita conoscenza dei rispettivi e specifici contesti lavorativi, possono consentire al Responsabile, attraverso le proprie considerazioni o osservazioni, di calibrare o modificare, all'atto della redazione del Piano, le strategie di prevenzione e le connesse misure già previste, ovvero di individuarne di nuove.

I dirigenti sono, altresì, chiamati a vigilare sul rispetto delle prescrizioni contenute nel Codice di comportamento dell'Amministrazione, attivando, in particolare, i poteri disciplinari in caso di inosservanza degli obblighi ivi previsti.

I dirigenti e i responsabili delle strutture costituiscono un presidio fondamentale nella gestione quotidiana dei rischi corruttivi.

Essi garantiscono l'applicazione delle misure di prevenzione nei processi di competenza, vigilano sul corretto svolgimento dei procedimenti, assicurano la completezza dei flussi informativi e collaborano attivamente con il RPCT e il Settore Anticorruzione nel monitoraggio delle attività sensibili.

All'interno delle varie strutture operano anche i **referenti per la trasparenza e l'anticorruzione (TAC)**, che fungono da snodo operativo tra le unità organizzative e il RPCT, facilitando la raccolta e la trasmissione delle informazioni necessarie agli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione.

I Referenti costituiscono, dunque, un insostituibile punto di riferimento, sia sotto l'aspetto propositivo che operativo, assicurando quel necessario raccordo tra i diversi Uffici dell'Amministrazione e l'Ufficio del

Responsabile, indispensabile per concorrere alla realizzazione delle strategie elaborate in materia di prevenzione della corruzione.

Anche l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), già nel PNA 2019, aveva ribadito il fondamentale ruolo che rivestono i Referenti, soprattutto nelle Amministrazioni complesse, per un efficace svolgimento dei compiti assegnati al RPCT, potendo essi svolgere una costante attività informativa affinché il Responsabile abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del Piano e sull'attuazione delle misure.

Struttura tecnica permanente

A supporto delle funzioni di analisi e monitoraggio è attiva, inoltre, una **struttura tecnica permanente** o nucleo di supporto che contribuisce all'analisi dei processi, alla definizione degli indicatori, alla predisposizione degli strumenti operativi e alla realizzazione delle verifiche interne, assicurando un approccio metodologico uniforme e coerente.

Dipendenti

Tutti i **dipendenti**, indipendentemente dal ruolo ricoperto, partecipano al sistema di prevenzione attraverso l'osservanza del Codice di comportamento, la collaborazione nei processi amministrativi e la segnalazione di eventuali irregolarità o anomalie tramite i canali previsti. Il contributo quotidiano del personale costituisce una componente imprescindibile per la concreta efficacia delle misure adottate.

DPO

Un ulteriore attore di presidio è il **Responsabile della Protezione dei Dati (DPO)**, che affianca il RPCT nella verifica della conformità dei processi di prevenzione alla normativa sulla protezione dei dati personali, con particolare riguardo alla gestione delle segnalazioni, ai trattamenti sensibili e alle misure di sicurezza. Il suo supporto consente di garantire un corretto equilibrio tra trasparenza e tutela della riservatezza.

L'incarico attualmente è ricoperto dal dr. Carlo Zaupa giusta Disp. DG del 16/11/2021 n.3971.

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

L'**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)** svolge una funzione di verifica e controllo strategico, valutando l'efficacia delle misure di prevenzione, monitorando gli obblighi di trasparenza e assicurando il raccordo tra il sistema di performance e quello anticorruzione. L'OIV contribuisce inoltre alla formulazione di osservazioni e raccomandazioni finalizzate al miglioramento continuo.

Il responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante - RASA

Il **Responsabile Anagrafe per le Stazioni Appaltanti – RASA** è incaricato alla compilazione e all'aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati

nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (A.U.S.A.), istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto-legge n. 179/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221/2012, ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare con apposito provvedimento il soggetto responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa.

Con determinazione n. 01/2017 del 03/04/2017 è stato nominato RASA Agr. Pietro Bussu.

Nel loro insieme, questi soggetti compongono un sistema coordinato e integrato, nel quale competenze tecniche, responsabilità gestionali e funzioni di controllo concorrono a garantire un presidio stabile dei rischi corruttivi e il pieno rispetto dei principi di legalità e trasparenza. Inoltre, favorisce l'osmosi metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

3.3.5 *Individuazione dei principali rischi corruttivi*

Il processo di gestione del rischio corruttivo è stato elaborato e attuato tenendo presente le sue finalità principali che sono quelle di favorire, attraverso misure organizzative e sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. Il processo di analisi si è sviluppato, quindi, secondo una logica sequenziale e ciclica, che si basa sul principio guida del "miglioramento progressivo e continuo" elaborato da ANAC.

L'analisi dei processi e delle attività istituzionali ha confermato aree di rischio correlate alla possibile emersione di comportamenti illeciti o impropri, con particolare riferimento a:

- gestione dei procedimenti amministrativi e autorizzatori;
- contratti pubblici e affidamenti;
- processi di gestione amministrativo-contabile e finanziaria;
- attività tecniche e operative a rilevanza esterna (pareri/ispezioni);
- comportamenti dei funzionari suscettibili di compromettere l'imparzialità dell'azione amministrativa.

Tali aree richiedono maggiormente il rafforzamento dei presidi di prevenzione, con particolare attenzione ai meccanismi di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di illeciti.

3.3.6 *La Programmazione delle Misure da attuare nel triennio 2026-2028 e relativo monitoraggio)*

Nella presente sezione si è tenuto conto, come ogni anno, dei principali fattori che influenzano e regolano le scelte di ciascun Ente e, in particolare:

- la mission istituzionale dell'Amministrazione;
- la struttura organizzativa e l'articolazione funzionale;
- il processo di gestione dei rischi corruttivi;

- le risultanze del monitoraggio.

Essendo il PIAO un Documento di pianificazione unico e integrato, si rinvia a quanto evidenziato nella parte generale per ciò che concerne la mission e l'organizzazione dell'Amministrazione.

Per l'anno 2026 l'Istituto prevede una serie di interventi volti a consolidare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in continuità con le misure già avviate negli anni precedenti

3.3.6.1 Messa in esercizio della piattaforma GlobaLeaks - Whistleblowing

Nel corso del 2026, successivamente al termine della fase di test, sarà completata la messa in esercizio definitiva della piattaforma delle segnalazioni Whistleblowing "GlobaLeaks", a conclusione della fase di sperimentazione avviata nel 2025, che ha consentito di verificarne la funzionalità, l'affidabilità delle misure di sicurezza e la conformità al D.lgs. 24/2023 in materia di tutela dei segnalanti. L'attivazione in produzione comporterà il consolidamento delle configurazioni tecniche e dei flussi di gestione delle segnalazioni, l'integrazione con le procedure interne e la definizione dei profili di accesso, dei registri di attività e delle regole operative volte a garantire tracciabilità e riservatezza.

Contestualmente, saranno predisposti materiali informativi e istruzioni d'uso per facilitare un utilizzo corretto del canale, chiarendo i requisiti delle segnalazioni e le tutele previste.

La messa in esercizio definitiva della piattaforma costituirà un presidio essenziale del sistema di prevenzione della corruzione, migliorando l'accessibilità del canale, la tempestività delle istruttorie e la protezione dei diritti dei segnalanti.

3.3.6.2 Attività formative e informative

Parallelamente, proseguiranno le attività formative e informative rivolte a tutto il personale individuato sulla base di quanto definito nel piano di formazione Triennale (PFT 2026-2028), e in linea di continuità con la precedente programmazione, finalizzate a rafforzare la cultura dell'integrità all'interno dell'Ente.

ATTIVITA' FORMATIVE PRIORITARIE	N. DIPENDENTI COINVOLTI	ANNUALITA' DI RIFERIMENTO
Misure di prevenzione della corruzione • La rotazione del personale • Il pantouflage • La comunicazione dei conflitti di interessi • L'inconferibilità e l'incompatibilità degli incarichi dirigenziali • Whistleblowing	Personale da individuare in base al tipo di corso Settore anticorruzione	2026 2027 2028

ATTIVITA' FORMATIVE PRIORITARIE	N. DIPENDENTI COINVOLTI	ANNUALITA' DI RIFERIMENTO
Attività amministrativa: procedimento amministrativo e il diritto di accesso ai documenti amministrativi. – L.241/1990	Tutto il personale	2026 2027 2028
Whistleblowing	Tutto il personale	2026
Gestione dei rischi corruttivi	Dirigenti Personale afferente ad aree poste a maggior rischio corruttivo settore anticorruzione	2026 2027 2028
Trasparenza amministrativa – obblighi di pubblicazione	Referenti TAC Settore anticorruzione	2027
Codice di comportamento	Tutto il personale	2026
Redazione PIAO e PTPCT- Responsabilità RPCT-	Personale da individuare Settore anticorruzione	2026
Anticorruzione e trasparenza negli appalti pubblici dopo il Decreto Correttivo (D.lgs. 209/2024) Il ciclo di vita dei contratti pubblici: rischi e misure di prevenzione alla luce di PNA •la programmazione degli acquisti •la progettazione della gara •la scelta del contraente •la verifica dei requisiti e la stipula del contratto •l'esecuzione contrattuale •Il conflitto di interessi •Funzioni di RUP e RPCT •La trasparenza dei contratti pubblici.	Personale da individuare sulla base della competenza Settore anticorruzione -Rup	2027 2028

La formazione e l'informazione del personale sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza rappresentano una misura obbligatoria all'interno del sistema di prevenzione della corruzione dell'amministrazione. In questo ambito, ai dirigenti è attribuito il ruolo centrale di garantire che tutto il personale delle rispettive unità organizzative sia adeguatamente informato e formato rispetto agli obblighi, alle procedure e ai comportamenti richiesti in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza amministrativa e integrità.

Ogni dirigente è tenuto a promuovere, pianificare e monitorare momenti di approfondimento e aggiornamento, assicurando che le disposizioni del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, le indicazioni dell'RPCT e le novità normative vengano tempestivamente condivise e chiarite al personale. Questo impegno comprende la diffusione delle istruzioni operative, la spiegazione delle aree a rischio e delle misure di mitigazione previste, nonché la promozione di comportamenti corretti e coerenti con i principi di legalità e responsabilità.

L'attività informativa e formativa svolta dai dirigenti ha lo scopo di rafforzare la consapevolezza del personale rispetto ai rischi corruttivi e agli obblighi di trasparenza, prevenire irregolarità o comportamenti impropri e garantire che i processi amministrativi siano gestiti secondo criteri di correttezza, tracciabilità e imparzialità. Inoltre, rientra tra le responsabilità dirigenziali verificare l'effettiva partecipazione alle attività formative obbligatorie e favorire un clima organizzativo che incoraggi la segnalazione di eventuali criticità o comportamenti anomali.

Questa misura è quindi parte integrante del presidio anticorruzione dell'ente e contribuisce in modo sostanziale a diffondere una cultura interna della legalità, della trasparenza e dell'etica pubblica, assicurando che ogni struttura operativa sia pienamente allineata agli obiettivi istituzionali di prevenzione e conformità.

3.3.6.3 Implementazione della disciplina della rotazione degli incarichi

La rotazione ordinaria del personale all'interno delle PP.AA., introdotta dall'art. 1, comma 5, lett. b), della Legge n. 190/2012, è una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti del personale assegnato che opera in settori particolarmente esposti alla corruzione ed è considerata una misura fondamentale che il Piano Nazionale Anticorruzione individua e motiva ritenendo che “ l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione ”.

Come ricordato dall'ANAC nell'atto del Presidente dello scorso 20 luglio, fasc. UVMACT n. 2220/2023, la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire:

- da un lato alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore, elevando il livello di professionalità dello stesso in relazione alle capacità potenziali e future,
- dall'altro ad elevare le capacità professionali complessive dell'Amministrazione, senza che ciò determini inefficienze e malfunzionamenti.

Proprio per prevenire situazioni in cui la rotazione sembrerebbe inapplicabile a causa di circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, le amministrazioni dovrebbero programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione ed inoltre, al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, occorre garantire adeguata formazione/affiancamento al personale subentrante.

Si intende proporre in tal senso un potenziamento della disciplina relativa alla rotazione degli incarichi, con particolare attenzione alle posizioni maggiormente esposte a rischio corruttivo. Il monitoraggio dei tempi di permanenza, l'analisi dei processi sensibili e l'eventuale attivazione di rotazioni, sia ordinarie sia straordinarie, contribuiranno a prevenire situazioni di consolidamento di potere o potenziali conflitti di interesse.

Di programmare pertanto, forme di affiancamento per permettere la formazione del personale in vista dell'avvicendamento operativo secondo le indicazioni ANAC garantendo in tal modo la rotazione e il mantenimento della necessaria professionalità.

3.3.6.4 Gestione del pantouflage

Tra le misure di prevenzione della corruzione, particolare rilievo assume il divieto di pantouflage (o, in inglese, "revolving doors") che agisce sulla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con l'amministrazione, la cui disciplina è contenuta agli artt. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 e 21 del d.lgs. n. 39/2013.

La disciplina del pantouflage, ovvero della cd. "incompatibilità successiva", è individuata nel comma 16-ter, inserito dalla legge n. 190/2012 nell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, la quale stabilisce che i pubblici dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una pubblica amministrazione non possono, per i tre anni successivi al termine del rapporto di lavoro pubblico, prestare attività lavorativa o professionale per quei soggetti privati destinatari dei medesimi poteri esercitati per conto dell'amministrazione.

Si prenderà a riferimento quanto indicato nelle Linee guida Anac n. 1/2024, si procederà a rafforzare una politica di verifica e controllo sulle dichiarazioni rese dai dipendenti nonché sull'avvenuta apposizione della specifica clausola inserita nella dichiarazione sottoscritta dal dipendente sugli atti prodromici al pensionamento.

3.3.6.5 Potenziamento delle attività di monitoraggio delle violazioni del Codice di comportamento e adeguamento del codice di comportamento Ispra

Sempre nell'ottica di una maggiore vigilanza interna, sarà dedicato uno specifico focus al monitoraggio delle violazioni del Codice di comportamento, grazie a un'azione integrata che coinvolgerà il RPCT, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e il Servizio per la pianificazione e gestione giuridica del personale e Consiglieria di Fiducia. Tale collaborazione consentirà di individuare tempestivamente comportamenti non conformi, situazioni di disagio organizzativo o dinamiche relazionali problematiche, favorendo l'adozione di interventi correttivi, formativi o disciplinari, a seconda dei casi.

3.3.6.6 Verifiche e riscontri sulle dichiarazioni di inconferibilità, incompatibilità e sugli incarichi extraistituzionali

Si intende intensificare le verifiche sulle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità e sugli incarichi extra-istituzionali, con controlli sistematici sulle autorizzazioni, sull'assenza di cause ostative e sulla corretta gestione dei rapporti professionali esterni. Queste attività permetteranno di prevenire conflitti di interesse e di garantire la piena trasparenza e regolarità della posizione dei dipendenti.

3.3.6.7 Collegio Consultivo Tecnico - Misure di contenimento del rischio

Il Collegio Consultivo Tecnico (CCT) rappresenta un presidio preventivo fondamentale per la gestione delle controversie in fase esecutiva dei contratti pubblici. Il correttivo al Codice dei contratti pubblici (D.lgs. 209/2024) ha definito in modo più preciso il suo ambito operativo, rendendo **obbligatoria la sua costituzione** per i contratti di lavori sopra la soglia comunitaria, mentre resta facoltativa negli altri casi. L'introduzione del CCT come organo stabile di supporto tecnico rafforza i controlli preventivi, garantendo un punto di valutazione indipendente e competente nel rapporto tra amministrazione e operatori economici.

Tuttavia, il ruolo particolarmente delicato attribuito al Collegio, insieme al fatto che la sua nomina ha carattere fiduciario e può riguardare anche professionisti esterni senza procedure ad evidenza pubblica, rende necessaria l'adozione di **misure specifiche di prevenzione del rischio**. In particolare, occorre assicurare la competenza tecnica, l'imparzialità e la piena indipendenza di giudizio dei componenti, verificando con rigore i requisiti previsti dal Codice: assenza di incompatibilità, rispetto dei limiti al numero di incarichi, adeguata gestione di eventuali conflitti di interesse, anche potenziali.

Ulteriori profili di rischio riguardano l'assenza di sufficienti controlli interni sulla regolarità dei requisiti dei componenti o sull'effettiva trasparenza dei compensi erogati, che potrebbero compromettere l'obiettività dell'organo o esporre l'ente a contestazioni.

Per mitigare tali rischi, si ritiene opportuno prevedere:

- **come procedura** trasparente e non discriminatoria nella nomina dei membri del Collegio la **pubblicazione**, nella sezione dedicata alla Trasparenza, della composizione del CCT e dei curricula dei componenti, come indicato da ANAC;
- **pubblicità** dei compensi e delle decisioni assunte dal Collegio;
- **controlli** periodici e formalizzati sulle situazioni di incompatibilità, conflitto di interesse e rispetto dei limiti di incarico; (RPCT e U.O.)

Rimane fermo l'obbligo di rispettare i principi di rotazione e di trasparenza di cui al d.lgs. n. 33/2013 e di selezionare i componenti secondo le Linee Guida emanate nel 2021 dal Consiglio superiore dei lavori pubblici per "l'omogenea applicazione da parte delle stazioni appaltanti delle funzioni del collegio consultivo tecnico di cui agli articoli 5 e 6 del decreto-legge 16 luglio 2020 n. 76, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 settembre 2020, n. 120 e dell'art. 51 del decreto-legge 31 maggio 2021 n. 77, convertito, con modificazioni, alla legge 29 luglio 2021, n. 108."

Tali misure contribuiscono a garantire la piena legittimità del Collegio Consultivo Tecnico, assicurandone la funzione di presidio imparziale, prevenendo possibili criticità in fase esecutiva e rafforzando la complessiva integrità dell'azione amministrativa.

3.3.6.8 Completamento dell'adeguamento ai nuovi schemi di pubblicazione ANAC (Delibera n. 495/2024)

Una parte rilevante della programmazione 2026 riguarda il completamento delle attività di adeguamento ai nuovi schemi di pubblicazione introdotti dalla Delibera ANAC n. 495/2024. Saranno pertanto svolte le attività di raccolta, verifica e validazione dei dati trasmessi dai Dirigenti e sarà aggiornato l'intero impianto della sezione Amministrazione Trasparente per garantirne la piena conformità ai nuovi standard e agli obblighi del D.lgs. 33/2013. Qualora emergano ulteriori esigenze operative, potranno essere introdotte misure organizzative aggiuntive finalizzate ad assicurare coerenza tra i contenuti pubblicati, la mappatura dei rischi e l'assetto complessivo della trasparenza dell'Istituto. L'integrazione dei nuovi schemi ANAC rappresenterà, inoltre, un importante fattore di consolidamento del modello di governance e delle politiche di legalità, migliorando la fruibilità delle informazioni e la capacità dell'Ente di individuare eventuali anomalie nei processi amministrativi.

3.3.6.9 Attività di "spubblicazione"

Nel 2025 è stato avviato un processo di verifica della permanenza online dei dati e documenti soggetti a limiti temporali di pubblicazione con l'obiettivo di individuare tempestivamente i contenuti che hanno superato il limite massimo dei **5 anni** e che devono essere rimossi dal sito, garantendo al contempo la conservazione interna secondo le regole archivistiche e di trattamento dei dati personali.

Nel corso del triennio l'Istituto intende rafforzare il sistema di monitoraggio della sezione “**Amministrazione Trasparente**”, con particolare riferimento alla **verifica della permanenza online dei dati soggetti a limiti temporali di pubblicazione**, ai sensi dell'art. 8 del D.lgs. 33/2013 e delle Linee guida ANAC.

Le nuove azioni comprenderanno:

- **monitoraggio annuale** da parte del RPCT, con report interno sulle attività svolte e sui correttivi adottati;
- **segnalazione periodica** alle strutture competenti dei documenti che hanno superato il limite temporale;
- **rimozione programmata** dei dati eccedenti i 5 anni, in coerenza con i principi di minimizzazione e limitazione della conservazione previsti dal GDPR;

Le azioni avviate consentono di assicurare un **allineamento continuo agli obblighi di legge**, la corretta gestione del ciclo di vita dei documenti pubblicati e una maggiore tutela dei dati personali, contribuendo al miglioramento complessivo del presidio sulla trasparenza e sulla qualità delle informazioni rese disponibili ai cittadini.

3.3.6.10 Attività di consultazione e comunicazione 2026

Si intende dare attuazione all'attività di consultazione che riguarda innanzitutto la fase di elaborazione della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO, mediante apposito avviso pubblicato sia sulla Intranet che sul sito web istituzionale implementando modalità che consentano di acquisire le osservazioni anche nella fase successiva alla adozione del PIAO 2026-2028, così da rendere possibile l'inoltro di eventuali osservazioni, di cui si terrà conto nell'ambito di un processo dinamico di gestione ed implementazione della Sottosezione

3.3.6.11 Obbligo di pubblicare i dati relativi agli incentivi per funzioni tecniche

Con il recente parere (contenuto nella deliberazione del 23 luglio 2025 – fasc. 2764/2025) l'Anac fornisce importanti chiarimenti in merito alla sussistenza dell'obbligo di pubblicare i dati relativi agli incentivi per funzioni tecniche ricevuti dai dipendenti della stazione appaltante/ente concedente. Il decreto legislativo 33/2013 e succ. modifiche – segnatamente con l'articolo 18 –, non prevede l'obbligo della pubblicazione delle determinazioni di liquidazione degli incentivi ma, piuttosto, l'obbligo di pubblicare, nella sezione Trasparenza sotto-sezione «Personale – Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti» della sezione «Amministrazione trasparente», attraverso specifica tabella, l'elenco degli incarichi conferiti/autorizzati a ciascun dipendente (a prescindere dal fatto che sia dirigente o meno) con l'indicazione dei nominativi, dell'oggetto, della durata e del compenso specifico per ogni incarico.

L'obbligo di pubblicazione, pertanto, conclude l'Anac è quello di pubblicare i dati relativi agli incentivi «all'interno della sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione di 1° livello “Personale”, sottosezione

di II livello “Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti” ed include, evidentemente, anche il nominativo del dipendente (dirigente e non dirigente)».

Nel dettaglio, nella tabella dovranno essere riportati:

- l'indicazione in elenco (dei nomi) degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente);
- l'indicazione dell'oggetto, della durata dell'incarico e del compenso spettante per ogni incarico.

Si intende dare seguito alle indicazioni suddette, attraverso il coinvolgimento dei referenti TAC nonché attivando un processo di comunicazione diretta al RPCT da ciascun U.O con l'elenco del personale tecnico coinvolto che consentirà agevolmente la verifica dell'avvenuta pubblicazione.

3.3.6.12 Revisione delle competenze nella tabella della trasparenza in funzione della produzione degli atti e documenti

A seguito delle variazioni organizzative e di competenza il RPCT, per il 2026, l'Istituto prevede anche la revisione complessiva delle competenze interne correlate alla compilazione e all'aggiornamento della Tabella della Trasparenza, con particolare riferimento alla produzione degli atti e dei documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria. L'attività comprenderà la mappatura dei processi amministrativi che generano i contenuti da pubblicare, l'individuazione delle responsabilità operative e l'aggiornamento delle schede di competenza dei Settori coinvolti. L'obiettivo è garantire una gestione uniforme e coordinata dei flussi informativi, migliorando la tempestività e la qualità dei dati pubblicati e assicurando piena coerenza con le prescrizioni della Delibera ANAC n. 495/2024. La revisione si tradurrà in una ridistribuzione più chiara delle responsabilità di produzione, trasmissione e validazione degli atti, così da ridurre le disomogeneità operative e rafforzare l'intero presidio di trasparenza dell'Ente.

3.3.7 Indicatori di monitoraggio correlati alle misure (KPI) – 2026-2027-2028

Attuazione del nuovo sistema di whistleblowing

- Numero di segnalazioni ricevute suddivise per canale (piattaforma, posta, incontro RPCT).
- Eventuali segnalazioni di ritorsioni registrate (target: 0).

Diffusione del nuovo Regolamento Whistleblowing

- Percentuale di personale raggiunto dalla comunicazione e dalle istruzioni operative (target: 100%).
- Numero di iniziative di divulgazione interna realizzate.

Formazione e sensibilizzazione

- Numero di iniziative formative realizzate (aula, webinar, e-learning).
- Tasso di partecipazione del personale destinatario (target: ≥ 80%).

- Valutazione media del gradimento e dell'utilità percepita (target: $\geq 85\%$).
- Numero di richiami o contestazioni disciplinari ridotti grazie alle iniziative formative (trend verificato tramite confronto con tabella Osservatorio Procedimenti Disciplinari).

Adeguamento ai nuovi schemi standard ANAC (Delibera n.495/2024)

- Percentuale di schede e tabelle aggiornate secondo i nuovi standard.
- Numero di rilievi dell'OIV o del RPCT sui dati pubblicati (misurabile sulla base dell'attestazione OIV).

Monitoraggio della trasparenza

- Verifica dell'aggiornamento delle pagine di Amministrazione Trasparente.
- Numero di non conformità rilevate (target: 0 rilievi significativi).

Disciplina della rotazione degli incarichi

- Numero di posizioni sensibili mappate.
- Percentuale di posizioni oggetto di rotazione ordinaria programmata.
- Numero di rotazioni straordinarie attivate per motivi di rischio.
- Tempo medio di permanenza nelle funzioni sensibili di rischio (monitoraggio del trend).

Monitoraggio del Codice di comportamento (RPCT in sinergia con: CUG; Dipartimento del personale; Consiglieria di fiducia)

- Numero di violazioni del Codice rilevate.
- Percentuale di casi gestiti entro i tempi previsti dalle procedure interne.
- Numero di situazioni di disagio organizzativo segnalate dal CUG e trattate.
- Numero di interventi formativi o correttivi attivati a seguito delle violazioni.
- Numero di procedimenti disciplinari avviati correlati a rischi di integrità.

Verifiche sull'aggiornamento delle dichiarazioni di inconferibilità, incompatibilità

- Percentuale di dichiarazioni acquisite entro i termini.
- Numero di verifiche effettuate (periodiche + in caso di nuove nomine).
- Numero di casi di inconferibilità/incompatibilità rilevati (target: X).
- Numero di irregolarità rilevate (conflitti potenziali, cumulo non corretto).

Indicatori di governance complessiva

- Numero di monitoraggi istituzionali condotti dal RPCT (target: ≥ 1 /anno).
- Numero di misure integrative adottate rispetto alla programmazione.
- Feedback dei dirigenti sui flussi di trasparenza e anticorruzione (qualitativo/quantitativo).

Collegio Consultivo Tecnico

- Pubblicazione AT dei nominativi e CV del CCT, (Entro 30 giorni dalla nomina)
- Trasparenza sui compensi (100% dei compensi pubblicati)
- Elenco aggiornato dell'albo CCT e report nomine con evidenza degli ambiti professionali (trend rotazione).

Incentivi funzioni tecniche

- Pubblicazione in A.T. incarichi e compensi

3.3.8 Monitoraggio delle misure di prevenzione attuate nel 2025

3.3.8.1 Codice di comportamento

La misura mira a garantire l'effettiva applicazione del Codice di comportamento dell'Ente, e del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, rafforzando la cultura dell'etica pubblica e riducendo il rischio di violazioni disciplinari attraverso attività di prevenzione, formazione, vigilanza e monitoraggio strutturato dei procedimenti.

Nel 2025 risultano conclusi e archiviati n. **3 procedimenti** disciplinari per violazioni del CCNL comparto Istruzione e Ricerca e del Codice di comportamento, con i seguenti esiti:

- n. 1 procedimento: violazione dell'art. 25, comma 1, lettere a) e d), comma 3, lettere a) e d) nonché dell'art. 11, commi 1 e 4 del Codice di Comportamento dell'Ispra di cui alla Disposizione n. 2463 DG del 14 aprile 2014, oltre che del Regolamento ICT Ispra, articolo 7, di cui alla Disposizione n. 1621 del 22/01/2013 - **esito richiamo scritto** (concluso 08/01/2025);
- n.1 procedimento: violazione art. 25, comma 3, lettera b), del CCNL Istruzione e Ricerca vigente, nonché art. 11, commi 1 e 4 del Codice di comportamento Ispra – **esito archiviato** (17/07/2025);
- n.1 procedimento: Art. 25, comma 3, lettera a) del CCNL Istruzione e Ricerca vigente – **esito 1 multa pari a 4 ore di retribuzione** (concluso 12/02/2025).

Considerando una platea di circa 1200 dipendenti, l'attivazione di soli 3 procedimenti disciplinari nell'anno rappresenta un dato estremamente contenuto. In termini percentuali, si tratta di uno **0,33%** del personale, una quota che può essere considerata **molto bassa** per un'amministrazione di queste dimensioni. Questo elemento suggerisce, in modo piuttosto chiaro, che l'organizzazione presenta un livello complessivamente elevato di rispetto delle regole, dei doveri d'ufficio e del Codice di comportamento.

La limitata incidenza di contestazioni formali appare inoltre coerente con un contesto lavorativo caratterizzato da buoni standard professionali e da una relazione ordinata tra personale, dirigenza e processi operativi. Non

emergono, sulla base dei dati disponibili, segnali di problematiche comportamentali diffuse, né di criticità sistemiche che possano far pensare a violazioni ricorrenti o ripetute all'interno dell'ente.

È utile sottolineare che anche gli esiti dei procedimenti – in parte archiviati e, nei casi sanzionati, relativi a condotte di gravità contenuta – confermano l'idea di un sistema disciplinare che opera in modo **proporzionato**, utilizzato quando necessario ma non in modo eccessivamente repressivo. Si tratta di un equilibrio positivo, indicativo sia della capacità preventiva dell'organizzazione sia del ruolo attivo della dirigenza nel presidiare correttamente i comportamenti senza ricorrere in modo massiccio allo strumento disciplinare.

Nel suo complesso, quindi, il dato numerico dei procedimenti attivati, rapportato alla dimensione dell'ente, consente di affermare che il **rischio disciplinare è basso** e che il Codice di comportamento risulta generalmente **conosciuto, accettato e rispettato**. La situazione non evidenzia criticità particolari e appare anzi coerente con un'amministrazione matura, in cui i comportamenti difforni rappresentano eccezioni episodiche e non indicatori di una tendenza preoccupante.

3.3.8.2 Implementazione del nuovo sistema di whistleblowing

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937, sono state ampliate sia le categorie di soggetti tutelati sia le modalità attraverso cui è possibile segnalare presunte violazioni. La normativa rafforza in modo significativo le garanzie di riservatezza, assicurando la protezione dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e di ogni altro soggetto menzionato nella segnalazione, nonché la tutela del contenuto della segnalazione e della documentazione connessa.

Nel corso del 2025 l'Istituto, avvalendosi di un apposito **Gruppo di Lavoro**, istituito con Ordine di servizio n. 58/DG del 23/10/2025, ha portato a compimento un articolato processo di adeguamento alla nuova disciplina in materia di tutela dei segnalanti, finalizzato a recepire pienamente le disposizioni del D.lgs. 24/2023, che regolano la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione o irregolarità lesive dell'interesse pubblico.

Il percorso di aggiornamento è stato sviluppato in coerenza con i rilievi formulati dalla Corte dei conti (Determinazione n. 96/2025) e con gli obiettivi programmati nel PIAO 2025–2027, con l'obiettivo di consolidare ulteriormente l'efficacia, l'affidabilità e la trasparenza del sistema interno di whistleblowing.

Per garantire la piena conformità ai requisiti normativi, l'Istituto ha adottato la piattaforma **GlobaLeaks**, in sostituzione al precedente sistema Whistle.I. La nuova piattaforma:

- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e dei soggetti coinvolti;
- assicura elevati standard di sicurezza informatica;
- consente la comunicazione riservata tra RPCT e segnalante;
- traccia l'intero processo di gestione della segnalazione.

La piattaforma, in funzione sul sito istituzionale, rappresenta il **canale privilegiato di segnalazione interna**.

Ulteriori canali di segnalazione

In conformità alle disposizioni normative, l'Istituto garantisce anche:

- segregazione fisica delle segnalazioni scritte tramite posta ordinaria con doppia busta e protocollazione riservata;
- segnalazioni orali mediante incontro diretto con il RPCT;
- possibilità di ricorso al canale esterno ANAC;
- divulgazione pubblica nei casi previsti dalla legge.

Nuovo Regolamento per la gestione delle segnalazioni

È stato elaborato e condiviso con tutte le strutture competenti un **nuovo Regolamento Whistleblowing**, presentato agli organi di vertice con nota prot. n. 7831/Prev-Corr del 14/11/2025. Il Regolamento disciplina in modo sistematico:

- l'ambito soggettivo e oggettivo delle segnalazioni;
- i contenuti minimi e le condizioni di ammissibilità;
- le modalità operative, le tempistiche e le responsabilità procedurali (7 giorni per l'avviso di ricezione; 3 mesi per il riscontro);
- le tutele garantite a segnalanti, facilitatori e persone coinvolte;
- le misure di sicurezza, protezione e conservazione dei dati, nel rispetto dei limiti temporali previsti (conservazione massima di 5 anni).

L'adozione del nuovo Regolamento rappresenta un passaggio essenziale per l'adeguamento alle disposizioni del D.lgs. 24/2023 e per il rafforzamento del sistema interno di gestione delle segnalazioni, in coerenza con gli obiettivi programmati nel PIAO 2025–2027.

L'adozione del nuovo sistema di gestione delle segnalazioni, unitamente alla revisione regolamentare e alla ristrutturazione dei flussi operativi, rappresenta un significativo rafforzamento del modello di prevenzione della corruzione dell'Ente. Il triennio sarà dedicato alla piena attuazione del nuovo impianto, al consolidamento dei presidi di tutela e alla diffusione di una cultura organizzativa sempre più orientata alla trasparenza e all'integrità.

Struttura organizzativa

La gestione delle segnalazioni è affidata al RPCT, il quale opera con il supporto di un Comitato di Gestione composto da professionalità dotate delle competenze tecniche, giuridiche e organizzative necessarie per assicurare una corretta valutazione e trattazione dei casi.

Il DPO ha verificato la piena conformità del sistema alla disciplina GDPR, garantendo il rispetto dei principi di liceità, correttezza, minimizzazione e sicurezza dei dati trattati nell'ambito del processo di gestione delle segnalazioni.

3.3.8.3 Rotazione del personale

La rotazione del personale è una misura organizzativa che tende ad evitare il verificarsi di fenomeni corruttivi, intesi in senso ampio. Essa, come sottolineato dall'ANAC, è altresì correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali. Nell'anno 2025, in particolare, l'applicazione della rotazione è stata agevolata dagli effetti conseguenti alla modifica degli assetti organizzativi nonché degli altri atti di natura non regolamentare ovvero il pensionamento pari a **2,63%** del personale, con qualifica dirigenziale e non, che ha contribuito a determinare un turn over. Per il 2026, a seguito degli ulteriori avvicendamenti quali il pensionamento dell'**1.60%** del personale, potranno realizzarsi dei nuovi incrementi anche grazie alle nuove assunzioni programmate.

3.3.8.4 Trasparenza (monitoraggio 2025)

Grande rilievo le attività di verifica svolte dal RPCT, con l'ausilio della Struttura di Supporto, in merito all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Tali verifiche vengono attuate attraverso il costante monitoraggio dei dati pubblicati in AT e nell'ambito delle specifiche sottosezioni oggetto dei puntuali **accertamenti disposti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)** – per il tramite dell'OIV - nell'esercizio delle funzioni di vigilanza alla medesima attribuite.

L'attestazione, corredata dalla griglia di rilevazione, è stata pubblicata nella sottosezione dedicata **“Controlli e rilievi sull'amministrazione – Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”** nella sezione A.T. del sito istituzionale, in conformità alle prescrizioni dell'ANAC.

Le risultanze dei rilievi condotti dall'OIV hanno evidenziato un **buon livello di adempimento** da parte dell'Istituto, con una generale conformità agli obblighi normativi e solo marginali aree di miglioramento, prontamente prese in carico per le successive attività di aggiornamento e riallineamento.

Nel corso del 2025 hanno assunto particolare rilievo le attività di verifica e monitoraggio svolte dal **RPCT**, supportato dalla **Struttura di Supporto**, in ordine all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal quadro normativo vigente in materia di trasparenza amministrativa. L'azione di presidio è stata sviluppata secondo un approccio sistematico e continuativo, volto a garantire la completezza, la qualità e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nella sezione **“Amministrazione Trasparente”**.

Il monitoraggio è stato attuato attraverso:

- una **verifica** degli adempimenti da parte delle strutture responsabili della produzione degli atti e dei documenti soggetti a pubblicazione;
- il controllo del rispetto delle **tempistiche** e della **completezza** dei contenuti richiesti dalla normativa.

L'attività di monitoraggio ha evidenziato la presenza di un **consistente numero di dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente"** oltre i limiti temporali previsti dalla normativa, e quindi non più soggetti all'obbligo di pubblicazione.

Tale evidenza ha reso necessario definire la verifica e la rimozione dei contenuti eccedenti i 5 anni come obiettivo specifico dell'Amministrazione, da avviare a partire dall'anno 2026, in coerenza con gli obblighi di legge e con i principi di minimizzazione e limitazione della conservazione dei dati personali.

Le attività condotte contribuiscono a rafforzare il presidio del rischio corruttivo, migliorare la qualità dei flussi informativi interni e assicurare un elevato standard di conformità rispetto agli obblighi di legge, in coerenza con gli obiettivi strategici e operativi del **PIAO 2025–2027**.

Adeguamento n.3 nuovi schemi standard ANAC

Parallelamente, l'Istituto ha avviato un approfondito processo di adeguamento ai nuovi schemi di pubblicazione introdotti da ANAC con Delibera n. 495/2024, emanata ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 33/2013. La Delibera ridefinisce in maniera uniforme struttura, contenuti e formati della sezione "Amministrazione Trasparente", con particolare riferimento alle sottosezioni "Organizzazione – Articolazione degli Uffici" "Pagamenti dell'amministrazione - Dati sui pagamenti" e "Controlli e rilievi sull'amministrazione".

La struttura di supporto ha effettuato un'analisi tecnica dei tre schemi approvati da ANAC, verificando la coerenza dei campi informativi richiesti con l'attuale assetto organizzativo dell'Istituto e avviando una ricognizione dei contenuti già pubblicati. Sulla base di tale attività è stato predisposto un allegato tecnico destinato ai Dirigenti, contenente l'elenco dei dati da confermare, aggiornare o integrare.

L'adeguamento ai nuovi standard ANAC rappresenta un ulteriore indice del rafforzamento del sistema di prevenzione della corruzione, poiché contribuisce a migliorare l'accessibilità, la leggibilità e la confrontabilità delle informazioni organizzative, rendendo più trasparente la distribuzione delle responsabilità e facilitando la mappatura dei processi a rischio.

Definizione dei flussi per la trasmissione e la pubblicazione dei dati ed individuazione dei responsabili 2025

Ai sensi del disposto dell'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, si è provveduto a rappresentare nella "Tabella della Trasparenza" in Allegato l'individuazione dei flussi per la pubblicazione dei dati con i relativi responsabili.

Più precisamente, nella tabella:

- sono individuati gli obblighi di trasparenza relativi all'organizzazione e all'attività dell'Ente, previsti dal d.lgs. n. 33/2013 e successive modificazioni;
- sono identificati gli uffici responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati. Al riguardo, si procederà alla revisione delle competenze di pubblicazione sulla base degli attuali

assetti organizzativi, definendo in maniera più puntuale e aderente responsabili soggetti obbligo di pubblicazione.

- sono definite le tempistiche per la pubblicazione, l'aggiornamento e il monitoraggio.

Le responsabilità sono attribuite ai Dirigenti le cui strutture sono riportate in "Organigramma" e le titolarità per ciascuna Struttura è riportata nella sezione AT, sottosezione "Articolazione degli uffici".

Accesso civico semplice e generalizzato

La **richiesta di accesso civico** non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è **gratuita** e inoltrata anche al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

L'accesso civico "semplice" è circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 e successive modificazioni e della ulteriore normativa di riferimento. Costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di legge, tramite l'intervento di chiunque voglia esercitare il suo diritto ad accedere ai documenti, dati e informazioni per i quali l'Amministrazione non abbia provveduto alla pubblicazione.

L'accesso civico "generalizzato" è riferito a dati, documenti e informazioni detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni e non soggetti ad obbligo di pubblicazione. Non prevede limiti né sulla legittimazione del richiedente (chiunque può fare richiesta) né sul merito delle informazioni (può riguardare qualsiasi documento, dato o informazione detenuto dalla pubblica amministrazione), fatti salvi i limiti relativi alla "tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti".

Il RPCT si coadiuva con l'ufficio Urp alla definizione delle istanze fornendo supporto in caso di eventuali criticità.

3.3.8.5 Formazione/informazione (2025)

L'Amministrazione assicura un'adeguata comunicazione e formazione in materia di anticorruzione avendo come obiettivo specifico del presente PIAO quello di promuovere maggiormente la consapevolezza della normativa anticorruzione e della diffusione della stessa tra il personale, attraverso un maggiore investimento sul lato informativo e formativo per creare una cultura della corresponsabilità.

L'attività formativa, in materia di etica, integrità e altre tematiche afferenti al rischio di eventi corruttivi assume un ruolo sempre più centrale nell'ambito della programmazione del fabbisogno formativo con riferimento a tutte le categorie di personale di cui si compone l'Amministrazione, sia come approfondimento per chi è già in servizio, sia come prima formazione per le nuove assegnazioni.

La formazione rappresenta quindi uno strumento fondamentali attraverso cui l'Ente consolida la cultura dell'integrità e rafforza la capacità dei dipendenti di riconoscere, prevenire e gestire situazioni a rischio corruttivo.

Il percorso formativo, programmato e aggiornato annualmente, è finalizzato a garantire una conoscenza diffusa delle norme, delle procedure interne e delle responsabilità individuali. Le iniziative sono rivolte sia al personale dirigente sia ai dipendenti delle diverse strutture, e comprendono approfondimenti sui temi dell'anticorruzione, della trasparenza, del conflitto di interessi, della gestione dei dati personali e delle procedure di whistleblowing.

Il riconoscimento del valore della formazione si è concretizzato in una adeguata offerta formativa per l'aggiornamento e l'arricchimento professionale del personale, con particolare interesse per i temi dell'etica, dell'integrità, della legalità e della trasparenza amministrativa.

Nel 2025, su impulso del RPCT, l'Amministrazione ha previsto l'erogazione del corso **"Piano formativo anticorruzione 2024-2025"**, finalizzato alla formazione obbligatoria dei dipendenti su etica pubblica, legalità e corretto comportamento, da erogarsi a tutto il personale in servizio.

Il percorso composto da **tre moduli** quali:

- **1 obbligatorio**, dedicato al sistema anticorruzione (L. 190/2012), agli obblighi di trasparenza (D.lgs. 33/2013), agli orientamenti più recenti di ANAC e della giurisprudenza, e ai principi di etica pubblica e comportamento etico previsti dalla normativa (art. 54 D.lgs. 165/2001, DPR 62/2013, Linee guida ANAC 2020, DPR 81/2023).
- **2 moduli facoltativi**:
 - aggiornamento e costruzione degli strumenti di prevenzione della corruzione (PIAO/PTPCT), con il coinvolgimento dei referenti del RPCT;
 - aggiornamento sulle novità del **PNA 2024**.

Il corso, fruibile per tutto il 2025, assicura l'adempimento degli obblighi formativi e supporta l'ente nel consolidamento della cultura dell'integrità e della trasparenza.

L'attività formativa ha interessato, inoltre, la figura del **Responsabile Unico del Procedimento (RUP)**, ruolo centrale nell'ambito dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture. In linea con le raccomandazioni dell'ANAC, è stato assicurato un percorso formativo mirato, volto a rafforzare le competenze in materia di appalti e ad accompagnare il personale nell'adozione delle nuove procedure di pubblicazione introdotte dalla **Delibera ANAC n. 495/2024**. Tale delibera ha previsto la figura del **validatore**, responsabile di garantire la qualità, la correttezza e la completezza del dato pubblicato, rendendo necessaria un'adeguata formazione del personale coinvolto.

La formazione si svolge attraverso sessioni frontali, moduli e-learning, incontri tematici e attività di aggiornamento continuo, con monitoraggio costante del livello di partecipazione, e generalmente per ciascun corso erogato, sono somministrati ai partecipanti questionari finalizzati a misurare il loro livello di gradimento. Essa rappresenta dunque una misura strutturale di prevenzione, poiché contribuisce a sviluppare competenze operative, consapevolezza dei rischi e comportamenti coerenti con i principi di legalità.

Tutto il personale dell'amministrazione è stato e sarà coinvolto in specifici corsi formativi, con modalità in presenza e da remoto, articolato attraverso moduli tematici specialistici.

Nel corso del triennio di riferimento è intendimento del RPCT proseguire l'attività formativa con una serie di incontri, rivolti ai referenti TAC e a tutto il personale, finalizzati a sensibilizzare le strutture sui temi della legalità e dell'etica con particolare riguardo alle misure di prevenzione.

Parimenti al programma formativo, l'Ente ha promosso la **Giornata della Trasparenza**, un momento istituzionale rivolto al personale e finalizzato a rafforzare la conoscenza dei processi, degli obblighi normativi e delle responsabilità operative in materia di trasparenza. L'incontro ha costituito un momento di confronto e aggiornamento tra il RPCT, il Settore Prevenzione della Corruzione, i dirigenti, i referenti TAC e le diverse strutture coinvolte nelle attività di pubblicazione e monitoraggio. Durante la giornata sono stati approfonditi i principali temi legati alla disciplina sulla trasparenza, alle attività di controllo dell'OIV, alle procedure di pubblicazione introdotte dalla Delibera ANAC n. 495/2024 e alla nuova figura del validatore, con particolare attenzione alla qualità del dato e ai processi interni di verifica e validazione. Sono stati inoltre affrontati aspetti operativi relativi all'utilizzo delle piattaforme informatiche, alle modalità di pubblicazione in formato aperto, alla gestione della documentazione soggetta a obblighi di pubblicità e alla corretta applicazione delle indicazioni del DPO in materia di protezione dei dati personali.

La Giornata della Trasparenza ha quindi assunto la funzione di un momento formativo e informativo interno, utile a diffondere prassi uniformi, a chiarire responsabilità e tempistiche, e a favorire un allineamento consapevole tra le strutture dell'Ente. Tale iniziativa contribuisce al rafforzamento della prevenzione della corruzione perché promuove una maggiore attenzione alla qualità dei dati pubblicati, alla coerenza delle informazioni, alla tracciabilità delle attività e al rispetto degli obblighi normativi.

Nel loro complesso, la formazione dei dipendenti e la Giornata della Trasparenza rappresentano due leve fondamentali del sistema di prevenzione della corruzione: la prima, orientata alla crescita professionale e alla diffusione di competenze; la seconda, finalizzata a consolidare il coordinamento interno e la responsabilità condivisa nel presidio della trasparenza. Entrambe concorrono a costruire un ambiente organizzativo più consapevole, responsabile e coerente con i principi di legalità e integrità.