

Azienda Isola a.s.c.

Ambito Isola Bergamasca Bassa Val San Martino
Via G. Bravi, 16 – Terno d'Isola (BG)

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

TRIENNIO 2025/2027

AGGIORNAMENTO 2025

AZIENDA SPECIALE CONSORTILE “AZIENDA ISOLA”

Delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.01.2025

PARTE I

1. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1.1. INTRODUZIONE

La Legge n. 190/2012 ha introdotto nell'ordinamento italiano una disciplina sistematica ed organica di prevenzione dei fenomeni corruttivi, introducendo a livello nazionale il concetto di "corruzione" in senso amministrativo, intesa come *"assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari"* (Determinazione ANAC n. 12/2015 Aggiornamento 2015 al PNA).

Il PTPCT dell'Azienda individua il grado di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè, le misure) volti a prevenire il medesimo rischio. Finalità del PTPCT è quindi quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali.

Il PTPCT rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Azienda descrive il "processo" finalizzato ad implementare la propria strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, ovvero all'individuazione e all'attivazione di azioni, ponderate e coerenti tra loro, capaci di ridurre significativamente il rischio del verificarsi di comportamenti corruttivi. Esso, quindi, è frutto di un processo di analisi del fenomeno stesso e di successiva identificazione, attuazione e monitoraggio di un sistema di prevenzione della corruzione, nonché della trasparenza.

Il presente PTPCT è adottato dall'organo amministrativo dell'Azienda ed è stato elaborato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Il Piano di cui al presente documento ha validità triennale ed è riferito al periodo 2025-2027, è stato stilato in ottemperanza ai PNA che si sono nel tempo susseguiti e in particolare al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato dal Consiglio dell'ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 nonché all'Aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione (Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023) che sono ad oggi gli ultimi aggiornamenti disponibili al PNA risultando attualmente in fase di consultazione da parte di ANAC il documento di "Aggiornamento 2024 del PNA 2022". Tiene altresì conto di eventuali provvedimenti o circolari o deliberazioni assunte dall'Autorità nel corso del 2024 tali da richiedere menzione o recepimento nel presente Piano.

Destinatario del Piano è tutto il personale dipendente ed in servizio presso l'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale. Le prescrizioni contenute nel presente documento si applicano inoltre ai collaboratori o consulenti con qualsiasi

tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo, ai dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo di imprese e ditte fornitrici di beni, servizi o lavori in favore dell'ente.

Il processo di adozione del presente Piano è stato coordinato dal RPCT, con il consulente legale esterno dell'Azienda, che ha tenuto conto delle indicazioni fornite dall'ANAC e delle considerazioni espresse dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Il presente documento rappresenta l'aggiornamento del Piano **2025-2027**, a valere sull'annualità 2025, avendo il PTPCT durata triennale, con previsione di aggiornamenti annuali, ai sensi del PNA 2022.

2. IL PROCESSO DI ELABORAZIONE DEL P.T.P.C.T.: I SOGGETTI CHIAMATI ALL'ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, RUOLI E RESPONSABILITÀ

2.1. Definizioni

Ai fini del presente documento, si intendono per:

Definizione o abbreviazione ai fini del presente documento	Definizione o Normativa di riferimento
P.T.P.C.T.	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
Organo amministrativo	Il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda
Funzioni istituzionali	Le funzioni istituzionali svolte dall'Azienda
Codice Etico	Il codice etico adottato dall'Azienda
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
PTPCT	Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ente
RPCT	Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Azienda
RUP	Il Responsabile unico del procedimento
RASA	Il Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante
ODV	Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001
RPD/DPO	Il Responsabile protezione dati
Azienda	Azienda Speciale Consortile "Azienda Isola"

2.2. Il processo di elaborazione del PTPCT

Il presente Piano triennale è stato elaborato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del RPCT con il coinvolgimento di tutti i soggetti che operano all'interno dell'Azienda e viene posto in consultazione aperta al fine di valutare eventuali osservazioni o contributi da parte degli stakeholder. L'elaborazione e la predisposizione del P.T.P.C.T. da parte del RPCT è avvenuta in sinergia con l'ausilio del consulente legale esterno, per meglio condividere la mappatura dei processi e la previsione delle misure generali e specifiche anticorruzione.

Il presente Piano si articola in tre parti: la prima dedicata alle modalità di svolgimento del processo di gestione del rischio; la seconda alla programmazione delle attività attuative delle misure di carattere generale e la terza a quelle della misura della trasparenza.

Come base di partenza per la predisposizione del PTPCT, secondo la logica di miglioramento progressivo richiesta da ANAC, sono stati valutati gli esiti del monitoraggio del piano dell'anno precedente, al fine di evitare la duplicazione di misure e l'introduzione di misure eccessive, ridondanti e poco utili.

2.3. I Soggetti

2.3.1. L'Organo amministrativo

Designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT). Adotta, entro il 31 Gennaio di ogni anno, salvo differimento disposto da ANAC, il PTPCT e i suoi aggiornamenti annuali. Adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda è stato nominato dai membri dell'Assemblea consortile nella seduta del 31/07/2024 con delibere n. 3 e 4 rimarrà in carica per 5 esercizi, ed è così composto:

- Giannellini Antonella (Presidente – legale rappresentante – referente area servizi educativi)
- Colombi Giovanni (Consigliere – referente area progettazione sociale ed area inclusione sociale per politiche del lavoro e politiche abitative)
- Mantecca Giusi (Consigliere – referente area amministrativa ed economica)
- Bettazzoli Marco (Consigliere – referente area progettazione sociale: anziani e adulti fragili)
- Ronzoni Samanta (Consigliere – referente area minori e famiglia)

2.3.2. Il R.P.C.T.

Nome Cognome RPCT	Ruolo/funzione	Data delibera/ decreto di nomina
Marco Locatelli	Direttore	- Delibera n. 95 del 20/12/2023 conferimento incarico periodo 01/01/2024 - 31/12/2026; - Decreto n.03/2024 di nomina periodo 01/01/2025 – 31/03/2025

Il RPCT nominato non si trova in situazione di conflitto di interesse rispetto all'attività svolta, ha avuto nel tempo un comportamento integerrimo e non è mai stato destinatario di provvedimenti sanzionatori da parte dell'ANAC e dell'Autorità giudiziaria. Nella delibera di nomina, pubblicata nella Sezione Amministrazione Trasparente, sono indicati in maniera puntuale i suoi compiti e la durata dell'incarico nonché le annuali auto-dichiarazioni del RPCT in merito all'assenza di cause di incompatibilità e/o inconferibilità.

Il RPCT, nell'ipotesi in cui non possa ricoprire il ruolo per assenza anche momentanea, provvede con apposito atto alla nomina di un sostituto comunicando a tutti i dipendenti i riferimenti del sostituto nonché pubblicando l'atto di nomina ed i riferimenti.

Il RPCT collaborerà attivamente con l'OdV al fine di attuare una concreta ed efficace integrazione dei due sistemi (L. 190/12 e D.Lgs. 231/01), anche per fornire tempestivamente segnalazioni sull'insorgenza di criticità, attraverso la definizione di incontri periodici finalizzati anche ad evitare duplicazioni di controlli e verifiche, sovrapposizioni di ruoli o mancanza di presidi.

I compiti del RPCT sono di seguito elencati:

a) in base a quanto previsto dalla L. 190/2012, il RPCT deve:

- coadiuvare l'organo di indirizzo politico-amministrativo ad elaborare la proposta di piano, che deve essere poi adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti anche sui temi dell'etica e della legalità;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- verificare, d'intesa con l'organo di indirizzo politico-amministrativo, l'eventuale possibilità di una effettiva rotazione degli incarichi;
- elaborare la relazione annuale sull'attività svolta, assicurarne la pubblicazione sul sito web istituzionale e trasmetterla all'organo di indirizzo politico;

- riferire sulla sua attività all'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- gestire le richieste di riesame di accesso civico generalizzato;
- gestire le segnalazioni whistleblowing ricevute dall'Azienda;

b) in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 39/2013, il RPCT in particolare deve:

- vigilare sull'applicazione delle disposizioni in materia di rispetto delle norme sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità;
- segnalare i casi di possibili violazioni all'autorità competente;
- vigilare sull'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza;
- avviare il procedimento sanzionatorio ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità), come indicato dalle "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016;

c) in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013, il RPCT in particolare deve:

- porre in essere un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, ed eventualmente all'Autorità nazionale anticorruzione, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
- occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico generalizzato con l'obbligo di effettuare la segnalazione di cui all'art.43, c. 5, del d.lgs. 33/2013;

d) in base a quanto previsto dal d.P.R. 16 aprile 2013 n.62 deve curare la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio.

Le responsabilità in capo al RPCT: a fronte dei compiti attribuiti, la L.190/2012 prevede anche consistenti responsabilità in capo al RPCT individuate in particolare all'articolo 1 comma 12 e 14 a cui si rimanda, oltre che nell'allegato 3 al PNA 2022.

Anche l'aggiornamento 2023 del PNA, dedicato integralmente ai Contratti Pubblici, dopo l'entrata in vigore del nuovo Codice con il D.Lgs. 36/2023, conferma i contenuti dell'Allegato 3 PNA 2022 ed evidenzia l'importanza di presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti pubblici sia in deroga sia ordinari, ponendo in capo al RPCT la verifica in sede di monitoraggio della corretta attuazione delle misure all'uopo programmate.

2.3.3. I Dipendenti, i collaboratori esterni e i fornitori

I dipendenti e tutti i collaboratori esterni e fornitori a qualsiasi titolo, sono tenuti al rispetto delle direttive e delle prescrizioni contenute nel PTPCT.

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPCT, tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti mantengono ciascuno il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Tutti i dipendenti, i collaboratori esterni e i fornitori pertanto sono tenuti alla conoscenza del presente Piano a seguito della sua pubblicazione sul sito istituzionale nonché alla sua osservanza e, per quanto di competenza, alla sua esecuzione.

Nei contratti con i dipendenti, i fornitori e i collaboratori esterni verrà inserita apposita clausola secondo cui il sottoscrivente dichiara di essere a conoscenza del PTPCT adottato dall'ente e si impegna a rispettarlo, prevedendo le conseguenze in ipotesi di violazione.

Tali soggetti devono altresì assicurare la propria collaborazione al RPCT segnalando le eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel PTPCT e attraverso il diretto riscontro di ulteriori situazioni di rischio non specificatamente disciplinate dal presente piano.

Ai sensi dell'art. 1, commi 14 e 44, L. 190/12, l'eventuale violazione da parte dei dipendenti delle misure previste dal presente piano costituisce illecito disciplinare.

Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio è decisivo per la qualità del PTPCT e delle relative misure, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione, pertanto, prima dell'adozione definitiva del Piano triennale 2025-2027, il personale viene messo a conoscenza delle misure prescritte dal piano.

2.3.4. Stakeholders

Ai fini di sollecitare la società civile e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi a formulare proposte da valutare in sede di elaborazione dell'aggiornamento del PTPCT, il documento adottato dal Consiglio di Amministrazione viene pubblicato sul sito web dell'ente all'atto della sua definitiva adozione.

In via generale, si evidenzia che il ruolo della società civile nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza assume rilievo sotto il duplice profilo di diritto e dovere alla partecipazione.

L'attivo coinvolgimento e la partecipazione consapevole della società civile sono richiamati in molte norme sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione di più alti livelli di trasparenza. Uno dei principali obiettivi perseguiti dal legislatore è quello di tutelare i diritti dei cittadini e attivare

forme di controllo sociale sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Negli scorsi anni gli stakeholders non hanno prodotto contributi e/o osservazioni.

3. IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

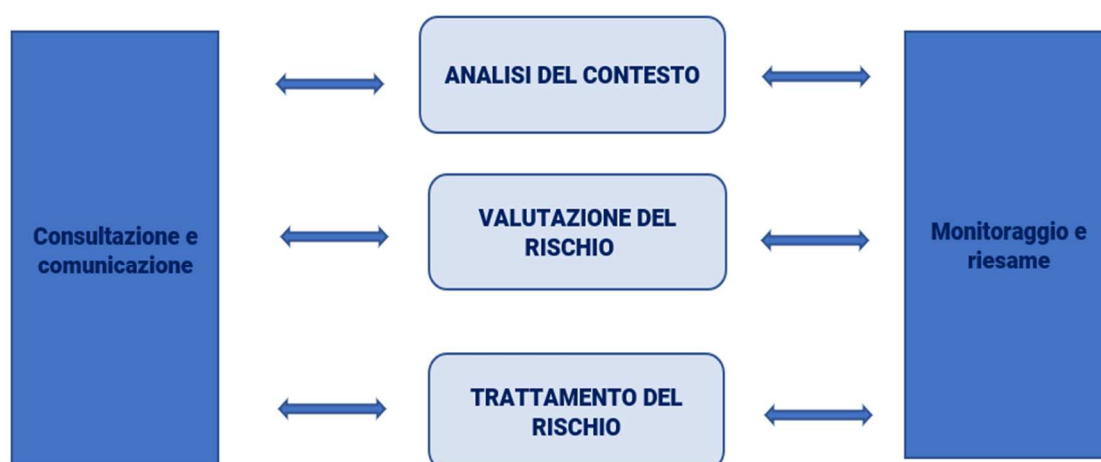
3.1. La metodologia di analisi del rischio

Il processo di gestione del rischio corruttivo è stato progettato ed attuato secondo le indicazioni contenute nell'allegato 1 al PNA 2019.

La principale finalità del processo di gestione del rischio corruttivo è quella di prevenire il verificarsi di eventi corruttivi ed è posta in essere attraverso la previsione di misure organizzative sostenibili per l'ente, favorendo il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa. Il processo di gestione del rischio si sviluppa seguendo una logica sequenziale e periodica al fine di favorire il continuo miglioramento del sistema. Le fasi centrali del sistema sono rappresentate nel diagramma seguente e sono: l'**analisi del contesto**, la **valutazione del rischio** e il **trattamento del rischio**.

A tali tre principali fasi si affiancano due ulteriori fasi trasversali: la **fase di consultazione e comunicazione** e la **fase di monitoraggio e riesame del sistema**.

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle fasi rappresentate nel seguente schema:



Ai fini della redazione del presente PTPCT è stata rivista anche la mappatura dei processi precedentemente elaborata al fine di verificare alla luce del monitoraggio effettuato con cadenza periodica e del riesame se le previsioni inserite fossero ancora attuali.

3.2. Analisi del contesto esterno

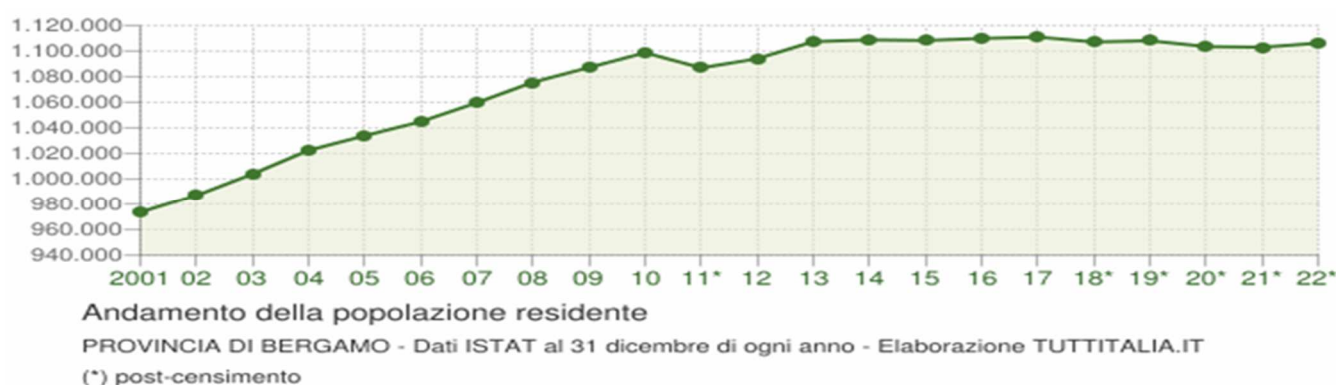
Nella fase di analisi del contesto l'ente ha acquisito le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia in relazione alla propria organizzazione (contesto interno).

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'ente si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi ed in quale maniera possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo.

L'analisi del contesto esterno è stata svolta attraverso le seguenti attività: 1) acquisizione dei dati rilevanti; 2) interpretazione dei dati rilevati ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Dal Piano di Zona 2025/2027, si evidenzia che la popolazione residente nel territorio della Provincia di Bergamo è costituita da 1.106.303 abitanti, di cui 549.975 uomini e 556.328 donne (dati ISTAT al 31 dicembre 2023). Dei 243 Comuni bergamaschi, 171 sono quelli con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, 65 quelli con popolazione compresa tra i 5.000 e 15.000 abitanti, 7 quelli con popolazione superiore ai 15.000 abitanti. Solamente il Comune capoluogo supera le 100.000 unità. Il territorio provinciale ha una superficie pari a 2.755 km² ed è costituito per il 63,5% da montagna, per il 24,4% da pianura e per il 12% da collina.

La tabella in basso riporta l'andamento della popolazione della Provincia di Bergamo dal 2001 al 2022; da evidenziarsi l'aumento della popolazione che negli ultimi 3 anni ha registrato un incremento di 9.487 persone



Il Distretto di Bergamo Ovest presenta mediamente una popolazione più giovane rispetto a quella della provincia, con la sola eccezione dell'ambito di Treviglio. La densità abitativa è più alta di quella provinciale ed è particolarmente elevata negli ambiti di Dalmine e dell'Isola Bergamasca e Bassa Val San Martino.

Ambito Territoriale/distrettuale	Distretto	n. Comuni	Popolazione	Densità abitativa per km ²
Dalmine	Bergamo Ovest	17	146.368	1.223,6
Isola Bergamasca e Bassa Val San Martino	Bergamo Ovest	25	135.894	968,9
Treviglio	Bergamo Ovest	18	111.970	622,5
Romano di Lombardia	Bergamo Ovest	17	85.566	429,5
TOTALE		77	479.798	768,2

Fonte: Rielaborazione su dati Tuttitalia da Censimenti Istat al 31 dicembre 2023

L'Ambito distrettuale denominato Isola Bergamasca e Bassa Val San Martino si estende nel territorio in provincia di Bergamo della Bassa Val San Martino (Comuni di Caprino Bergamasco, Cisano Bergamasco, Pontida e Torre de' Busi) e dell'area compresa tra il Monte Canto a nord e tra i fiumi Brembo e Adda denominato "Isola".

Il territorio comprende 25 Comuni che nel 2006 hanno costituito un'Azienda speciale Consortile, ad oggi denominata Azienda Isola, per la gestione dei servizi alla persona a livello sovracomunale. L'Ambito distrettuale, così come ridefinito dalla Legge Regione Lombardia n.23/2015 all'art.7 bis, in relazione al quale "...I distretti sono articolati dalla ATS in ambiti distrettuali, comprendenti ciascuno una popolazione di norma non inferiore a 80.000 abitanti.....", risulta essere costituito da una popolazione di 135.894 abitanti.

TOTALE popolazione AMBITO diviso per genere	Maschi 68.257 50,23%	Femmine 67.637 49,77%	Totale 135.894
--	---------------------------------------	--	-----------------------

L'andamento della popolazione è stato costantemente in aumento fino al 31/12/2018, per poi mantenersi costante negli ultimi anni, con una decrescita dell'0,61% nel 2020 a causa di una percentuale d'incidenza dell'indice di mortalità (8,58%) sicuramente riflesso negativo dell'emergenza epidemiologica COVID 19.

Da confronto con i dati provinciali, la popolazione dell'Ambito Isola Bergamasca e Bassa Val San Martino al 31/12/2023 registra nello specifico gli indici sotto riportati:

- l'età media (è la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione) è di **44,50** anni;

- l'indice di vecchiaia (grado di invecchiamento di una popolazione: è il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 19 anni) è di **110,85**;
- l'indice di dipendenza strutturale della popolazione attiva (carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0/14 e + 65 anni) rapportato a quella attiva (15/64 anni) è di **53,05**;
- l'indice di natalità (numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti) è di **6,88**;
- l'indice di mortalità (numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti) è di **10,22**;
- la popolazione straniera è di **13.751** abitanti e rappresenta il **10,12%** della popolazione di Ambito.

Comune	maschi	femmine	abitanti al 31/12 2023	0-4 anni	05-19 anni	20-64 anni	+ 65 anni	età media	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di natalità (anno 2022)	Indice di mortalità (anno 2022)	popolazione scolastica 05-19 anni	popolazione straniera 2023
Ambivere	1.208	1.137	2.345	71	278	1.483	513	45,6	146,99	51,9	7,2	10,6	278	109 4,65%
Bonate Sopra	5.189	5.178	10.367	526	1.754	6.466	1.621	41,2	71,09	47,9	8,8	6,3	1.754	748 7,22%
Bonate Sotto	3.342	3.345	6.687	268	1.023	3.981	1.415	44,4	109,6	53,8	6,2	7,5	1.023	764 11,43%
Bottanuco	2.587	2.513	5.100	185	758	3.037	1.120	45,2	118,76	54,6	6,3	8,3	758	392 7,69%
Brembate	4.339	4.243	8.582	350	1.274	5.213	1.745	44,4	107,45	51,6	7,6	9,2	1.274	1066 12,42%
Brembate Sopra	3.948	3.989	7.937	277	1.213	4.598	1.849	45,9	124,09	57,6	6,2	19,4	1.213	463 5,83%
Calusco d'Adda	4.116	4.136	8.252	305	1.250	4.756	1.941	45,8	167,3	59,4	6,9	11,5	1.250	1172 14,20%
Capriate San Gervasio	4.118	4.044	8.162	320	1.160	4.817	1.865	45,8	126,01	56,7	7,9	15,0	1.160	1091 13,37%
Caprino Bergamasco	1.580	1.461	3.041	111	432	1.826	672	45,7	123,75	54,4	5,6	11,8	432	231 7,60%
Carvico	2.289	2.361	4.650	166	719	2.722	1.043	45,6	117,85	57,3	8,6	7,7	719	424 9,12%
Chignolo d'Isola	1.757	1.606	3.363	151	531	2.084	597	43,0	87,53	49,1	8,6	7,1	531	330 9,81%
Cisano Bergamasco	3.100	3.117	6.217	218	942	3.672	1.385	45,3	119,39	55	4,8	11,6	942	491 7,90%
Filago	1.549	1.536	3.085	120	467	1.865	633	44,6	107,83	52,5	7,1	11,3	467	264 8,56%
Madone	2.086	2.021	4.107	183	637	2.538	749	43,1	91,34	49,7	8,1	6,9	637	539 13,12%
Mapello	3.516	3.401	6.917	260	1.103	4.203	1.351	43,7	99,11	52,1	6,2	6,7	1.103	492 7,11%
Medolago	1.174	1.160	2.334	77	368	1.430	459	44,3	103,14	49,4	4,3	6,8	368	236 10,11%
Ponte San Pietro	5.868	5.854	11.722	483	1.829	6.817	2.593	44,8	112,15	58,1	8,2	12,3	1.829	2154 18,38%
Pontida	1.638	1.595	3.233	124	493	1.925	691	44,8	111,99	53,7	4,6	9,8	493	274 8,48%
Presezzo	2.334	2.441	4.775	146	720	2.822	1.087	45,7	125,51	55,5	4,8	9,0	720	478 10,01%
Solza	992	985	1.977	89	300	1.215	373	43,6	95,88	50,9	10,6	7,1	300	176 8,90%
Sotto Il Monte	2.186	2.186	4.372	146	712	2.682	832	44,0	96,96	49,2	5,2	5,2	712	146 3,34%
Suisio	1.933	1.861	3.794	145	588	2.258	803	44,6	109,54	53	6,3	8,7	588	399 10,52%
Terno d'Isola	4.017	3.991	8.008	341	1.375	5.074	1.218	41,6	70,97	43,7	7,2	9,1	1.375	1009 12,60%
Torre de' Busi	1.126	1.105	2.231	107	342	1.357	425	43,1	94,65	51,9	9,1	10,4	342	67 3,00%
Villa d'Adda	2.265	2.371	4.636	153	680	2.700	1.103	46,6	132,42	57,3	5,6	26,1	680	236 5,09%
Totali	68.257	67.637	135.894	5.322	20.948	81.541	28.083	44,50	110,85	53,05	6,88	10,22	20.948	13.751 10,12%

*Fonti: statistiche demografiche Italia www.tuttiitalia.it e www.istat.it

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 19 anni

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni).

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

Età media

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

Composizione nuclei familiari

	mononucleari	2 componenti	3 componenti	4 componenti	5 componenti	6+ componenti	totale
Ambivere	320	296	204	151	32	9	1.012
Bonate Sopra	1.168	1.183	907	744	160	57	4.219
Bonate Sotto	960	823	570	406	103	46	2.908
Bottanuco	600	644	443	321	87	26	2.121
Brembate	1.153	1.052	719	520	132	47	3.623
Brembate Sopra	977	958	615	526	129	42	3.247
Calusco d'Adda	1.041	1.039	658	517	158	52	3.465
Capriate San Gervasio	1.213	1.037	654	455	154	42	3.555
Caprino Bergamasco	486	384	254	169	48	18	1.359
Carvico	578	571	377	303	80	32	1.941
Chignolo d'Isola	400	389	299	206	50	25	1.369
Cisano Bergamasco	807	775	515	386	110	38	2.631
Filago	363	377	266	197	51	19	1.273
Madone	500	517	321	250	68	46	1.702
Mapello	810	885	566	481	100	36	2.878
Medolago	247	300	215	147	36	11	956
Ponte San Pietro	1.883	1.411	827	647	226	124	5.118
Pontida	461	370	253	202	60	27	1.373
Presezzo	580	614	350	316	76	44	1.980
Solza	251	239	197	112	32	10	841
Sotto il Monte Giovanni XXIII	545	476	387	316	68	18	1.810
Suisio	425	439	320	229	69	46	1.528
Terno d'Isola	1.014	1.796	2.013	2.120	765	350	8.058
Torre de' Busi	283	290	194	152	26	9	954
Villa d'Adda	591	557	360	300	65	25	1.898
Ambito	17.656	17.422	12.484	10.173	2.885	1.199	61.819

	mononucleari			2 componenti			3 componenti			
	2022	2019	2011	2022	2019	2011	2022	2019	2011	
Provincia		152.054	130.986		131.516	122.074		87.598	92.159	
ISTAT 2019										
	4 componenti			> 4 componenti			totale			
	2022	2019	2011	2022	2019	2011	2022	2019	2011	
		71.276	74.724		25.409	23.981		152.054	443.924	

fonte: ISTAT Comuni al 31.12.2022

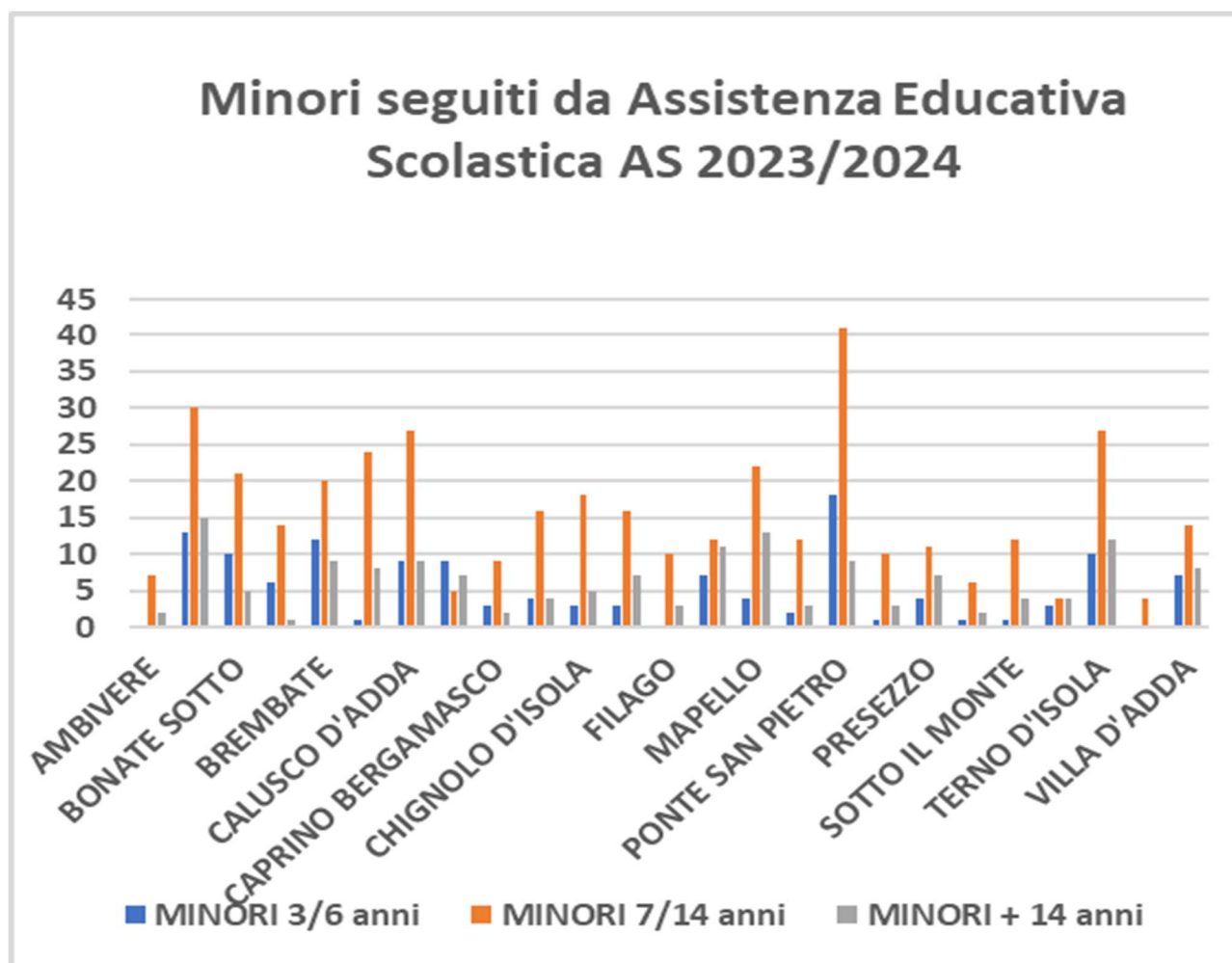
Residenti < 18 e > 65

	pop < 18 anni		pop > 65 anni	
	2022	2017	2022	2017
Ambivere	364	405	514	483
Bonate Sopra	2.078	2.141	1.625	1.415
Bonate Sotto	1.221	1.304	1.421	1.498
Bottanuco	847	877	1.128	997
Brembate	1.459	1.247	1.631	1.543
Brembate Sopra	1.299	1.011	1.791	2.092
Calusco d'Adda	1.383	1.400	1.950	1.731
Capriate San Gervasio	1.320	1.371	1.874	1.782
Caprino Bergamasco	489	538	675	628
Carvico	794	831	981	913
Chignolo d'Isola	609	651	601	552
Cisano Bergamasco	1.022	1.180	1.387	1.309
Filago	533	606	633	582
Madone	780	782	754	658
Mapello	1.240	1.308	1.352	1.235
Medolago	387	ND	462	ND
Ponte San Pietro	2.087	2.118	2.606	2.553
Pontida	547	435	648	829
Presezzo	755	856	1.091	1.027
Solza	349	403	376	328
Sotto il Monte Giovanni XXIII	904	892	833	748
Suisio	685	726	804	730
Terno d'Isola	1.546	1.727	1.220	1.100
Torre de' Busi	424	419	425	315
Villa d'Adda	728	828	1.106	990
Ambito	23.850	24.056	27.888	26.038

	pop < 18 anni		pop > 65 anni	
	2022	2017	2022	2017
Provincia	185.198	199.636	240.674	225.643

fonte: ISTAT Comuni al 31.12.2022

Minori con disabilità seguiti dal servizio di ASSISTENZA EDUCATIVA SCOLASTICA delegato ad Azienda Isola: 676 minori con diverse abilità seguiti presso i 12 Istituti Comprensivi dell'Ambito altre scuole della Provincia di Bergamo.



fonte: Piano di Zona 2025/2027

Lavoro nell'Ambito Isola bergamasca e Bassa Val San Martino

Nel primo trimestre del 2024, il saldo tra assunzioni e cessazioni in provincia di Bergamo ha registrato un aumento di quasi 5.000 posizioni di lavoro dipendente rispetto al 2023. Sebbene il saldo trimestrale sia positivo (+2.552), è in calo rispetto ai picchi post-Covid e agli ultimi trimestri.

Nel periodo preso in considerazione, sono stati registrati 33.072 contratti di assunzione e 30.520 cessazioni. Sebbene il saldo annualizzato sia positivo (+4.923), la dinamica occupazionale mostra una tendenza al rallentamento. Nel terzo trimestre del 2023 si è osservata una frenata (-296), mentre il quarto trimestre ha chiuso con un saldo negativo (-754). Nel mese di dicembre, tradizionalmente un periodo di forte scadenza dei contratti temporanei, il saldo negativo (-3.200) è stato in linea con quello del dicembre 2022. Le assunzioni nel 2023 sono diminuite del 3,5% rispetto all'anno precedente (128.572), mentre le cessazioni sono calate in misura minore (-2,9%, con 122.084

cessazioni). La mobilità lavorativa rimane elevata, con un contesto caratterizzato da un aumento dell'occupazione e una disoccupazione in calo. Nel secondo trimestre del 2023, i centri per l'impiego della provincia hanno visto un aumento delle assunzioni, in particolare per le professioni qualificate nei settori del commercio e dei servizi.

CONTRATTI DI LAVORO DIPENDENTE per area dei Centri per l'impiego

ASSUNZIONI	2022				2023			gen/set 22	gen/set 23	%
	1 trim	2 trim	3 trim	4 trim	1 trim	2 trim	3 trim			
CPI ALBINO	2.110	1.951	2.003	1.828	1.964	1.945	2.003	6.064	5.912	-2,5
CPI BERGAMO	14.258	14.136	13.481	13.204	14.234	14.196	13.392	41.875	41.822	-0,1
CPI CLUSONE	921	1.094	1.132	1.021	847	1.059	1.038	3.147	2.944	-6,5
CPI GRUMELLO DEL MONTE	4.607	3.886	3.552	3.232	4.105	3.751	3.205	12.045	11.061	-8,2
CPI LOVERE	1.014	1.010	904	862	1.113	1.124	1.041	2.928	3.278	12,0
CPI PONTE SAN PIETRO	4.105	3.974	3.559	3.297	4.407	3.706	3.736	11.638	11.849	1,8
CPI ROMANO DI LOMBARDIA	2.892	2.572	2.251	2.081	2.476	1.920	1.995	7.715	6.391	-17,2
CPI TRESORE BALNEARIO	1.970	1.674	1.597	1.400	1.830	1.739	1.296	5.241	4.865	-7,2
CPI TREVIGLIO	7.312	6.364	5.997	5.993	6.426	5.775	5.750	19.673	17.951	-8,8
CPI ZOGNO	1.632	1.687	1.757	1.323	1.515	1.537	1.499	5.076	4.551	-10,3
Totale Provincia	40.821	38.348	36.233	34.241	38.917	36.752	34.955	115.402	110.624	-4,1

CONTRATTI DI LAVORO DIPENDENTE per area dei Centri per l'impiego

CESSAZIONI	2022				2023			gen/set 22	gen/set 23	%
	1 trim	2 trim	3 trim	4 trim	1 trim	2 trim	3 trim			
CPI ALBINO	1.744	1.891	2.010	2.076	1.627	1.788	2.037	5.645	5.452	-3,4
CPI BERGAMO	12.196	13.315	13.176	14.342	11.699	12.847	14.288	38.687	38.834	0,4
CPI CLUSONE	985	823	1.207	990	789	869	1.277	3.015	2.935	-2,7
CPI GRUMELLO DEL MONTE	3.463	3.661	3.699	4.045	3.312	3.446	3.493	10.823	10.251	-5,3
CPI LOVERE	798	887	1.023	994	804	872	1.152	2.708	2.828	4,4
CPI PONTE SAN PIETRO	3.357	3.496	3.816	3.907	3.659	3.646	3.681	10.669	10.986	3,0
CPI ROMANO DI LOMBARDIA	1.865	1.984	2.069	2.430	1.869	1.874	1.990	5.918	5.733	-3,1
CPI TRESORE BALNEARIO	1.508	1.468	1.620	1.853	1.343	1.559	1.595	4.596	4.497	-2,2
CPI TREVIGLIO	5.753	5.938	6.114	6.729	5.506	5.574	6.072	17.805	17.152	-3,7
CPI ZOGNO	1.257	1.418	1.834	1.613	1.238	1.404	1.743	4.509	4.385	-2,8
TOTALE	32.926	34.881	36.568	38.979	31.846	33.879	37.328	104.375	103.053	-1,3

SALDO ASSUNZIONI/CESSAZIONI	2022				2023				gen/set 22	gen/set 23
	1 trim	2 trim	3 trim	4 trim	1 trim	2 trim	3 trim			
CPI ALBINO	366	60	-7	-248	-337	157	-34	419	460	
CPI BERGAMO	2.062	821	305	-1.138	2.535	1.349	-896	3.188	2.988	
CPI CLUSONE	-64	271	-75	31	58	190	-239	132	9	
CPI GRUMELLO DEL MONTE	1.144	225	-147	-813	793	305	-288	1.222	810	
CPI LOVERE	216	123	-119	-132	309	252	-111	220	450	
CPI PONTE SAN PIETRO	748	478	-257	-610	748	60	55	969	863	
CPI ROMANO DI LOMBARDIA	1.027	588	182	-349	607	46	5	1.797	658	
CPI TRESORE BALNEARIO	462	206	-23	-453	487	180	-299	645	368	
CPI TREVIGLIO	1.539	426	-117	-736	920	201	-322	1.868	799	
CPI ZOGNO	375	269	-77	-290	277	133	-244	567	166	
TOTALE	7.895	3.467	-335	-4.738	7.071	2.873	-2.373	11.027	7.571	

Andamento delle assunzioni e delle cessazioni Comuni dell'Isola Bergamasca e Bassa Val San Martino tra il 2021 e il 2023.

	Assunzioni				Cessazioni				Saldo		
	2021	2022	2023		2021	2022	2023		2021	2022	2023
Ambivere	285	306	405		245	312	373		40	-6	32
Bonate Sopra	583	1296	1396		461	1127	1449		122	169	-53
Bonate Sotto	1356	1567	1660		1314	1535	1605		42	32	55
Bottanuco	535	597	471		462	595	553		73	2	-82
Brembate	1010	1032	1143		1049	1064	1037		-39	-32	106

Brembate di Sopra	990	1115	1539	924	1046	1240	66	69	299
Calusco d'Adda	1914	1748	1347	1754	1780	1359	160	-32	-12
Capriate San Gervasio	1648	1559	1451	1484	1765	1422	164	-206	29
Caprino Bergamasco	96	89	104	92	104	94	4	-15	10
Carvico	554	544	561	435	573	613	119	-29	-52
Chignolo d'Isola	303	339	358	232	282	317	71	57	41
Cisano Bergamasco	657	721	746	581	739	720	76	-18	26
Filago	502	618	469	491	668	516	11	-50	-47
Madone	493	567	636	443	591	620	50	-24	16
Mapello	802	803	882	870	833	791	-68	-30	91
Medolago	541	568	529	545	567	517	-4	1	12
Ponte San Pietro	1382	1357	1518	1345	1351	1357	37	6	161
Pontida	212	228	185	245	305	188	-33	-77	-3
Presezzo	674	706	733	643	691	681	31	15	52
Solza	131	113	118	106	121	109	25	-8	9
Sotto il Monte Giovanni XXIII	187	219	179	234	196	214	-47	23	-35
Suisio	437	493	1040	446	501	959	-9	-8	81
Terno d'Isola	488	415	499	466	473	506	22	-58	-7
Villa d'Adda	272	352	310	295	394	340	-23	-42	-30

Fonte: rielaborazione Servizio Centri per l'Impiego della Provincia di Bergamo. 2021-2023.

Secondo le indicazioni dell'allegato 1 al PNA 2019 la scelta dei dati da utilizzare per realizzare l'analisi del contesto esterno deve essere ispirata a due criteri fondamentali:

- la rilevanza degli stessi rispetto alle caratteristiche del territorio o del settore;
- il bilanciamento delle esigenze di completezza e sintesi, dal momento che l'amministrazione dovrebbe reperire e analizzare esclusivamente i dati e le informazioni utili ad inquadrare il fenomeno corruttivo all'interno del territorio o del settore di intervento.

Le **fonti esterne** utilizzate per procedere all'analisi del contesto esterno dell'ente sono state le seguenti:

- Banca dati ISTAT consultabile al sito <http://dati.istat.it> per l'analisi delitti denunciati negli anni dal 2018 al 2022 per la Provincia dove ha la sede l'ente e per la Regione Lombardia;
- Relazione al Parlamento sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ente e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata (aggiornamento 2021) consultabile al sito <https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/relazione-parlamento-sullattivita-forze-polizia-sullo-stato-dellordine-e-sicurezza-pubblica-e-sulla-criminalita-organizzata>
- Relazione al parlamento sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata anno 2022, del 3 Gennaio 2024, documentata al link <https://www.camera.it/temiap/2024/03/12/OCD177-7040.pdf>

- d) Relazione annuale ANAC al Parlamento tenutasi alla Camera dei Deputati in Roma, in data 14 maggio 2024, relativa all'anno 2023, comprensiva della Presentazione del Presidente Avv. Giuseppe Busia, consultabili al sito <https://www.anticorruzione.it/en/-/relazione.annuale.2024>
- e) Relazione sullo Stato di diritto 2024 della Commissione Europea, che monitora i principali sviluppi avvenuti in tutti gli Stati membri nel settore dello Stato di diritto, consultabile al link: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/upholding-rule-law/rule-law/annual-rule-law-cycle/2024-rule-law-report_it

Nell'analisi delle fonti si è tenuto in considerazione che oggi più che in passato si impone la centralità degli appalti come area di rischio; e ciò avviene sia alla luce del fatto che il PNRR ha riversato ingenti quantità di denaro sulle Pubbliche Amministrazioni del Paese, sia del processo di semplificazione conseguito all'emergenza da Covid-19, che ha originato non poche contraddizioni in materia di affidamenti pubblici. La semplificazione è al contempo uno strumento di lotta alla corruzione e un possibile pericolo per la tenuta del sistema anticorruzione, al quale corrisponde uno speculare innalzamento del livello di guardia da parte di ANAC.

3.3. Analisi del contesto interno

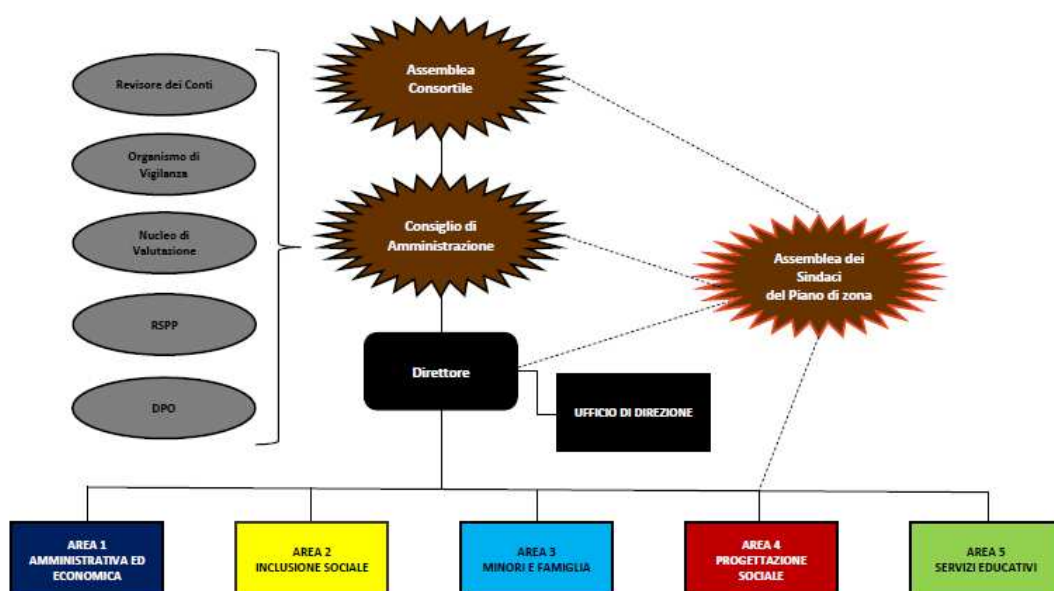
L'analisi del contesto interno analizza gli aspetti legati all'organizzazione interna ed è volta a far emergere le responsabilità ed il livello di complessità dell'organizzazione.

L'Azienda Speciale Consortile "Azienda Isola" è un'Azienda Speciale consortile costituita dai Comuni soci dell'Ambito Territoriale dell'Isola Bergamasca e Bassa Val San Martino ai sensi dell'art. 114 del TUEL (D.Lgs. 267/2000 s.m.i.), che ha in gestione i servizi, gli interventi, le attività, i progetti, sociali, socio-assistenziali e socio-sanitari integrati conferiti in gestione dai Comuni soci che sono per legge titolari della funzione amministrativa sociale. L'Azienda è l'Ente Capofila per l'Ufficio di Piano deputato all'attuazione del Piano di Zona.

- Il numero di dipendenti in servizio alla data del 31/12/2024 è di n.45 unità.
- Non si sono mai verificati fatti corruttivi interni.
- Sono state aperte n. 6 segnalazioni di whistleblowing nel 2024.
- Nel 2024 non sono stati avviati procedimenti disciplinari.

La struttura organizzativa aziendale è così rappresentata:

- Organigramma aggiornato al 31/12/2023 (approvato con delibera di CdA n.66 del 26.09.2023):

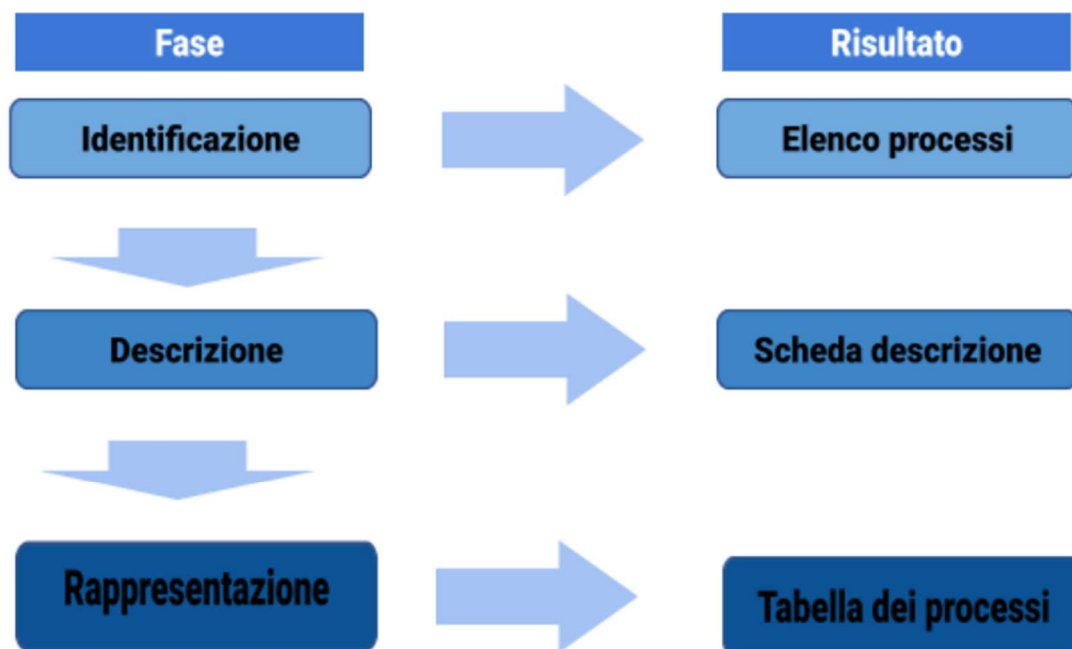


- Funzionigramma aggiornato al 31/12/2023 (approvato con delibera di CdA n.66 del 26.09.2023)

UFFICIO DI DIREZIONE Direttore: Marco Locatelli ✉ mlocatelli@aziendaisola.it ☎ 3287381258	* programmazione generale * controllo di gestione * servizi bibliotecari
AREA 1 AMMINISTRATIVA ED ECONOMICA Responsabile: Maria Calegari ✉ mcalegari@aziendaisola.it ☎ 3421604069	* bilancio e patrimonio * segreteria e protocollo * appalti e contratti * trasparenza, anticorruzione e privacy * amministrazione personale e sicurezza dei luoghi di lavoro * rete informativa aziendale * gestione debiti informativi * fondo solidarietà rivolto ai Comuni
AREA 2 INCLUSIONE SOCIALE Responsabile: Miriam Caprioli ✉ mcaprioli@aziendaisola.it ☎ 3405844695	* servizio segretariato sociale e servizio sociale professionale * reddito di cittadinanza e assegno di inclusione * pronto intervento sociale * servizio dimissioni protette per casi complessi, Network Fragilità, STVM * equipe multidimensionale d'ambito * politiche del lavoro (SIL) * politiche abitative, housing sociale * cartella sociale informatizzata
AREA 3 MINORI E FAMIGLIA Responsabile: Lucia Mariani ✉ lmariani@aziendaisola.it ☎ 3453954602	* servizio tutela minori (fondo emergenza minori, ADM, visite protette e incontri facilitati, centro diurno minori) * servizio affidi familiari * coordinamento tecnico della rete territoriale interistituzionale anti violenza * progetti sperimentali (PIPPi, care leavers, Tutti a scuola) * politiche giovanili
AREA 4 PROGETTAZIONE SOCIALE Responsabile: Filippo Ferrari ✉ fferrari@aziendaisola.it ☎ 3703625932	* ufficio di piano ex l. 328/2000 * esercizio e accreditamento unità di offerta sociale * progettazione sociale * SAD e SADH * custodia sociale * "dopo di noi", reddito autonomia * CDD e CSE * servizi sperimentali per disabili adulti ("Arcipelago" e voucher STD) * laboratori socio-occupazionali * protezione giuridica * sportello e registro assistenti familiari * PNRR – Missione 5 * coordinamento pedagogico * gioco d'azzardo patologico * comunicazione aziendale
AREA 5 SERVIZI EDUCATIVI Responsabile: Elena Pedrinzani ✉ epedrinzani@aziendaisola.it ☎ 3441724798	* assistenza educativa scolastica (AES) e relativi servizi integrativi e complementari * AES scuola potenziata * ADH * FNA * spazio autismo "punto e virgola" * interventi educativi a supporto delle scuole del territorio (mediazione culturale, servizio socio-psico-pedagogico) * sportello orientamento sulla disabilità "Teseo" * salute mentale * progetto "relazione e inclusione"

3.4. Identificazione, analisi e valutazione del rischio corruttivo

Il metodo utilizzato ai fini dell'identificazione, analisi e valutazione del rischio corruttivo, come previsto dall'allegato 1 al PNA 2019, è stato il seguente:



Metodologia adottata

Nel corso del 2024 la mappatura dei processi è stata riesaminata al fine di verificarne l'attualità.

Nella redazione della **mappatura dei processi** si è partiti da un'analisi preliminare della documentazione esistente al fine di effettuare una prima catalogazione, in macro-aggregati, dell'attività svolta, in seguito sono state svolte interviste interne da parte del RPCT.

Il risultato della prima fase della mappatura dei processi è stato quindi l'identificazione dell'elenco dei processi dell'ente.

L'elenco è stato poi rielaborato e i singoli processi omogenei sono stati raggruppati sotto le varie **“aree di rischio”** individuate.

Le aree di rischio individuate sono quelle generali e quelle specifiche dell'ente che dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività svolta.

Per ogni singolo processo identificato è stata prevista una breve descrizione dello stesso e viste le piccole dimensioni in termini di organico ha riguardato in particolare

- a. gli elementi funzionali alla descrizione dei processi (input);

b. gli ambiti di attività (aree di rischio) da destinare all'approfondimento.

L'ente ritiene che anche in ragione della semplificazione della gestione dell'ente sia utile il pervenire gradualmente ad una descrizione analitica dei processi, attività che verrà realizzata nel corso del prossimo triennio in maniera completa utilizzando i seguenti elementi indicati dall'allegato 1 al PNA 2019:

- elementi in ingresso che innescano il processo - "input";
- risultato atteso del processo – "output";
- sequenza di attività che consente di raggiungere l'output – le "attività";
- momenti di sviluppo delle attività – le "fasi";
- responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;
- tempi di svolgimento del processo e delle sue attività;
- vincoli del processo;
- risorse e interrelazioni tra i processi;
- criticità del processo.

Alla luce della L. 190/12, le aree di rischio ritenute prioritarie da descrivere in maniera più dettagliata e approfondita sono le seguenti:

Aree di rischio:

- Contratti Pubblici anche alla luce dell'Aggiornamento 2024 del PNA;
- Selezione e gestione del personale anche in regime di P.IVA;
- Procedure di co-progettazione e co-programmazione;
- Rapporti con i fornitori;
- Ispezioni da parte di Autorità pubbliche;
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Gestione della cassa in contanti;
- Gestione dei servizi esternalizzati al privato sociale e al terzo settore;
- Gestione consulenze;
- Gestione dei titoli sociali;
- Tutela della privacy, dei dati personali e dei dati particolari dei dipendenti e degli utenti;

La **valutazione del rischio** è la successiva fase del processo di gestione del rischio il cui fine è di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive.

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: **l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.**

Identificazione

Ai fini dell'identificazione dei rischi è necessario: definire l'oggetto di analisi, utilizzare opportune tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative, individuare i rischi associabili all'oggetto di analisi e formalizzarli nel PTPCT.

In primo luogo, nella definizione dell'oggetto di analisi le fonti informative utilizzate dall'ente sono state:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno e della mappatura dei processi;
- gli incontri fra il RPCT e l'Organismo di Vigilanza.

In sede di adozione del presente Piano è stata rivista l'intera mappatura dei processi che è stata confermata.

Analisi

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo: pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati e di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio corruttivo.

L'analisi del livello di esposizione di rischio è stata effettuata rispettando i principi guida richiamati nel PNA 2019 e secondo l'allegato 1 al PNA attraverso il criterio generale di "prudenza" secondo cui è sempre da evitare la sottostima del rischio, che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio si è proceduto a:

- a) scegliere l'approccio valutativo di tipo qualitativo, fornendo una puntuale motivazione;
- b) individuare i criteri di valutazione;
- c) rilevare i dati e le informazioni;
- d) formulare un giudizio sintetico.

Ponderazione

La fase di ponderazione del rischio, infine, ha lo scopo di stabilire:

- a) le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- b) le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'ente e il contesto in cui opera.

3.5. Trattamento del rischio: progettazione delle misure e Assesment delle misure di carattere specifico

Il trattamento del rischio è la fase che individua i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi.

Metodologia adottata

L'Azienda ha progettato l'attuazione di misure specifiche e puntuali e previsto scadenze di attuazione ragionevoli in base alle risorse economiche e di personale disponibili. Anche in relazione alle successive fasi di controllo e di monitoraggio delle misure le scelte di pianificazione dell'ente risultano ragionevoli in base alle risorse economiche e di personale disponibili.

In particolare, **nella progettazione delle misure** di carattere specifico al fine di adottare soluzioni concrete e atte ad evitare misure astratte, poco chiare o irrealizzabili, **si sono applicati i seguenti principi:**

- a) Presenza ed adeguatezza di misure e/o di controlli specifici;
- b) Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;
- c) Sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- d) Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

Nel corso del 2025 il RPCT effettuerà i controlli prescritti dal Piano relativamente all'attuazione delle varie misure di regolamentazione, controllo, semplificazione e formazione previste e in collaborazione con l'Organismo di vigilanza che definirà i campioni da controllare.

3.6. Monitoraggio e riesame

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio.

Attraverso il monitoraggio e il riesame si può verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione adottate e valutare il complessivo funzionamento del processo al fine di intervenire prontamente per apportare le modifiche necessarie.

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio adottate, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Il monitoraggio è effettuato dal RPCT con cadenza periodica secondo quanto previsto dal piano.

Il RPCT programma con cadenza annuale le attività di riesame e redige apposito verbale del cui esito dà atto nella relazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Nonostante la possibilità di ridurre le attività di monitoraggio, sancita dall'ANAC con il PNA 2022-2024, si ritiene opportuno, ai fini del miglioramento progressivo della politica anticorruzione dell'Azienda, mantenere un livello superiore a quello consentito.

Le attività di monitoraggio programmate sono state svolte?	Si, non sono emerse criticità tali da dover implementare le misure prescritte dal PTPCT
A seguito delle fasi di monitoraggio del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/ implementazioni	Non sono emerse situazioni di criticità. Nel prossimo triennio si valuterà la possibilità di razionalizzare alcuni controlli
Il riesame è stato effettuato?	Si, rivedendo anche l'analisi dei rischi
A seguito delle fasi di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/ implementazioni	Non sono emerse situazioni di criticità. Nel prossimo triennio si valuterà la possibilità di integrare alcune misure con il MOG 231 aggiornato

PARTE II

4. LE MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

4.1. Il codice etico

Il codice etico dei dipendenti dell'Azienda è stilato in attuazione e ad integrazione delle misure previste dalla L. 190/12. Il codice etico sarà aggiornato nel corso del 2025, alla luce della riforma del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023, Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81, che modifica il DPR 62/2013. Tra le principali novità che compaiono nel DPR si evidenzia la responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori, e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo, l'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo; l'imposizione di comportamenti che sono atti a prevenire il compimento di illeciti al fine di anteporre l'interesse pubblico a quello privato, l'espressa previsione del divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, quali ad esempio orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione; la previsione che le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso l'utilizzo dei social media non debbano in alcun modo essere riconducibili all'amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine ed il decoro, rispetto dell'ambiente, per contribuire alla riduzione del consumo energetico, della risorsa idrica e tra gli obiettivi anche la riduzione dei rifiuti e il loro riciclo.

L'Azienda procederà quindi nel 2025 alla rivisitazione e nuova stesura del documento con la relativa implementazione.

Il RPCT ha effettuato i controlli sull'applicazione delle previsioni del Codice?	Sì
Il RPCT ha dato attuazione e diffusione al codice di comportamento?	Sì, attraverso la formazione specifica del personale
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Rivisitazione ed aggiornamento del Codice Etico unitamente al Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

4.2. Le misure di disciplina del conflitto di interesse

La disciplina relativa alle modalità di segnalazione del possibile conflitto di interesse sarà mantenuta all'interno del **Codice etico** ma si procederà altresì alla stesura e approvazione di uno specifico **Regolamento per la disciplina del conflitto di interessi**. Il Regolamento si porrà in linea con:

- la delibera n. 158/ 30 marzo 2022, con cui l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha invitato le amministrazioni a dotarsi in via definitiva di un regolamento *“per prevenire, individuare e risolvere eventuali conflitti d'interesse”* aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal Codice Etico;

- la Circolare MEF dell'11 agosto 2022, n. 30, recante le *“Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori”* la quale suggerisce alle Amministrazioni destinatarie l'adozione di una *policy* in materia di conflitti di interessi;

- l'art. 16, comma 4 del D.Lgs. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici) prevede, in materia di aggiudicazioni e affidamenti, che prevede che *“le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al comma 3 (obblighi di astensione per chi versa in reali condizioni di conflitto) siano rispettati”*.

Il flusso procedurale descritto nel Codice etico e nell'emanando Regolamento continuerà ad essere il seguente:

- a. Il dipendente deve rilasciare le dichiarazioni in materia di conflitto di interesse in due casi.
 - i) al momento dell'assunzione;
 - ii) ogniqualvolta le sue condizioni personali si modifichino in modo tale da configurare un'ipotesi di conflitto di interesse.

Tali dichiarazioni devono essere indirizzate al superiore gerarchico e/o al RPCT in quanto è il soggetto più qualificato a valutare concretamente l'ipotesi di conflitto rispetto all'attività svolta dal dipendente all'interno dell'ufficio. Il RPCT, entro 10 giorni, valuterà il conflitto di interesse segnalato.

- b. Il RPCT, acquisite le dichiarazioni del dipendente, valuta la possibilità di contrasto rispetto all'attività di competenza del dipendente nel modo che segue, emanando un provvedimento motivato sulla modulistica adottata dall'Azienda:
 - i) non si configura alcuna situazione, neppure potenziale, di conflitto di interessi;

- ii) si prospetta un'ipotesi anche potenziale di conflitto: il RPCT solleva il dipendente dallo svolgimento di attività potenzialmente in conflitto;
 - iii) si configura un'ipotesi attuale di conflitto, anche di carattere generalizzato, per cui è opportuno prevedere misure ulteriori di controllo vista l'impossibilità – in relazione all'attuale assetto organizzativo – di assegnare il dipendente ad altro ufficio.
- c. Il RPCT, per le annualità successive a quella di adozione del Regolamento provvederà con cadenza triennale a richiedere a tutti i dipendenti la dichiarazione attestante i possibili conflitti di interesse e ricorderà agli stessi l'esistenza dell'obbligo di astenersi nel caso di sussistenza di un'ipotesi di conflitto d'interesse.

Il RPCT ha adempiuto alla corretta tenuta del registro?	Sì
Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate carenze o situazioni di conflitto di interesse sulle quali intervenire

Il flusso procedurale per collaboratori è il seguente:

- a. il consulente rilascia dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi prima del conferimento dell'incarico di consulenza in cui si impegna a comunicare tempestivamente ed entro 10 giorni eventuali situazioni di conflitto di interessi insorte successivamente al conferimento dell'incarico che dovranno essere comunicate al Direttore / RPCT che si esprimerà entro 10 giorni, con eventuale audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche effettuate.

In conformità con lo specifico **Regolamento sui controlli delle autocertificazioni**, di cui l'Azienda si doterà nel corso dell'anno 2025 per disciplinare i criteri e le modalità di svolgimento dei controlli aventi ad oggetto la veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e delle dichiarazioni sostitutive di atto notorio rese ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 28.12.2000, N. 445 “*Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa*”, il

RPCT effettuerà controlli a campione sulle dichiarazioni rilasciate dai collaboratori per gli incarichi affidati, anche attraverso la consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate carenze o situazioni di conflitto di interesse sulle quali intervenire

4.2.1. Registro delle segnalazioni dei conflitti di interesse

Viene istituito il **registro delle segnalazioni dei conflitti di interesse per i dipendenti**, la cui tenuta compete al RPCT, che sarà previsto anche nell'emanando **Regolamento per la disciplina del conflitto di interessi**, indicando la natura, i termini, l'origine e la portata del conflitto di interessi e gli adempimenti adottati.

La tenuta del Registro risulta necessaria al fine di garantire il necessario monitoraggio sulle situazioni di astensione da parte del RPCT.

Il RPCT ha aggiornato il Registro?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Nessuna

4.2.2. Conflitto di interesse nelle procedure di gara

L'ANAC con le Linee Guida n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici», approvate dall'Autorità con delibera n. 494 del 05 giugno 2019, ha disciplinato la materia del **conflitto di interessi nelle procedure di gara**.

Il conflitto di interesse nelle procedure di gara era individuato all'articolo 42 del codice dei contratti pubblici (D.lgs. n. 50/2016) ed è ora disciplinato, come sopra già richiamato, dall'art. 16 del nuovo Codice dei Contratti pubblici (D.lgs. 36/2023). Il conflitto di interesse sussiste anche nei casi tipizzati dal legislatore nell'articolo 7 del d.P.R. n. 62/2013, ivi compresa l'ipotesi residuale di esistenza di gravi ragioni di convenienza.

Come sancito anche dall'ANAC con la Deliberazione n° 279 del 20 Giugno 2023, *“Spetta alla stazione appaltante adottare preventivamente tutte le misure necessarie a evitare situazioni di*

conflitto d'interesse ed inoltre valutare la situazione concreta che potrebbe dar luogo a conflitto d'interesse". In coerenza con questo assunto, in sede di revisione del codice etico dell'Azienda e di stesura del Regolamento per la prevenzione del conflitto di interessi sarà disciplinata la materia del conflitto di interessi nelle procedure di gara.

A fronte dell'aggiornamento della modulistica interna dell'Azienda è stata prevista anche la dichiarazione di insussistenza di ipotesi di conflitto di interesse resa da parte dell'operatore economico che partecipa alla procedura.

In conformità con lo specifico Regolamento sui controlli delle autocertificazioni, di cui l'Azienda si doterà nel corso dell'anno 2025, il RPCT effettuerà a campione i controlli e il monitoraggio in relazione al rispetto delle disposizioni sopra citate in materia di conflitto di interessi, per le procedure di acquisti.

Per quanto riguarda le commissioni di selezione pubbliche, l'Azienda prevede in caso di avvio di procedura di selezione l'obbligo di dichiarazione da parte del commissario di eventuali ipotesi di conflitto di interessi successivamente alla formazione dell'elenco dei partecipanti.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate carenze o situazioni di conflitto di interesse sulle quali intervenire

4.3. Formazione delle commissioni, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

La legge n.190/2012 ha introdotto un nuovo articolo 35 bis nel d.lgs. 165/2001 che fa divieto a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, di assumere i seguenti incarichi:

- far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego;
- essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessione dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici;
- far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici.

Nei limiti delle competenze e delle funzioni dei membri delle commissioni, ove possibile è garantito il **principio di rotazione**, quale ulteriore misura di prevenzione della corruzione, nella formazione delle commissioni per la selezione del personale e per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'organo di indirizzo politico **garantisce il rispetto di tale principio nella costituzione delle suddette commissioni** segnalando eventuali difformità rispetto a tale previsione al RPCT che provvede alle eventuali sostituzioni dei membri.

Il RPCT vigila sulla sottoscrizione, da parte del dipendente assegnatario di uno degli incarichi innanzi menzionati o del commissario di concorso o di gara, della dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art. 46 del d.P.R. n. 445/2000 in cui attesti, contestualmente all'accettazione, l'assenza di condanne penali per reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale.

In conformità con lo specifico Regolamento sui controlli delle autocertificazioni, di cui l'Azienda si doterà nel corso dell'anno 2025 il RPCT effettuerà controlli a campione sulle dichiarazioni rilasciate dai membri delle commissioni e a campione per gli incarichi affidati.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate carenze o situazioni di conflitto di interesse sulle quali intervenire

4.4. Inconferibilità, incompatibilità degli incarichi e pantouflage

Il D.lgs. n. 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della l. n. 190/2012, prevedendo fattispecie di inconferibilità e incompatibilità dell'incarico.

Si precisa che, nell'attuale pianta organica dell'Azienda, l'unica figura apicale con qualifica dirigenziale è il Direttore.

4.4.1. Inconferibilità e Incompatibilità ai sensi del d.lgs. 39/2013

Si prevede la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico e la verifica delle stesse entro un termine di 30 giorni dal conferimento di incarico.

La procedura di conferimento dell'incarico avverrà solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso). Si prevede la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

Così come previsto dalla delibera n. 833 dell'ANAC, il RPCT è il soggetto tenuto a far rispettare le disposizioni dettate dal d.lgs. n. 39/2013, ed è assegnatario del compito di contestare le situazioni di inconferibilità o incompatibilità e di segnalare la violazione all'ANAC.

Circa le modalità di verifica da parte del RPCT, si rimanda a quanto espressamente previsto al sub 3) della delibera n. 833/2016 dell'ANAC e alla delibera n. 1201/2019 dell'ANAC.

In caso della sussistenza di una causa di incompatibilità, l'art.19 del d.lgs. 39/2013 prevede la decadenza e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro autonomo o subordinato, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

Il RPCT ha effettuato i controlli in materia di inconferibilità?	Sì
Il RPCT ha effettuato i controlli in materia di incompatibilità?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate situazioni di inconferibilità o incompatibilità sulle quali intervenire

4.4.2. Autorizzazione ad incarichi ed attività extraistituzionali

Nei contratti a qualsiasi titolo stipulati con i dipendenti pubblici verranno inserite apposite clausole volte ad accertare l'esistenza dell'autorizzazione a svolgere l'incarico extraistituzionale da parte del dipendente, con la relativa dichiarazione di svolgere l'attività escludendo potenziali e attuali conflitti di interesse.

Al fine di agevolare la presentazione della dichiarazione sono stati predisposti appositi moduli in cui il soggetto deve effettuare la dichiarazione.

Il RPCT effettuerà controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rilasciate dagli interessati.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate carenze sulle quali intervenire

4.4.3. Incompatibilità successiva (*pantouflage*)

Il *pantouflage* è un'ipotesi di incompatibilità successiva che si affianca e si aggiunge ai meccanismi di “inconferibilità”, ossia i divieti temporanei di accesso ad una carica o ad un incarico, e di “incompatibilità”, ossia il divieto di cumulo di più cariche o incarichi, previsti dal Decreto legislativo. 8 aprile 2013, n. 39. Tali misure hanno il comune fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa.

La ratio dell'introduzione dell'istituto della cd. “**incompatibilità successiva**” (*pantouflage*) è quella di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose.

La disciplina sul divieto di *pantouflage* si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 ma anche ai soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015).

Il Legislatore ha attribuito alla Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC diverse competenze in materia di *pantouflage*: emanazione di pareri ed esercizio di un potere regolatorio, che consiste nella formulazione di indirizzi in materia anche mediante apposite Linee guida.

La Giurisprudenza ha riconosciuto ad ANAC anche la vigilanza e il conseguente potere sanzionatorio in materia, come ricordato, da ultimo, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Per supportare le Amministrazioni nell'applicazione del divieto, con delibera n. 493, approvata dal Consiglio dell'Autorità del 25 settembre 2024, ANAC ha fornito indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di *pantouflage*.

Posto che il divieto di *pantouflage* è volto a ridurre i rischi connessi all'uscita del dipendente da una Pubblica amministrazione e al suo passaggio, per qualsivoglia ragione, ad un soggetto privato

prima della decorrenza di un “*periodo di raffreddamento*”, alla luce delle indicazioni delle suddette Linee Guida ANAC approvate con Deliberazione n.493/2024, l’Azienda Isola rientra fra le Pubbliche amministrazioni / Enti da cui proviene il dipendente (cd. “*enti in provenienza*”), ritenendosi tale norma sia compatibile anche con la provenienza da enti pubblici economici.

In linea con le previsioni del presente PTPCT, pertanto, l’Azienda adotterà uno specifico **Regolamento per la disciplina del Pantouflage**, assunto in conformità alle summenzionate Linee Guida ANAC.

All'atto del conferimento dell'incarico al dipendente/collaboratore verrà richiesta la sottoscrizione di apposita modulistica in cui dichiara la insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità dell'incarico ai sensi della normativa sopra esaminata.

Inoltre, si prevede una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall’incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di Pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Si prevede inoltre la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti, nonché nei contratti dell’Azienda, l’obbligo per l’operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto.

In conformità all’adottando **Regolamento per i controlli sulle Autocertificazioni**, **il RPCT effettuerà controlli a campione sulla presenza delle dichiarazioni negli atti sopra individuati e la verifica delle dichiarazioni rilasciate dagli interessati.**

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Non sono state rilevate situazioni di incompatibilità successiva sulle quali intervenire

4.5. La rotazione del personale

L’Azienda, nel rispetto delle previsioni di cui all’art 1, comma 5 lett. b) e al comma 10 lett. b), della Legge 190/2012, prevede quale misura di prevenzione la rotazione degli incarichi, tenuto conto delle piccole dimensioni dell’azienda e della specificità del ruolo e delle competenze necessarie ad esercitarli.

Nel corso dei precedenti anni si è verificata **l'impossibilità dell'Azienda di effettuare la rotazione degli incarichi, per il numero dei propri dipendenti e per le specificità professionali di questi.**

Quale misura alternativa per il triennio in corso si prevede la formazione specifica dei dipendenti che operano nei settori degli acquisti e della selezione del personale.

Il RPCT ha effettuato i controlli?	Si. La formazione è stata erogata a tutto il personale
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Nessuna

4.6. La rotazione straordinaria

L'Azienda intende prevedere un meccanismo analogo a quello sancito dal d.lgs. 165/2001 all'art. 16, co. 1, lett. l-quater, ai sensi del quale i dirigenti degli Enti Pubblici *“provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”*

Ciascun dipendente deve comunicare l'avvio nei propri confronti di procedimenti penali per i seguenti reati, entro 30 giorni dalla conoscenza della notizia, al RPCT tramite segnalazione scritta inoltrata tramite e-mail:

- reati previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale;
- gli altri reati contro la **P.A.** (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

La mancata comunicazione è sanzionata a livello disciplinare.

E' da ritenersi obbligatoria l'adozione da parte dell'organo di indirizzo politico di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta “corruttiva” del dipendente disposta la rotazione straordinaria in relazione ai delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, di cui all'art. 7 della l. n. 69 del 2015, per “fatti di corruzione” che impongono la misura della rotazione straordinaria. L'adozione del provvedimento di cui sopra da parte dell'organo di indirizzo politico, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la **P.A.** (di cui al Capo I

del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

Il provvedimento dell'organo di indirizzo politico deve essere adottato entro 30 giorni dalla comunicazione effettuata dal dipendente.

Il provvedimento adottato dall'Azienda potrebbe anche non disporre la rotazione, ma sarà sempre basato su una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

La motivazione del provvedimento riguarda in primo luogo la valutazione della specifica condotta posta alla base della decisione e in secondo luogo la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato. Nei casi di rotazione facoltativa il provvedimento eventualmente adottato precisa le motivazioni che spingono l'Azienda alla rotazione, con particolare riguardo alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'ente.

In ogni caso, alla scadenza della durata dell'efficacia del provvedimento di rotazione, come stabilita con provvedimento motivato dell'organo di indirizzo politico, quest'ultimo dovrà valutare la situazione che si è determinata per eventuali provvedimenti da adottare.

In ipotesi di impossibilità del trasferimento d'ufficio, dovuta dall'impossibilità di trovare un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire, e in caso di oggettiva impossibilità, il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

L'adozione del provvedimento motivato di rotazione ovvero quello di permanenza del dipendente nell'Ufficio nel quale si sono verificati i fatti di rilevanza penale o disciplinare spetta esclusivamente all'organo di indirizzo politico.

Il RPCT effettuerà i controlli sul rispetto delle disposizioni in materia di rotazione straordinaria disposti dall'Azienda.

Nello scorso anno si sono verificate ipotesi di rotazione straordinaria?	No
Il RPCT ha effettuato i controlli?	Si
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Nessuna

4.7. Tutela del Whistleblower

Nel corso del 2023 si è proceduto ad aggiornare la procedura dell'Azienda sul Whistleblowing, al fine di renderla coerente con il **D.lgs. n.24 del 10 marzo 2023**. Il Regolamento con la procedura prevede tre modalità di segnalazione di presunte condotte illecite o violazioni:

A MANI O TRAMITE IL SERVIZIO POSTALE	tramite triplice busta chiusa indirizzata al RPCT che all'esterno rechi la dicitura "RISERVATA PERSONALE - WHISTLEBLOWING"
IN FORMA ORALE	su richiesta, mediante un incontro diretto
CANALE INFORMATICO	tramite accesso al software/piattaforma informatica attivato dall'Azienda in coerenza con le disposizioni dell'ANAC

Sono state ricevute segnalazioni tramite il canale Whistleblowing?	Sì
Il RPCT ha formato il personale dipendente sulle modalità di segnalazione?	E' stata organizzata nel 2023 e nel 2024 dal consulente legale esterno la formazione specifica a seguito di adozione della procedura
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	E' stata effettuata nel corso del 2023 la revisione della procedura interna

4.8. Formazione del personale sui temi dell'etica pubblica e della legalità

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione e della corruzione.

Il controllo, il monitoraggio e la programmazione delle misure di formazione spettano al RPCT.

Azioni formative espletate nel triennio precedente per il personale
Durante il triennio 2022-2023-2024 è stata effettuata la formazione obbligatoria prevista sul tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza e sul codice etico, studio del materiale fornito (slide) di approfondimento e verifica dell'apprendimento. Gli argomenti affrontati durante la formazione sono stati: - La prevenzione della corruzione e i vincoli internazionali; - Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.): l'ambito soggettivo di applicazione, anche alla luce della recente evoluzione normativa; - Le indicazioni ANAC successive al P.N.A. 2019; - La nuova metodologia di mappatura dei processi; - Le singole misure di prevenzione; - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi: misure preventive per il conflitto di interesse; - La L. 179/2017 e la procedura di Whistleblowing e le novità introdotte dalle Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 adottate dall'ANAC con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021; - Il ruolo del RPCT e le responsabilità alla luce del PNA 2019 e del Vademecum ANAC del 2/02/2022; - La nuova metodologia di mappatura dei processi ai fini anticorruzione; il contesto esterno ed interno. La valutazione del rischio. Il coordinamento con l'aggiornamento del PTPCT; la predisposizione di misure di prevenzione, il sistema di monitoraggio delle misure di prevenzione e le attività per una corretta analisi del rischio;

Formazione del RPCT
Durante il 2025-2026-2027, di concerto con il consulente legale esterno saranno svolti incontri formativi aventi ad oggetto i seguenti temi:- La prevenzione della corruzione nelle assunzioni di personale e conferimento di incarichi; - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;- misure preventive per il conflitto di interesse; - Il Regolamento aziendale per la disciplina del Pantouflage;- Il Whistleblowing e le tutele del Whistleblower, alla luce del nuovo Regolamento Aziendale adottato, in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. n. 24 /2023;- Il nuovo Codice Etico Aziendale; - Il conflitto di interesse: potenziale, apparente o percepito;- La procedura di gestione del conflitto di interessi ed il Regolamento aziendale di disciplina del conflitto di interessi; - Il nuovo Codice

dei Contratti Pubblici entrato in vigore con il D.Lgs. 36/2023 e la relativa disciplina in materia di conflitto di interessi; - L'area di rischio Contratti pubblici e le previsioni del Vademecum ANAC del 2/02/2022 nonché il focus sull'Aggiornamento 2023 al PNA integralmente dedicato ai Contratti Pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi.

Azioni formative programmate

Si prevede nel corso del prossimo triennio di effettuare la formazione in materia di anticorruzione per tutto il personale al fine di illustrare le misure di cui al presente PTPCT e al Codice di comportamento non appena verrà revisionato, nonché una formazione specifica nell'ambito dei contratti pubblici, delle assunzioni di personale e dell'accesso civico per il personale addetto a tali ambiti.

In particolare, sarà prevista la seguente formazione:

TIPOLOGIA FORMAZIONE	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
FORMAZIONE GENERALE	2 ore	2 ore	2 ore
FORMAZIONE SPECIFICA	1. Codice Etico per i dipendenti all'interno della Pubblica Amministrazione.	1. Pantouflage e Conflitto di interesse 2. Privacy e Trasparenza	Formazione sul rapporto tra Modello 231 e PTPCT 2025-2027 Codice dei Contratti pubblici e affidamenti

4.9. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Per quanto riguarda le azioni di sensibilizzazione sui temi dell'etica e della legalità e i rapporti con la società civile, essi sono essenzialmente legati alla stipula di protocolli d'intesa con i diversi soggetti interessati, sia pubblici che privati.

Azioni di sensibilizzazione programmate

Nel corso del triennio, l'Azienda prevede l'attuazione di azioni mirate di sensibilizzazione sulla normativa.

4.10. Patti di integrità

In attuazione dell'art. 1, comma 17, della l. n. 190/2012 l'Azienda prevede di utilizzare appositi patti d'integrità per l'affidamento di contratti pubblici (servizi, forniture, lavori).

Nei relativi avvisi, bandi di gara e/o lettere di invito verrà inserita un'apposita clausola di salvaguardia in base alla quale il mancato rispetto del patto di integrità comporterà l'esclusione dalla gara e la risoluzione del contratto.

Si tratta di patti in cui l'Azienda si impegna alla trasparenza e correttezza per il contrasto alla corruzione e il privato al rispetto di obblighi di comportamento lecito ed integro improntato a lealtà correttezza, sia nei confronti dell'ente che nei confronti degli altri operatori privati coinvolti nella selezione. I patti, infatti, non si limitano ad esplicitare e chiarire i principi e le disposizioni del Codice dei contratti pubblici, ma specificano obblighi ulteriori di correttezza. L'obiettivo di questo strumento è il coinvolgimento degli operatori economici per garantire l'integrità in ogni fase della gestione del contratto.

In coerenza con le previsioni dell'emanando **Regolamento per i controlli sulle autocertificazioni**, **il RPCT effettuerà i controlli e il monitoraggio sul rispetto delle disposizioni in materia di patti di integrità.**

4.11. Presidio dei Contratti Pubblici

Alla luce quindi dell'Aggiornamento 2023 del PNA, le medesime attenzioni e cautele rispetto alla casistica degli eventi rischiosi enucleati nel PNA 2022 relativamente agli appalti vanno riproposte anche e alle procedure approntate con il Nuovo Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 36/2023).

Il RPCT, alla luce delle misure di cui alla Tab. 1 dell'Aggiornamento 2023 del PNA individuerà il soggetto/la struttura competente all'attuazione della misura, tenendo conto delle peculiarità e dell'assetto organizzativo dell'Azienda.

PARTE III

5. PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

5.1. Introduzione

Il presente documento rappresenta lo strumento per implementare un modello compiuto di trasparenza inteso come massima accessibilità a tutte le informazioni concernenti l'organizzazione e

le attività di pubblico interesse dell'ente allo scopo di favorire un controllo diffuso sulle attività istituzionali, nel rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità.

In particolare, si pone come principale obiettivo quello di dare attuazione agli obblighi di pubblicazione dettati dalla normativa, di definire e adottare misure organizzative volte ad assicurare regolarità e tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità.

5.2. Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati ed individuazione dei soggetti responsabili

La pubblicazione sarà effettuata secondo le cadenze temporali fissate dal Decreto legislativo 33/2013, nonché dall'allegato 1 della delibera ANAC n. 1134/2017, da parte del soggetto aziendale individuato per ciascun adempimento e sulla base delle seguenti prescrizioni:

- 1) indicare la data di pubblicazione, ovvero, dell'ultima revisione del documento e/o informazione e/o dato pubblicato;
- 2) verificare che i dati, le informazioni e i documenti da pubblicare siano in formato aperto e accessibile;
- 3) eliminare, in raccordo con il RPCT, le informazioni non più attuali, nel rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali, e provvedere all'aggiornamento dei dati, ove previsto;
- 4) pubblicare i dati e le informazioni aggiornate nei casi previsti e comunque ogni qualvolta vi siano da apportare modifiche significative degli stessi dati o pubblicare documenti urgenti.

Tipologie di dati da pubblicare: la sezione “Amministrazione Trasparente” è articolata conformemente alle indicazioni di cui al D.Lgs. 33/2013 che qui si intendono trascritte, sia in relazione ai dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, sia alle tempistiche di pubblicazione.

5.3. Monitoraggio

Il RPCT svolge i seguenti compiti:

- a) monitoraggio corretta pubblicazione dati;
- b) controllo sul corretto adempimento da parte dell'ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa e di quelli prescritti dal RPCT;
- c) segnalazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo o all'ANAC rispetto alle violazioni riscontrate;
- d) controllo e verifica della regolare attuazione dell'accesso civico semplice e generalizzato, secondo le modalità descritte nella regolamentazione interna dell'ente.

Nella considerazione che nel presente piano la trasparenza rientra fra le misure di prevenzione previste dallo stesso, il monitoraggio e la vigilanza sull'attuazione degli obblighi di cui al d.lgs. n. 33/2013 acquista una valenza più ampia e un significato in parte innovativo.

Il sistema di monitoraggio interno si sviluppa su più livelli:

- 1) il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione e sulla qualità delle informazioni pubblicate viene svolto dal RPCT;
- 2) il monitoraggio sull'assolvimento dei principali obblighi di pubblicazione è predisposto con cadenza periodica e annualmente dal RPCT.

In particolare, le azioni consistono nel monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza e integrità, nel promuovere l'assolvimento dei principali obblighi in materia di trasparenza, nel predisporre una Relazione annuale sullo stato del medesimo da redigere e pubblicare.

5.4. Individuazione dei dati ulteriori

L'Azienda, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali, organizzative e funzionali, individuerà di volta in volta, anche in coerenza con le finalità prescritte dalla normativa, i c.d. "Dati ulteriori" riportati nella relativa sezione.

Tali dati possono essere incrementati nel corso del triennio sia in relazione a specifiche esigenze di trasparenza collegate all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza, sia a motivate richieste provenienti dagli stakeholders nel corso della consultazione (o in sede di analisi delle richieste di accesso civico pervenute).

La decisione in ordine alla pubblicazione di nuovi dati ulteriori è assunta dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, compatibilmente con i vincoli organizzativi e finanziari e sempre nel rispetto della tutela della riservatezza e della protezione dei dati personali.

Alla luce della Deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 nella sezione "*Amministrazione trasparente*" dovrà essere previsto un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP per assicurare la trasparenza dell'intera procedura contrattuale. Nella medesima sezione dovranno altresì essere pubblicati gli atti, le informazioni, i dati che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi dell'All.1 della suddetta Deliberazione ANAC 264, come integrata nel Dicembre 2023.

5.5. Trasparenza e tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

Il RGPD (UE) n. 2016/679 del 27 aprile 2016 (GDPR), entrato in vigore il 25 maggio 2018 ha introdotto una nuova disciplina per la tutela della riservatezza e del trattamento dei dati personali.

L'Azienda come principio guida si atterrà in maniera scrupolosa al bilanciamento dei diritti degli interessati in materia di tutela dei dati personali, attraverso la valutazione degli interessi in gioco alla luce dei principi che permeano la normativa europea sulla protezione dei dati e la normativa nazionale sulla trasparenza.

Ai fini del bilanciamento e allineamento di questi sistemi ai valori del RGPD, la dimensione organizzativa predisposta dal titolare del trattamento costituisce un elemento fondamentale. Così, ai sensi dell'art. 25 del RGPD, il titolare del trattamento è tenuto a porre in essere «*misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati per impostazione predefinita (privacy by default) solo i dati necessari per ogni specifica finalità del trattamento*»; inoltre, lo stesso deve mettere «*in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali la pseudonimizzazione, volta ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati, quali la minimizzazione [...]*».

Proprio attraverso la realizzazione di tali misure, la complessità del bilanciamento tra il diritto alla conoscibilità e quello alla protezione dei dati personali, dovrebbe trovare una notevole semplificazione.

RDP-DPO

Avv. Papa Abdoulaye Mbodj – incarico professionale conferito con la Determinazione del Direttore n. 61 del 15 marzo 2023 per il periodo 16 marzo 2023 - 15 marzo 2025.

Misure di sicurezza per la protezione dei dati personali e bilanciamento con la trasparenza

L'art. 30 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 dispone che “*ogni titolare del trattamento e, ove applicabile, il suo rappresentante tengono un registro delle attività di trattamento svolte sotto la propria responsabilità*”. In attuazione del disposto normativo è stato elaborato ed è in corso di approvazione in versione definitiva da parte dell'ente il Registro delle attività di trattamento dei dati personali. Il documento è stato redatto all'esito di un'attività di analisi dell'organizzazione, muovendo dai procedimenti amministrativi ed individuando, per ciascuno di essi, le attività che implicano un trattamento dei dati personali.

Le informazioni ivi inserite sono state oggetto di un attento scrutinio da parte del RPCT al fine di identificare, fra le attività riportate nel suddetto Registro, quelle produttive di dati soggetti all'obbligo di pubblicazione con le modalità previste dal presente PTPCT. In riferimento a queste ultime, infatti, durante la prossima annualità saranno implementati i controlli a tutela della riservatezza.

Le procedure inerenti accesso civico semplice e accesso civico generalizzato presentano apposite azioni per effettuare il bilanciamento con la protezione dei dati personali in ottica privacy by design.

5.6. Accesso Civico semplice e accesso civico generalizzato

L'Azienda ha adottato una regolamentazione unitaria disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'ente e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della legge 241/1990.

Il documento disciplina i criteri e le modalità per l'esercizio di tutte le forme normativamente previste di accesso a documenti, dati ed informazioni detenuti dall'Azienda. Per ognuna delle fattispecie disciplinate dal Regolamento adottato, vengono definiti: i criteri di formulazione dell'istanza di accesso (si precisa che sono stati pubblicati sul sito web moduli standard per la presentazione della richiesta); eventuali limiti relativi alla legittimazione soggettiva del richiedente (presenti solo per l'accesso ai sensi della L. 241/1990, per il quale va accertato l'interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente a una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento che l'istante chiede di acquisire); il destinatario dell'istanza ovvero il responsabile del procedimento; le modalità di svolgimento del procedimento; gli strumenti a disposizione nei casi di inerzia, mancata risposta o diniego.

Nello scorso anno sono state presentate istanze di accesso civico? E di riesame delle suddette istanze?	No
Nello scorso anno sono state presentate istanze di accesso civico generalizzato?	No
Il RPCT ha effettuato i controlli sulla corretta applicazione delle procedure di gestione delle istanze?	Non sono state ricevute istanze
Il RPCT ha effettuato i controlli sulla pubblicazione del Registro degli accessi?	Sì
A seguito delle fasi di monitoraggio e di riesame del PTPCT per la misura sono necessarie le seguenti modifiche/implementazioni	Nessuna