

RELAZIONE ANNUALE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI DI ARPAV (Annualità 2024 – 2025)

RPCT

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT)
Amelia Tardivo

PADOVA, 5 gennaio 2026

ARPAV

Agenzia Regionale per la
Prevenzione eProtezione
Ambientale del Veneto
Direzione Generale
Via Ospedale Civile Civile, 24
35121 Padova
Italy
Tel. +39 049 8239 301
Fax +39 049 6609 6
e-mail: urp@arpa.veneto.it
www.arpa.veneto.it

PREMESSA

La presente Relazione redatta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e URP, nominato con D.D.G. n. 61/2022, in attuazione di quanto disposto rispettivamente dall'art. 15 comma 3 del D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 e ss. mm. ii. *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"* e dalla delibera ANAC n. 177/2020 *"Linee Guida in materia di Codice di Comportamento delle Amministrazioni Pubbliche"* – descrive le iniziative attuate da ARPAV nel periodo di riferimento (1° luglio 2024 – 30 giugno 2025) all'interno delle singole Strutture costituenti l'Agenzia, onde recepire le disposizioni stabilite dal *"Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV"*, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 251 del 6 Dicembre 2023 e modificativo del precedente adottato con Decreto del Commissario Straordinario n. 81 del 31/03/2021, a seguito degli aggiornamenti e delle integrazioni apportati al Codice Nazionale con il D.P.R. n. 81/2023.

La normativa innanzi citata infatti – funzionale all'attuazione di una reale ed effettiva strategia di prevenzione della corruzione – attribuisce al suindicato Responsabile diverse funzioni in materia tra le quali la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento adottato dall'Ente di appartenenza nonché la vigilanza sul relativo stato di attuazione: al compito da ultimo menzionato, è strettamente correlata – per quanto concerne ARPAV – la costante attività di monitoraggio finalizzata alla verifica in merito all'avvenuta ottemperanza – da parte di ogni Articolazione organizzativa dell'Agenzia, incluse le relative Macrostrutture (*Aree Funzionali, Dipartimenti Regionali e Provinciali*) – alle misure di prevenzione del rischio contemplate anche dal vigente PIAO (*Sottosezione 2.3 Anticorruzione ora ridenominata Rischi corruttivi e Trasparenza alla luce delle recenti indicazioni fornite da ANAC al riguardo*).

Decorsi poco più di due anni dall'entrata in vigore del suddetto Codice, il Responsabile – in base alle Relazioni trasmesse dai suindicati Dirigenti – ha potuto appurare, per il secondo anno consecutivo, le azioni concrete poste in essere dalle figure apicali onde prevenire concretamente gli eventi corruttivi, prestando particolare attenzione alle seguenti tematiche all'interno delle rispettive Strutture: la diffusione dei contenuti del *"Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV"*, la formazione, vigilanza ed il monitoraggio in merito all'avvenuta ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice, la prevenzione dei conflitti di interessi, reali o potenziali con i prescritti obblighi di comunicazione inherente a tali situazioni, l'adesione o appartenenza ad associazioni e organizzazioni e gli incarichi extra istituzionali, il comportamento in servizio, nella vita privata e nei rapporti con il pubblico, la correttezza, il buon andamento del servizio e la collaborazione del personale.

RELAZIONE

Il RPCT – ai fini della redazione del documento oggetto della presente disamina – ha provveduto con nota Prot. n. 49502 del 3 giugno 2025 – a richiedere, ai Direttori delle tre Aree Funzionali (*Giuridica e Organizzativa, Tecnica e Gestionale, Innovazione e Sviluppo ad interim*), dei Dipartimenti Regionali e Provinciali ed ai Dirigenti delle Unità Organizzative incardinati rispettivamente nelle predette Aree e nei suddetti Dipartimenti, una Relazione inerente alle iniziative – pianificate ed attuate a livello organizzativo, all'interno delle rispettive Strutture – per diffondere i principi sanciti dal vigente Codice di Comportamento integrativo aziendale.

Nelle pagine seguenti, pertanto, si riporta quanto puntualmente relazionato al suindicato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, per il periodo di riferimento considerato.

1) Diffusione dei contenuti del “Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV”.

ARPAV – recependo integralmente quanto previsto dall'art. 17 del D.P.R. n. 62/2013 – ha provveduto a pubblicare sia il Codice di Comportamento nazionale sia il vigente proprio Codice di Comportamento Integrativo, approvato con DDG n. 251/2023:

- sul proprio Sito istituzionale;
- all'interno della propria Rete intranet (*Artt. 2 e 29*).

A seguito del predetto monitoraggio, il RPCT ha potuto riscontrare – analogamente a quanto già rilevato dal medesimo in occasione delle analoghe disamine effettuate nel periodo 2022-2023 e 2023-2024 – che:

- risulta capillare l'**attività informativa posta in essere dall'Unità Organizzativa Risorse Umane** – all'atto della sottoscrizione di ogni contratto individuale di lavoro – in merito alle **modalità di consultazione del Codice di Comportamento Integrativo Aziendale e del Codice Nazionale di Comportamento dei dipendenti pubblici sul Portale ARPAV**, menzionando i relativi riferimenti anche all'interno del singolo documento di assunzione;
- i **contratti di lavoro autonomo al pari dei contratti di appalto di lavori, beni e servizi** recano la **clausola di richiamo all'ottemperanza al Codice di Comportamento Integrativo**, prevedendo espressamente la relativa violazione quale clausola ulteriore di risoluzione.

Positiva è da ritenersi, pertanto, la predetta attività informativa espletata sia all'interno di ARPAV sia all'esterno nei confronti dei propri Stakeholder, finalizzata a rendere pienamente conoscibili i contenuti del predetto documento aziendale.

2) Informazione, formazione, vigilanza e monitoraggio sul rispetto delle disposizioni contenute nel “Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti di ARPAV”.

I Dirigenti – consapevoli della **valenza strategica da attribuirsi all'attività di sensibilizzazione da attuarsi nei confronti del personale assegnato alle rispettive Strutture** – hanno proseguito anche nell'arco temporale preso in esame ad approfondire sempre più la conoscenza del Codice di Comportamento Integrativo ARPAV, trattandosi di uno strumento indefettibile per espletare quotidianamente i compiti istituzionali in modo corretto onde conseguire la completa imparzialità ed i principi di efficacia, efficienza e buon andamento della P.A., sanciti sia dalla ns. Carta costituzionale sia dal Codice aziendale innanzi citato.

Il suindicato *management* ARPAV, infatti, ha organizzato **incontri periodici in presenza o in Videoconferenza** finalizzati alla disamina mirata del vigente Codice di Comportamento Integrativo, calandone le relative disposizioni nella realtà operativa quotidiana delle singole Articolazioni organizzative, **ricorrendo, altresì, ad esempi specifici, funzionali ad una maggiore intelligenza dei medesimi.**

I dipendenti sono stati, inoltre, invitati a prendere visione dei Corsi in materia di prevenzione della Corruzione e di Trasparenza, tenuti dal RPCT sino al 2023 nonché di quelli specialistici nelle tre Aree a rischio corruttivo (*Appalti di beni e servizi; Appalti di Lavori e servizi di ingegneria e architettura*) disponibili nella Rete Intranet aziendale all'interno del Portale della Formazione ed organizzati dal RPCT in collaborazione con docenti esterni nonché a seguire la videoregistrazione di un Corso specifico sui temi dell'Etica e della Legalità, il cui Docente è stato l'ex RPCT della Regione Friuli Venezia Giulia.

Nei predetti tre Corsi specialistici sono stati approfonditi gli aspetti della Prevenzione della Corruzione con particolare riguardo al **conflitto di interessi** ed alla tematica della **Trasparenza**, essendo quest'ultima intrinsecamente connessa al contrasto ai fenomeni corruttivi, resa estremamente attuale anche alla luce della Delibera ANAC n. 495/2024 con la quale la suindicata Autorità ha, tra l'altro, fornito istruzioni dettagliate in merito alle caratteristiche qualitative che i dati pubblicati all'interno della sezione “*Amministrazione Trasparente*” debbono presentare.

L'importanza strategica della Trasparenza è stata, altresì, sottolineata anche dal RPCT di ARPAV che con **Circolare, Prot. n. 00030887 del 4/04/2025 ha richiamato l'attenzione dei Dirigenti tenuti all'aggiornamento dei dati di rispettiva competenza all'interno della predetta Sezione** in merito alla necessità che **i documenti e le informazioni ivi pubblicati siano pienamente conformi alla Delibera innanzi citata** in quanto in relazione ai medesimi sia stato preventivamente posto in essere il cosiddetto **processo di validazione** da parte dei suindicati Dirigenti ed attestato dagli stessi con apposito modulo predisposto al riguardo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

La politica della **Trasparenza** costituisce, infatti, un **baluardo dell'azione di ARPAV, impegnata nel mettere a disposizione degli stakeholder le informazioni ambientali prodotte nonché nel fornire ai medesimi il necessario supporto per la relativa lettura.**

Relativamente alla gestione degli **adempimenti in materia di Trasparenza**, si evidenzia come l'Agenzia collabori sia in ambito regionale che nazionale ai fini della realizzazione e dell'aggiornamento di strumenti condivisi di produzione e pubblicazione dei dati di competenza mediante l'utilizzo di appositi applicativi regionali, quali, ad

esempio, il Sistema di Gestione dell’Anagrafe dei Siti Potenzialmente Contaminati (G10 ARBO), mentre nel contesto nazionale ARPAV invia periodicamente – dopo opportune verifiche e controlli i dati ad ISPRA necessari per l’aggiornamento del Portale Nazionale dell’Anagrafe dei Siti contaminati “Mosaico”.

Degno di nota, inoltre, risulta essere l’impegno profuso da parte dei Dirigenti – **in sede di assegnazione e pianificazione degli obiettivi nonché durante la valutazione finale dei rispettivi dipendenti** – nel richiamare l’attenzione del personale in merito al fatto che **l’inottemperanza al Codice di Comportamento Integrativo** origina una **responsabilità disciplinare**, configurando una violazione del rapporto contrattuale instaurato con ARPAV.

In tema di vigilanza e monitoraggio delle disposizioni contemplate dal suddetto Codice, in particolare, merita di essere segnalata la **particolare attenzione riservata dai Responsabili al personale (tecnico e non) delle rispettive Strutture a contatto con i cittadini**, tenuto conto che il comportamento di quest’ultimo in servizio riverbera i propri effetti inevitabilmente anche sull’immagine che il pubblico riporta nei confronti dell’Agenzia.

I Dirigenti – operanti **nell’ambito della vigilanza ambientale** – hanno sottolineato nelle rispettive Relazioni inviate al RPCT come il personale incardinato nelle proprie Articolazioni organizzative si sia attenuto pienamente alle specifiche norme del Codice aziendale disciplinanti tale attività, **recependo integralmente sia la normativa europea, statale e regionale di riferimento, sia attuando puntualmente i Programmi dei controlli pianificati seguendo le indicazioni impartite al riguardo nonché redigendo i rispettivi verbali e le Relazioni conformemente ai modelli ed ai protocolli operativi definiti da ARPAV.**

Le considerazioni che precedono, quindi, denotano il costante impegno di ARPAV **nell’elevare sempre più il livello di conoscenza** dell’eterogeneo sistema normativo (*PIAO; Codice di Comportamento Integrativo e Codice Nazionale dei dipendenti pubblici*) posto a fondamento di un efficace presidio in tema di prevenzione della Corruzione.

Il complesso delle suddette iniziative, pertanto, ha consentito di conseguire un obiettivo di notevole importanza in quanto – nell’arco temporale considerato – nessun dipendente di ARPAV risulta essere stato destinatario di provvedimenti di natura disciplinare e/o penale.

3) Prevenzione dei conflitti di interesse, reali o potenziali. Obblighi di comunicazione inherente ai conflitti di interesse, all’adesione o appartenenza ad associazioni e organizzazioni ed agli incarichi extra istituzionali

Nel Codice di Comportamento aziendale particolare rilievo rivestono le disposizioni (*Artt. 8, 9, 10, 11 e 13*) inerenti al **conflitto di interessi** in quanto preordinate a prevenire eventuali forme di indebito vantaggio anche di natura non patrimoniale, personale o a favore di terzi, consequenti all’adozione di un provvedimento amministrativo in grado di arrecare pregiudizio all’interesse pubblico che deve, invece, essere sempre sotteso all’azione amministrativa.

ARPAV – al fine di agevolare in modo concreto la prevenzione della Corruzione – ha, pertanto, **predisposto un’apposita modulistica** reperibile nella propria Rete Intranet, costantemente aggiornata anche alla luce delle indicazioni fornite da ANAC nei propri atti deliberativi succedutisi nel tempo nonché delle modifiche apportate al Codice dei Contratti Pubblici per quanto attiene ai RUP ed ai DEC.

La modulistica – nello specifico – è utilizzata nello specifico da parte dei:

- **dipendenti neoassunti;**
- **dipendenti all'atto dell'assegnazione ad un nuovo Ufficio o del conferimento di un incarico dirigenziale;**
- **soggetti incaricati con rapporti comunque denominati**

nonché **ogniqualvolta si possano verificare nuove ipotesi di conflitto** durante il rapporto individuale di lavoro (*Art. 9*).

Le Relazioni – inviate al RPCT dai Dirigenti – consentono di individuare le principali iniziative assunte dai medesimi:

- **il presidio costante nel prevenire qualsiasi forma di conflitto di interessi anche meramente potenziale** che si traduce da un lato nell'**obbligo in capo al dipendente di comunicare al rispettivo Dirigente ogni situazione di possibile rischio di pregiudizio al principio di imparzialità**, derivante da conoscenze personali pregresse o particolari rapporti di parentela in grado di incidere sul mancato conseguimento dell'interesse pubblico, avente, invece, carattere prioritario e, dall'altro, **nell'assegnazione ad un altro ufficio o ad altri dipendenti incardinati nella stessa Struttura dell'incarico per il quale sussista il predetto conflitto, quale contromisura specifica adottata**;
- **la vigilanza in merito alle gare di appalto sulla sussistenza di eventuali conflitti di interessi**, ripartendo gli incarichi tra più operatori e istituendo gare con più lotti;
- **la predisposizione delle gare di appalto inerenti alle Strutture Laboratoristiche, coinvolgendo il personale tecnico ivi incardinato**, al fine di condividere le scelte tecniche, promuovendo gli acquisti innovativi, migliorativi e necessari, evitando gli acquisti superflui e non indispensabili;
- **l'assegnazione degli incarichi inerenti alle attività ispettive e di vigilanza in forma congiunta (almeno una coppia – non fissa o predeterminata – di Ispettori) per favorire la reciproca collaborazione/vigilanza nonché per accrescere la professionalità dei dipendenti interessati**;
- **la rotazione dei Tecnici nell'assegnazione delle attività ispettive**, tenuto conto delle risorse umane in forza alle singole Articolazioni Organizzative;
- **l'attuazione della rotazione del personale nell'assegnazione delle pratiche ed il lavoro di gruppo nella relativa istruttoria per quanto attiene all'attività collegata al rilascio dei pareri Eow (Cessazione della qualifica di rifiuto)**;
- **la rotazione periodica del personale che prende in carico i fascicoli per le attività inerenti al recupero crediti con suddivisione alternata degli stessi**: la riscossione dei crediti di ARPAV – nello specifico – risulta disciplinata da un'apposita Procedura PG31DG “*Gestione e recupero crediti*” che prevede il rispetto di specifiche tempistiche e l'utilizzo di un apposito applicativo per la predisposizione delle diffide di pagamento nonché per la registrazione degli incassi;
- **l'attuazione – in modo sistematico – della rotazione dei RUP nei contratti**;

- la promozione del confronto costruttivo tra **Tecnici** – sempre nell'ambito dell'attività di vigilanza – mediante la programmazione delle attività con squadre di **Tecnici**, per quanto possibile, di volta in volta diversi;
- la promozione della trasparenza, della condivisione e diffusione delle informazioni;
- la vigilanza anche sull'applicazione dell'apposita Procedura prevista dal vigente Sistema di Gestione Qualità di ARPAV della Procedura PG26DL “*Prevenzione della Corruzione nei Laboratori di prova*” e dell'IO04DL “*Analisi di campioni ufficiali: modalità da adottare con i consulenti tecnici di parte*” da parte del personale in forza alle diverse Sedi Laboratoristiche dell'Agenzia, trattandosi di documenti ulteriori rispetto alla Procedura PO09DG “*Misure della prevenzione della Corruzione*” valida per tutte le Strutture in cui si articola l'Agenzia.

Si ritiene opportuno sottolineare, al riguardo, come l'Ente di accreditamento dei Laboratori ARPAV – presa visione anche delle procedure Anticorruzione e del relativo sistema di gestione – non abbia eccepito nulla in merito alla valutazione dei rischi effettuata dal Dipartimento Regionale Laboratori che ha individuato come “*Basso*” il correlato grado di rischio corruttivo.

Degno di menzione risulta, altresì, quanto attuato nell'ambito dell'Unità Organizzativa Valutazioni VIA (nazionali e regionali), VAS e Grandi Opere:

- per la parte concernente la **VIA** (*Valutazione di Impatto Ambientale*) – relativamente ad alcune pratiche particolarmente complesse – si è provveduto ad **assegnare le stesse a più persone della medesima Articolazione organizzativa**;
- per le attività istruttorie inerenti alla **VAS** (*Valutazione Ambientale Strategica*), invece, le attività istruttorie sono curate da due Tecnici onde garantire la completa analisi dei documenti, spesso corposi;
- per la nuova attività concernente la **VIncA** (*Valutazione di Incidenza Ambientale*), per la quale ARPAV – in esecuzione della DGRV n. 438/2025 è stata individuata dalla Regione Veneto quale Autorità Delegata per alcuni Siti Natura 2000 definiti dal provvedimento innanzi citato – l'attribuzione di tale nuova funzione ha comportato la necessità di rivedere l'assegnazione di alcune Grandi Opere e delle istruttorie inerenti alla VAS, mentre per la VIA, con il rientro in servizio dalla maternità di una quarta risorsa, è stato possibile ampliare le modalità di assegnazione delle pratiche.

Da quanto sopra riportato, emerge chiaramente come sia costante il presidio finalizzato a contrastare adeguatamente ogni forma di conflitto di interessi negli ambiti in cui questo possa verificarsi, privilegiando in modo particolare la correttezza nei rapporti interpersonali anche con i soggetti esterni all'Organizzazione (*quali i dipendenti delle aziende soggette ad attività ispettive*), trattandosi di una delle funzioni maggiormente poste in essere dall'Agenzia in quanto intrinsecamente connessa alla “*mission*” di quest'ultima.

4) Comportamento in servizio, nella vita privata e rapporti con il pubblico.

Il *management* aziendale ha, in particolare, sensibilizzato il personale incardinato nella rispettiva Struttura in merito alla necessità di:

- assumere atteggiamenti leali e trasparenti, adottando comportamenti esemplari ed imparziali sia nei rapporti con i colleghi che con i destinatari dell'azione amministrativa (*Artt. 3 e 6*);
- comunicare eventuali partecipazioni ad Associazioni/Organizzazioni che possano interferire con lo svolgimento dell'attività di servizio (*Art. 10*);
- ottemperare alle specifiche disposizioni inerenti all'osservanza dell'orario di lavoro (*Art. 15*);
- utilizzare correttamente le risorse strumentali, le attrezzature ed i sistemi informatici cui i dipendenti hanno accesso quotidianamente – trattandosi di un aspetto rilevante – nonché i beni aziendali e gli automezzi di ARPAV da parte dei dipendenti impegnati nelle attività istituzionali esterne (*Artt. 15 e 16*);
- attenersi ad una corretta attuazione della gestione documentale e della fascicolazione elettronica mediante l'utilizzo dell'apposito applicativo informatico che consente la tracciabilità dei flussi documentali e la totale ottemperanza alle norme in materia di trasparenza (*Art. 20*);
- concordare regolarmente le prassi ed i contenuti comunicativi con il relativo Dirigente al fine di mantenere il livello di comunicazione per quanto possibile uniforme, chiaro, soddisfacente alle esigenze degli Utenti ed in linea con gli standard dell'Agenzia (*Artt. 17 e 18*).

Le Relazioni stilate dai Dirigenti, infine, hanno evidenziato come – nello specifico – il *management* ARPAV abbia ottemperato pienamente ai propri doveri comportamentali, espressamente previsti dall'*art. 22* del Codice di Comportamento aziendale ossia:

- **supervisionato quotidianamente le attività svolte dal personale** in forza alle rispettive Articolazioni organizzative, fornendo supporto e collaborazione reciproca nell'espletamento dei compiti quotidiani, routinari o al verificarsi di situazioni impreviste;
- **attuato azioni finalizzate alla diffusione del benessere organizzativo nelle predette Strutture**, quali riunioni periodiche informative e formative; la valorizzazione delle attitudini personali mediante l'equa distribuzione dei carichi di lavoro, migliorando, quindi, il clima lavorativo;
- **accolto favorevolmente il contributo di proposte, incoraggiando il dialogo ed il confronto anche per riconoscere valore alle competenze individuali**;
- **effettuato verifiche periodiche sull'andamento degli obiettivi assegnati al personale secondo criteri di effettiva misurabilità e disponibilità al confronto con gli interessati sui risultati conseguiti con organizzazione, altresì, di riunioni periodiche anche relativamente alle problematiche connesse all'esercizio delle proprie funzioni**;
- **tenuto conto – in sede di valutazione dei dipendenti incardinati nelle rispettive Strutture – del reale contributo dei medesimi all'attuazione efficace dei processi a rischio corruttivo**;

- privilegiato l'organizzazione di incontri specifici con il personale ispettivo in forza a ciascuna Struttura vertenti su determinate tematiche, quali la programmazione delle attività integrate che tiene conto anche delle richieste inoltrate prevalentemente dalle singole Province e dai Comuni siti nei rispettivi ambiti territoriali nonché in merito alla gestione dell'istituto della Pronta Disponibilità territoriale;
- utilizzato una comunicazione trasparente e motivata delle decisioni assunte mediante la condivisione della documentazione in rete, banche dati – nel rispetto, comunque, della riservatezza dei dati personali – incontri esplicativi, e-mail e note scritte;
- monitorato i contratti in essere – attenendosi ai principi di efficienza, economicità e di Budget – mediante la responsabilizzazione del personale e con supervisione mediante supporti informatici, dati e grafici condivisi in cartelle di Gruppo, vigilando in merito alla sinergia tra amministrativi, DEC e RUP;
- vigilato sia sul rispetto dell'accesso ai sistemi informatici e alle banche dati nelle rispettive Strutture, limitandone l'accesso mediante credenziali e archivi protetti da password sia sul corretto adempimento della custodia dei documenti cartacei in ambienti dotati di serratura;

Quanto sopra mira a rendere sempre migliore il clima lavorativo all'interno di ogni singola Struttura dell'Agenzia, aumentando il riscontro – in termini positivi – della qualità dei servizi erogati ed il relativo grado di soddisfacimento da parte dei fruitori dei medesimi.

5) Correttezza, buon andamento del servizio e collaborazione del personale a prevenire fenomeni corruttivi.

Significativo risulta l'impegno profuso dai Dirigenti nel conseguire, altresì, l'obiettivo **dell'efficacia e massima economicità, garantendo un corretto rapporto tra i risultati ed il contenimento dei costi anche relativamente alle spese sostenute, rispettando le disposizioni vigenti in materia.**

Nel periodo giugno-ottobre 2025 sono state inoltrate tramite l'apposita Piattaforma crittografata informatizzata – utilizzata da ARPAV al fine di garantire la tutela della riservatezza del segnalante – complessivamente **n. 6 segnalazioni di illecito**, conclusei con l'improcedibilità del relativo procedimento nelle rispettive fattispecie, per i seguenti motivi:

- non essendo pervenute al RPCT, nei termini convenuti, le integrazioni e/o indicazioni richieste dal suindicato Responsabile e necessarie al fine di appurare l'effettiva legittimazione del whistleblower;
- a seguito dell'avvenuto riscontro dell'insussistenza in capo al segnalante dei requisiti soggettivi previsti dal D. Lgs. n. 24/2023, indefettibili ai fini della fruizione della speciale tutela contemplata dalla fonte normativa innanzi citata per il whistleblower.

Per quanto concerne, infine, la Struttura retta dal RPCT, si ritiene opportuno in questa sede rendere noto come, nella medesima – nel corso dell’annualità monitorata – non si siano verificate ipotesi di conflitto di interessi né alcuna violazione dei doveri dettati dal Codice di Comportamento integrativo aziendale.

In conclusione, anche quest’anno, gli esiti del monitoraggio attuato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza desunti dalla disamina delle Relazioni stilate dai Dirigenti ARPAV sono da intendersi positivi in quanto comprovano l’adeguatezza del presidio approntato in termini di contrasto ad eventuali eventi corruttivi.

Il Responsabile della Prevenzione
della Corruzione e per la Trasparenza
Dr.ssa Amelia Tardivo