



Italia Turismo S.p.A.

Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026

Parte Speciale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001

gennaio 2026

Sommario

PREMESSA.....	4
1 IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA DI ITALIA TURISMO.....	8
1.1 LE FINALITA' DEL PIANO.....	8
1.2 I DESTINATARI DEL PIANO.....	13
1.3 GLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE.....	13
1.4 I PRINCIPI DI RIFERIMENTO.....	16
1.5 LA METODOLOGIA ADOTTATA PER LA DEFINIZIONE DEL PIANO.....	17
1.6 LA STRUTTURA DEL PIANO.....	18
1.7 L'AGGIORNAMENTO E LA DIFFUSIONE DEL PIANO.....	19
2 LA GOVERNANCE E L'ORGANIZZAZIONE DI ITALIA TURISMO . ATTORI E RESPONSABILITA'.....	20
3 IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO DI ITALIA TURISMO.....	22
3.1 ANALISI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	23
3.1.1 LA MISSION.....	23
3.1.2 IL CONTESTO ESTERNO.....	23
3.1.3 IL CONTESTO INTERNO.....	23
3.2 LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	27
3.2.1 L'IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI.....	27
3.2.2 ANALISI DEEL RISCHIO.....	28
3.3 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO E LA DEFINIZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE.....	28
4 LE MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	29
4.1. PRINCIPI DI CONTROLLO INTERNO.....	30
4.2 CODICE ETICO.....	30
4.3 LA GESTIONE DEL CONFLITTO D'INTERESSI.....	31
4.3.a INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' PER INCARICHI DIRIGENZIALI E D. LGS. N. 39/2013.....	33
4.4 ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI PUBBLICI.....	34
4.5 ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE.....	37
4.6 ROTAZIONE STRAORDINARIA.....	38
4.7 FORMAZIONE.....	39
4.8 LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER).....	40
4.9 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTEGRATO.....	43
4.10 IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	45
5 TRASPARENZA.....	46
6 PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE DI MIGLIORAMENTO.....	47

DIGITARE IL TITOLO DEL CAPITOLO (LIVELLO 1)	4
Digitare il titolo del capitolo (livello 2)	5
Digitare il titolo del capitolo (livello 3)	6
ALLEGATO 1 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	
ALLEGATO 2 – GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DI ITALIA TURISMO	
ALLEGATO 3 - MAPPATURA DEI PROCESSI E ATTIVITÀ A RISCHIO E REGISTRO DEGLI EVENTI RISCHIOSI	
ALLEGATO 4 - VALUTAZIONE DEL RISCHIO	
ALLEGATO 5 - MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
ALLEGATO 6 - GRIGLIA DI RILEVAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DI ITALIA TURISMO POST PRESTITO OBBLIGAZIONARIO “SOCIAL BOND”	

PREMESSA

Il presente documento rappresenta la Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (“Modello Organizzativo”), adottato da Italia Turismo S.p.A. (di seguito anche solo “Italia Turismo”, “IT” o la “Società”) ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190 dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e all’adempimento degli obblighi in materia di trasparenza previsti dalla legislazione vigente, nel rispetto delle indicazioni fornite, negli anni, dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC” o anche solo “Autorità”) in particolare nei Piani Nazionali Anticorruzione (di seguito anche “PNA”) e relativi aggiornamenti¹, e nelle plurime delibere e determinazioni adottate dalla stessa.

Si ricorda che con la citata Legge n. 190 del 2012 (c.d. Legge Anticorruzione) si è, tra l’altro, disposto che, a un primo livello “nazionale”, l’ANAC provveda alla definizione del PNA, quale atto di indirizzo e di coordinamento ai fini dell’applicazione della normativa in esame e dell’attuazione delle strategie di prevenzione e di contrasto alla corruzione e all’illegalità, e che ogni amministrazione pubblica o ente, a un secondo livello “decentrato”, definisca un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), che riporta l’analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione nonché gli interventi organizzativi atti a prevenirli, con la possibilità, nell’implementazione delle misure di prevenzione della corruzione, di fare perno sul Modello Organizzativo, qualora adottato, estendendone l’ambito di applicazione a tutti i reati considerati, dal lato attivo e passivo, nella Legge n. 190/2012 anche in relazione al tipo di attività svolta dall’ente.

Infatti, il sistema di prevenzione e repressione della corruzione contemplato nella Legge Anticorruzione presenta importanti punti di contatto con la disciplina in tema di responsabilità degli enti di cui al D.Lgs. n. 231/2001, in quanto, se da un lato impone alle singole amministrazioni di dotarsi di un Piano Triennale, dall’altro richiede alle società in controllo pubblico (tra cui IT)² di adottare e aggiornare annualmente misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, rendendo così le stesse amministrazioni e società le principali protagoniste della lotta alla corruzione. L’Autorità ha precisato in proposito, sia nelle Linee Guida di cui alla Determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017, sia nei PNA successivamente adottati³, che dette misure possano essere ricondotte in un documento unitario, che tenga luogo del Piano triennale, ovvero, se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione della D.Lgs. n. 231/2001 (i.e. il Modello Organizzativo), possano essere collocate in una sezione apposita per essere chiaramente identificabili.

Con la citata **Legge n. 190 del 2012** (c.d. *Legge Anticorruzione*) sono state tracciate due direttrici per la strategia di prevenzione e di contrasto alla corruzione e all’illegalità: una “nazionale”, che attribuisce

all'ANAC la definizione di un atto di indirizzo e di coordinamento (il *Piano Nazionale Anticorruzione* - "PNA"), e una "decentrata", che vede coinvolti Amministrazioni ed enti pubblici¹ nell'adozione di una propria programmazione di misure di prevenzione e trasparenza (il *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* - "PTPCT", oggi confluito nel *Piano Integrato delle Attività e Organizzazione* - "PIAO"), anche facendo perno, ove già presente, sul **Modello Organizzativo**.

Infatti, il sistema contemplato nella **Legge Anticorruzione** presenta importanti punti di contatto con la disciplina in tema di responsabilità degli enti, in quanto, se da un lato impone alle singole Amministrazioni di dotarsi di un PTPCT/PIAO, dall'altro richiede alle società in controllo pubblico di adottare e aggiornare annualmente **misure di prevenzione** della corruzione **integrative** di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001². Coerentemente con le indicazioni dell'**Autorità**³, tali misure possono confluire in un **documento unitario**, che tenga luogo del *Piano Triennale*, ovvero essere collocate in una apposita sezione chiaramente identificabile.

In considerazione delle precedenti osservazioni, IT ha adeguato il proprio *Modello Organizzativo* alle richiamate disposizioni attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del presente documento, definito **Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza** ("Piano"), quale **parte integrante** del **Modello** stesso, dedicata al sistema di gestione del rischio corruttivo predisposto dalla **Società**.

In particolare, la presente versione del **Piano** rappresenta la **naturale evoluzione** del percorso intrapreso nel tempo dalla **Società** e quanto alla valutazione del rischio e alle misure, generali e specifiche, di carattere comportamentale, organizzativo e gestionale poste a presidio dei processi a rischio, è **sottoposto in toto alla conferma dell'Organo di Vertice (Amministratore unico)**, in ragione della sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle **misure semplificatorie** previste dall'Autorità nel **PNA 2025**. Infatti, stante la esigua consistenza numerica dei dipendenti della Società (inferiore a 50 unità), nel corso del 2025:

- non sono mutati gli obiettivi strategici aziendali;
- non sono occorse modificazioni significative dell'assetto interno della **Società** o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali a rischio;
- non si sono verificati fenomeni corruttivi né ipotesi di disfunzioni societarie significative.

¹ Più precisamente, gli adempimenti di cui al PNA sono rivolti alle Pubbliche Amministrazioni, agli enti pubblici economici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. (ove espressamente indicati come destinatari), incluse dunque Invalitalia e le sue partecipate/controllate, tra cui **Italia Turismo**.

² Cfr. art. 1, comma 2 bis, Legge n. 190/2012, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, secondo cui il PNA «*costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti di cui all'articolo 2 bis, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (...)*», estendendone l'ambito di applicazione a tutti i reati considerati, dal lato attivo e passivo, nella Legge n. 190/2012.

³ Cfr. in particolare Det. ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017, recante "*Nuove Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*" (pag. 21), e il **PNA 2022** (pag. 38).

Rispetto alla precedente *versione* si è ritenuto comunque opportuno:

- dare atto del recente recepimento da parte della **Società** delle *Linee Guida* adottate dalla **Capogruppo Invitalia** nell'ambito del *Modello di indirizzo e coordinamento tra Invitalia e le Società Controllate*;
- aggiornare la misura della **Gestione del conflitto di interessi**, attesa l'adozione di un Regolamento *ad hoc* che integra e completa le disposizioni aziendali sul punto, di cui al **Codice Etico** e al **Modello Organizzativo**;
- verificare la tenuta della misura di prevenzione della **Incompatibilità successiva** rispetto alle le nuove *"Linee Guida ANAC in tema di c.d. divieto di pantouflage art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001"* (Delibera n. 493 del 25 settembre 2024);
- esaminare l'**Aggiornamento 2025** del PNA 2025, trattandosi di documento che, tenendo conto delle semplificazioni che il Legislatore ha introdotto per le Amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), nonché delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate da **ANAC** stessa nei precedenti **PNA**, reca *Indicazioni per la predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO per i comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti*, che interessano la **Società** (la cui dotazione organica è inferiore a 50 unità);
- riportare gli esiti dell'attività di monitoraggio svolta.

La struttura del precedente **Piano** è stata riconfermata ritenendo di aver adeguatamente soddisfatto, in tal modo, le esigenze di snellezza e sistematicità del documento, evidenziate anche dall'**Autorità**

Più esattamente, il **Piano** si articola in:

- **6 Capitoli**, in cui sono richiamati in modo chiaro e sintetico e, per quanto possibile, schematico gli aspetti principali e le novità rilevanti della strategia adottata, sì da consentire ai suoi **Destinatari** di focalizzare l'attenzione principalmente su tali temi, e
- **6 Allegati**, che comunque costituiscono parte sostanziale e integrante del **Piano**, in cui sono confluiti gli approfondimenti e le schede relative, in particolar modo, alla mappatura dei processi.

Il **Piano 2026** presenta, inoltre, una struttura più essenziale e di più agevole consultazione, anche al fine di recepire le indicazioni del **Piano Nazionale Anticorruzione 2025** (“**PNA 2025**”⁴) che, per il triennio 2026-2028 e «*con l'intento di innovare nella continuità*», articola la strategia nazionale in linee strategiche, obiettivi e azioni e rafforza l'integrazione tra programmazione, attuazione e monitoraggio delle misure, con chiara individuazione dei ruoli e responsabilità, nonché la verificabilità, con specifici approfondimenti in materia di contratti pubblici, presidi di integrità (D.Lgs. n. 39/2013) e trasparenza⁵.

Il **Piano** si colloca nel contesto del **ruolo** ricoperto da **Italia Turismo** nella gestione processo di dismissione di aree e strutture in campo turistico-ricettivo. Dopo la recente cessione degli asset operativi, la società è attualmente proprietaria di un immobile a destinazione turistica parzialmente costruito e di alcune aree con potenzialità di sviluppo turistico, ubicate prevalentemente in Calabria e Sicilia.

Tale scenario rende residuali e in via di esaurimento i processi di *procurement* e gestione contratti, monitoraggio dell'avanzamento (*milestone/target*), rendicontazione e controlli, rispetto ai quali la **Società** ha comunque assicurato presidi organizzativi, gestionali e procedurali⁶.

In tale prospettiva, la presente versione del **Piano** dà evidenza del rinnovato impegno della **Società** nel predisporre, aggiornare e consolidare i propri strumenti di contrasto alla corruzione, delineando un sistema di prevenzione che, quale **ulteriore passo in avanti** nel ciclo del **miglioramento continuo**, non si risolve in un mero adempimento normativo, ma rappresenta una leva di integrità e di rafforzamento della fiducia degli *stakeholder*, a presidio del corretto perseguimento delle finalità istituzionali e della crescita del valore della **Società** e del **comune interesse pubblico**.

⁵ A ciascuno di questi temi, infatti, il **PNA 2025** dedica una *Parte Speciale ad hoc*.

⁶ Completando, nel corso del **2025**, l'aggiornamento della *Parte Speciale* del **MOGC**, e aggiornando/integrando le procedure aziendali rilevanti, anche in relazione ai progetti **PNRR**.

1. IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA DI ITALIA TURISMO

1.1. LE FINALITÀ DEL PIANO

Il presente **Piano**, *Parte Speciale* del **Modello Organizzativo** di IT, unitamente al **Modello** stesso⁷, alle regole interne e alle *policy* aziendali vigenti, persegue l'**obiettivo generale** di prevenire il verificarsi di eventi corruttivi e di rafforzare i principi di legalità, correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali.

Italia Turismo ha identificato e definito le linee guida, le attività programmatiche e propedeutiche allo sviluppo, monitoraggio e miglioramento del **Piano**, allo scopo di rafforzare, anno dopo anno, il **Sistema di controllo interno e di prevenzione integrato** con gli altri interventi adottati dalla **Società** (*Codice Etico, Modello Organizzativo, etc.*), cogliendo altresì l'opportunità, fornita dalla **Legge Anticorruzione**, di introdurre nuove misure e/o consolidare quelle esistenti, con un'azione coordinata tra gli organi amministrativi, gli altri organi di vigilanza e controllo interno (Organismo di Vigilanza - OdV, Collegio Sindacale, Funzione *Internal Auditing* interna alla Società e della Capogruppo Invitalia, *Data Protection Officer* - DPO, *etc.*), il *Management* e tutto il Personale, per un più efficace contrasto ai fenomeni di corruzione, illegalità e malamministrazione pur tenendo conto del programma di dismissione degli asset.

In coerenza con l'impostazione del **PNA 2025**, tale azione è orientata alla "**verificabilità**" delle misure, assicurando – ove applicabile – la **chiara individuazione** di responsabilità (*Owner*), tempistiche di attuazione ed evidenze attese, nonché la valorizzazione strutturata degli esiti dei controlli interni e *audit* ai fini dell'aggiornamento periodico di presidi e priorità.

Si tratta di un **processo sinergico e integrato**, condotto a vari livelli organizzativi e realizzato, nel tempo, attraverso l'adozione di azioni e misure volte alla semplificazione e alla regolamentazione di comportamenti e processi, alla dettagliata definizione del contesto di riferimento, agli opportuni aggiornamenti nell'attività di mappatura del rischio corruttivo, nonché alla trasparenza *nell'agire*, perseguita valorizzando la qualità, l'accessibilità e la fruibilità dei dati e delle informazioni pubblicati sul sito istituzionale ("*Società trasparente*"), in conformità alle indicazioni offerte dell'**Autorità**, da ultimo, nel **PNA 2025**⁸.

In tale prospettiva, **Italia turismo** intende consolidare l'impostazione metodologica del sistema di gestione del rischio corruttivo, orientandola maggiormente, nel corso del 2026, a criteri di tipo qualitativo, così proseguendo nel suo **impegno costante** volto a prevenire e contrastare, nella maniera più efficace e incisiva

⁷ Al cui contenuto è opportuno, pertanto, fare riferimento.

⁸ Cfr., in particolare, la *Parte Speciale* del PNA 2025 dedicata alla trasparenza (pagg. 163 e ss.).

possibile, ogni comportamento corruttivo, illecito o che, comunque, si risolva in un atto di *mala amministrazione*, nell'accezione più ampia del termine, come indicato dall'**ANAC**⁹. L'**obiettivo** è supportare la definizione delle priorità e la comparabilità delle valutazioni nel tempo.

La definizione e pianificazione degli obiettivi strategici, gli interventi per il contrasto alla corruzione e per la promozione dell'integrità e della trasparenza, nonché le successive attività di monitoraggio, misurazione e valutazione dei risultati, rappresentano **fasi di un unico processo** che si sviluppa secondo una **logica sequenziale e ciclica** che ne favorisce il **continuo miglioramento ed efficientamento**, e si basa sull'interconnessione e coordinamento tra le principali componenti del Sistema di controllo adottato dalla **Società**.

In proposito si illustrano **sinteticamente** le singole componenti del processo di monitoraggio, delle verifiche e dei controlli, che verranno esaminate più nel dettaglio nei successivi paragrafi e *Capitoli*.

Definizione degli obiettivi strategici e delle misure di prevenzione della corruzione

Italia Turismo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, e individua misure e interventi adeguati, oggetto di condivisione con l'organo di vertice, il *Management* e il Personale tutto nonché di comunicazione, monitoraggio e aggiornamento periodico all'interno dell'Azienda.

Mappatura delle aree a rischio corruzione

Italia Turismo prevede una attività di mappatura, aggiornamento e analisi dei rischi corruttivi, alla luce delle caratteristiche del contesto, interno ed esterno, rilevanti ai fini del perseguimento degli obiettivi strategici.

Pianificazione e attuazione delle misure funzionali alla gestione del rischio corruttivo

A valle della definizione degli obiettivi e delle misure anticorruzione, la **Società** prevede la pianificazione e l'organizzazione delle azioni funzionali alla relativa attuazione, pur tenendo conto della esiguità del personale a disposizione, con individuazione dei soggetti responsabili e delle evidenze attese.

Formazione

Italia Turismo prevede la regolare pianificazione, diffusione ed erogazione di sessioni formative in tema di anticorruzione a tutto il personale, con il fattivo supporto di **Invitalia**, con contenuti e periodicità commisurati a ruoli e livello di esposizione al rischio, aggiornando i programmi in funzione delle eventuali modifiche rilevanti.

Interventi di Monitoraggio periodico

Italia turismo prevede, inoltre, attività di monitoraggio periodiche orientate non solo alla conformità formale, ma anche alla verifica dell'effettiva attuazione ed efficacia dei presidi, mediante evidenze documentali e, ove applicabile, indicatori/*target*, in coerenza con le indicazioni del **PNA 2025**. Gli esiti dei monitoraggi sono utilizzati per alimentare il riesame del sistema e l'eventuale aggiornamento delle misure.

Misurazione e valutazione dei risultati conseguiti

Italia Turismo pianifica e svolge attività periodiche di valutazione delle misure implementate, utilizzando le risultanze pervenute anche da altre Funzioni aziendali (*i.e. Internal Auditing* della Società e della Capogruppo) quale "*elemento di input*" in ottica di miglioramento continuo. Le risultanze confluiscono nel processo di aggiornamento periodico del **Piano** e nella definizione delle priorità di intervento.

Al fine di favorire una lettura immediata e la verificabilità del sistema, si riporta di seguito una **sintesi** delle componenti descritte in termini di *fasi*, *output attesi*, *responsabilità (Owner)* ed *evidenze*.

TABELLA N. 1 - SISTEMA DI PREVENZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

FASE	OUTPUT ATTESI	OWNER (RESPONSABILITÀ PRIMARIA E COORDINAMENTO)	EVIDENZE/TRACCIABILITÀ
Definizione obiettivi strategici e misure	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obiettivi strategici anticorruzione e trasparenza ▪ Indirizzi/azioni e misure generali e specifiche ▪ Priorità e raccordo con presidi 231/controlli interni 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amministratore Unico ▪ RPCT (proposta e coordinamento) ▪ <i>Management/Referenti</i> (contributi) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Piano e Allegati (All. G del MOGC) ▪ Atti di indirizzo/eventuali delibere/comunicazioni interne ▪ Flussi informativi periodici/ad evento (ove pertinenti) verso RPCT/OdV
Mappatura e analisi delle aree a rischio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mappatura processi/attività a rischio ▪ Valutazione del rischio (secondo metodologia vigente) ▪ Aggiornamenti in base a contesto esterno/interno 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT (regia) ▪ Referenti (input) ▪ Funzioni competenti (supporto) ▪ OdV/<i>Internal Audit</i> (contributo) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mappatura dei processi aziendali e dei processi a rischio (All.ti 4 e 5 del Piano) ▪ Registro eventi rischiosi (All. 6 del Piano) ▪ Sistema valutazione del rischio (metodologia, criteri e fonti) (All. 7 del Piano) ▪ Schede Informative Annuali Referenti (monitoraggio/aggiornamenti di contesto) ▪ Flussi informativi verso RPCT/OdV (input continuativo su eventi/criticità) (All. F del MOGC)
Pianificazione e attuazione misure	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Piano di attuazione misure (azioni, tempi, responsabilità) ▪ Implementazione/aggiornamento presidi (procedure, controlli, trasparenza) ▪ Rilevazione periodica dello stato di attuazione tramite evidenze documentali (schede/flussi/audit) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Owner</i> di processo (attuazione) ▪ RPCT (coordinamento e indirizzo) ▪ <i>Referenti/Funzioni</i> (supporto e presidio) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedure/istruzioni operative/regolamenti/<i>policy</i> (anche di Capogruppo, ove rilevanti) ▪ Esiti/riscontri dalle Schede Informative Annuali e azioni conseguenti ▪ Flussi informativi verso RPCT/OdV relativi a misure/criticità

FASE	OUTPUT ATTESI	OWNER (RESPONSABILITÀ PRIMARIA E COORDINAMENTO)	EVIDENZE/TRACCIABILITÀ
Formazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Piano formativo 231/anticorruzione/trasparenza ▪ Erogazione sessioni e aggiornamenti per ruoli/esposizione 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT (indirizzo) ▪ HR/Formazione (erogazione) ▪ <i>Management/Referenti</i> (attuazione) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Piano formativo e aggiornamento ▪ Registri presenze/Attestati/Materiali didattici ▪ Comunicazioni e iniziative di sensibilizzazione
Monitoraggio periodico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitoraggio su attuazione/efficacia ▪ Esiti, raccomandazioni e rilievi ▪ Azioni correttive e <i>follow-up</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT (monitoraggio sistema 190) ▪ OdV (per profili 231) ▪ <i>Internal Audit</i> (audit di processo/assurance a supporto RPCT/OdV - 190/231) ▪ Referenti/<i>Owner</i> (controlli di linea) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schede Informative Annuali Referenti (riscontri e stato presidi) ▪ Flussi informativi verso RPCT/OdV (periodici e/o ad evento) ▪ Report di <i>audit</i> di processo e <i>follow-up</i> (<i>Internal Audit</i>) ▪ Evidenze documentali di attuazione presidi (procedure, controlli, verifiche)
Misurazione e valutazione risultati	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valutazione complessiva dell'efficacia del sistema ▪ Aggiornamento misure/priorità e del Piano e relativa proposta ▪ Allineamento con esiti controlli/<i>audit</i> e indirizzi ANAC 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT (riesame/proposta aggiornamenti) ▪ Amministratore Unico (valutazione e indirizzo/adozione) ▪ <i>Internal Audit/OdV</i> (input per competenza) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relazione annuale RPCT ▪ Esiti <i>audit</i>/monitoraggi e stato di attuazione azione correttive ▪ Versioni aggiornate del Piano e allegati (tracciabilità revisioni) ▪ Flussi informativi "di sintesi" verso Organi competenti (ove previsti)

1.2. I DESTINATARI DEL PIANO

Tutto il **Personale** contribuisce al rafforzamento della **cultura dell'etica**, della **legalità** e del **controllo** nonché alla tutela del patrimonio aziendale.

Pertanto, il **Piano** deve essere rispettato da tutto il **Personale di Italia Turismo**, identificato nell'Amministratore Unico, nei componenti degli Organi di controllo/vigilanza, nei dipendenti e collaboratori, nei revisori dei conti e, per le parti pertinenti, in tutti coloro che, a diverso titolo, entrano in rapporto con la **Società** in virtù di contratti di collaborazione professionale, fornitura di beni, prestazione di servizi o esecuzione di lavori (di seguito, complessivamente, "**Destinatari**").

Per i **soggetti terzi**, il rispetto del Piano è richiesto, in particolare, con riferimento ai rapporti e processi maggiormente esposti (es. affidamenti e contratti, esecuzione e controlli).

I **Destinatari** sono tenuti a conoscerne e rispettarne i contenuti e a collaborare, per quanto di competenza, all'attuazione delle misure e ai flussi informativi previsti dal **Piano**.

1.3. GLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

L'obiettivo generale di prevenzione è declinato negli **obiettivi strategici** individuati (anche con riferimento alle risorse finanziarie legate al **PNRR**) dall'**Organo di indirizzo**, ossia dal Vertice aziendale e, in particolare, dall'**Amministratore Unico di Italia Turismo**.

Tali **obiettivi strategici** sono stati consolidati nel tempo dalla **Società**, assicurandone continuità e progressivo rafforzamento, anche alla luce dell'evoluzione del contesto normativo e operativo e delle specificità della *mission* istituzionale di **Italia Turismo**. Ne segue che gli obiettivi costituiscono l'ossatura del modello di integrità della **Società** e orientano la programmazione delle misure, dei controlli e dei flussi informativi del presente **Piano**.

Figura 1 - Declinazione degli Obiettivi Strategici di Italia Turismo nelle misure di prevenzione alla corruzione

TABELLA N. 2 - RAFFRONTO LINEE STRATEGICHE E OBIETTIVI PNA 2025 E OBIETTIVI STRATEGICI ITALIA TURISMO

LINEE STRATEGICHE PNA 2025 ANAC	OBIETTIVI PNA 2025 AMMINISTRAZIONI/ENTI	OBIETTIVI STRATEGICI ITALIA TURISMO	PRINCIPALI PRESIDI/STRUMENTI ITALIA TURISMO
Razionalizzazione della pubblicazione dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate dalle Amministrazioni/enti nella sezione "Amministrazione Trasparente" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incremento dei livelli di correttezza, trasparenza e accessibilità delle informazioni nei rapporti con i terzi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processi di pubblicazione, gestione, aggiornamento costante e controllo della Sezione "Società Trasparente" ▪ Informatizzazione di flussi a supporto pubblicazione (<i>on going</i>) ▪ Sviluppo di canali di comunicazioni verso utenti/<i>Stakeholder</i>
Creazione e protezione di "valore pubblico" attraverso strumenti di prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizzare forme di integrazione e coordinamento tra la programmazione anticorruzione e gli altri strumenti di pianificazione del PIAO 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Semplificazione e maggior integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e il SCI ▪ Prevenzione della corruzione attraverso la creazione di un contesto sfavorevole ▪ Costante rispetto e maggior <i>compliance</i> alla normativa di riferimento e alle indicazioni fornite dall'ANAC ▪ Sensibilizzazione e incremento del livello di formazione 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrazione/coordinamento del Piano con il MOGC, il SGSL, Regolamento Privacy, il SGQA (coerenza e raccordo dei presidi) ▪ Flussi informativi strutturati da parte dei Referenti vs RPCT/OdV ▪ Attuazione e controllo dei presidi anticorruzione (verifiche sull'effettiva applicazione delle misure) ▪ Monitoraggio normativo e indirizzi ANAC e conseguente adeguamento della normativa interna (<i>policy/procedure/istruzioni</i>) ▪ Formazione anticorruzione (sensibilizzazione e aggiornamento, coerente con ruoli/esposizione)

LINEE STRATEGICHE PNA 2025 ANAC	OBIETTIVI PNA 2025 AMMINISTRAZIONI/ENTI	OBIETTIVI STRATEGICI ITALIA TURISMO	PRINCIPALI PRESIDI/STRUMENTI ITALIA TURISMO
<p>Garantire la correttezza e migliorare la trasparenza degli affidamenti degli incarichi pubblici</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento degli incarichi pubblici 	<ul style="list-style-type: none"> Prevenzione della corruzione attraverso la creazione di un contesto sfavorevole Costante rispetto e maggior <i>compliance</i> alla normativa di riferimento e alle indicazioni fornite dall'ANAC 	<ul style="list-style-type: none"> Compliance D.Lgs. 39/2013 e indirizzi ANAC: controlli su inconferibilità/incompatibilità (dichiarazioni, verifiche, gestione cause ostative) Presidi su pantouflage (incompatibilità successiva) con verifiche nei casi applicabili Gestione conflitti di interesse (dichiarazioni, astensione, controlli) nel conferimento/gestione incarichi Tracciabilità e trasparenza: CV/atti/dati pubblicati ove dovuti Controlli mirati RPCT/<i>Internal Audit</i>
<p>Digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti in una prospettiva di semplificazione e di servizio agli stakeholder</p>	<ul style="list-style-type: none"> Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento con particolare riferimento alla fase di esecuzione dei contratti 	<ul style="list-style-type: none"> Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati Prevenzione della corruzione attraverso la creazione di un contesto sfavorevole Costante rispetto e maggior <i>compliance</i> alla normativa di riferimento e alle indicazioni fornite dall'ANAC Rafforzamento analisi dei rischi e misure di prevenzione per la gestione dei fondi UE/PNRR 	<ul style="list-style-type: none"> Digitalizzazione e tracciabilità del ciclo di vita dei contratti (BDNCP) per tutte le fasi Controlli esecuzione (SAL/verifiche, prestazioni, penali, varianti e gestione non conformità) Presidi PNRR (monitoraggio milestone/target, rendicontazione e controlli di conformità) Trasparenza contratti: pubblicazioni dovute e controlli su qualità/aggiornamento dei dati Flussi informativi e procedure/istruzioni operative dedicate (anche su evoluzioni ANAC)
<p>Consolidamento delle pratiche di whistleblowing coinvolgendo tutti i portatori di interesse</p>	<ul style="list-style-type: none"> Allineare i canali di segnalazione interni, assicurando il continuo monitoraggio, e formare e sensibilizzare il personale in base alle nuove indicazioni ANAC contenute nelle Linee Guida 	<ul style="list-style-type: none"> Prevenzione della corruzione attraverso la creazione di un contesto sfavorevole Costante rispetto e maggior <i>compliance</i> alla normativa di riferimento e alle indicazioni fornite dall'ANAC Sensibilizzazione e incremento del livello di formazione 	<ul style="list-style-type: none"> Implementazione sistema di segnalazione (Whistleblowing) (canali di segnalazione e Procedura Whistleblowing) Aggiornamento in coerenza con la normativa di riferimento e le indicazioni ANAC Misure di tutela del segnalante e riservatezza (gestione accessi, tracciabilità, segregazione) Informazione, comunicazione e formazione periodica su canali, modalità e tutele

Come emerge dalla tabella sopra riportata, il **Piano** conferma i suoi obiettivi strategici e ne rafforza la tracciabilità e misurabilità, anche in coerenza con l'approccio per obiettivi/*target* delineato dall'**ANAC** nel **PNA 2025**, assicurando il raccordo tra linee/obiettivi strategici, azioni e presidi organizzativi interni.

1.4. I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Gli obiettivi strategici di **Italia Turismo** possono essere perseguiti solo attraverso una sempre maggior diffusione della cultura dell'etica, legalità e integrità in Azienda e nel rispetto dei **principi di riferimento** cui si ispira la strategia di prevenzione della corruzione della **Società**. Tali principi sono implementati, in continuità con le annualità precedenti, anche in considerazione del *sistema antifrode* volto alla tutela delle risorse finanziarie **PNRR** gestite da Italia Turismo, e risultano coerenti con le *best practice* di **Gruppo** nonché con i principi strategici, metodologici e finalistici individuati dall'**ANAC** (cfr., in particolare, il PNA 2019).

In coerenza con il **PNA 2025**, tali principi sono assunti come criteri guida, per assicurare integrazione tra programmazione, misure e controlli e per orientare il **Piano** alla **verificabilità** (tracciabilità ed evidenze) e alla **proporzionalità** degli interventi rispetto ai rischi.

I **principi di riferimento** sono rappresentati in forma sintetica nella figura che segue.

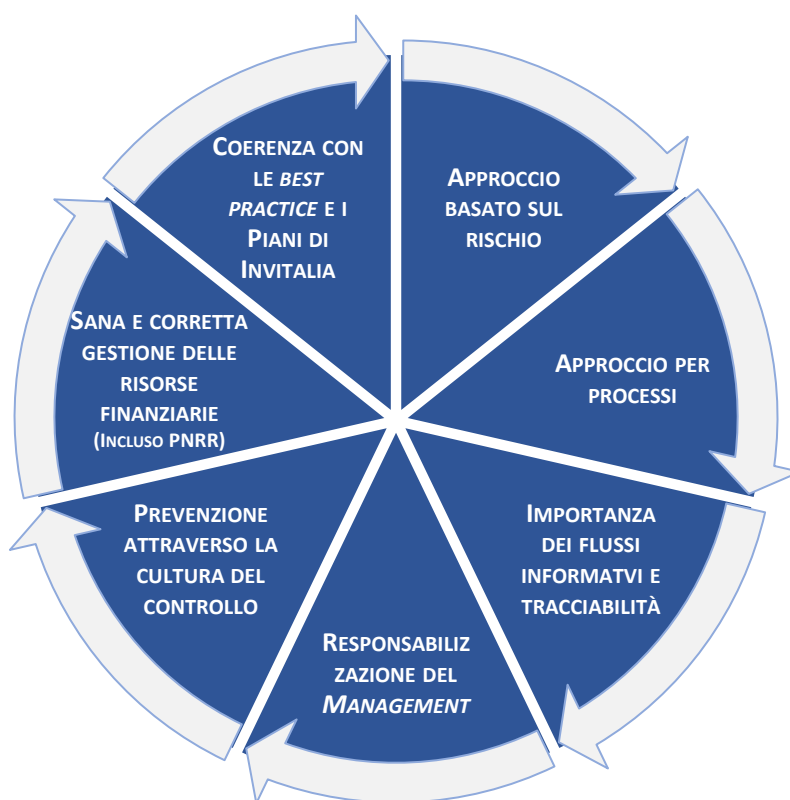


Figura 1 - I principi di riferimento del Sistema Anticorruzione di Italia Turismo

1.5. LA METODOLOGIA ADOTTATA PER LA DEFINIZIONE DEL PIANO

Nel definire il presente **Piano** e i relativi **Allegati**, anche ai fini della programmazione delle azioni da intraprendere, la **Società** intende proseguire nel percorso di prevenzione del rischio corruttivo avviato e sviluppato con i precedenti Piani, tenendo in considerazione:

- gli interventi normativi intercorsi in materia di anticorruzione e trasparenza nonché la specifica normativa di riferimento, europea e nazionale, nonché i provvedimenti adottati dall'**ANAC** (e in particolare, da ultimo, il **PNA 2025**¹⁰), in coerenza con le *best practice* nazionali e internazionali (cfr. [Allegato 1 - Quadro normativo di riferimento](#));
- i Piani di Prevenzione della Corruzione elaborati da **Invitalia** e gli atti di indirizzo e coordinamento adottati dalla medesima, al fine di operare un'armonizzazione con i principi di riferimento, le scelte strategiche e i criteri attuativi definiti dalla **Capogruppo**;
- la documentazione interna rilevante e, in particolare, le procedure, i protocolli e le disposizioni organizzative in essere;
- il contesto, interno ed esterno, in cui opera **Italia Turismo** (cfr. [Capitolo 3 - Il sistema di gestione del rischio corruttivo di Italia Turismo per l'anno 2026](#));
 - definizione/aggiornamento delle misure di prevenzione e gestione del rischio nell'ambito dei processi/attività aziendali individuati (cfr. Capitolo 4 - "Misure di prevenzione generale" e ALLEGATO 6 - LE MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE);
 - gli esiti dell'attività di monitoraggio e controllo svolta dalla Funzione Internal Auditing di Capogruppo;
 - la definizione, aggiornamento e/o revisione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza.
 - Sulla base degli elementi sopra indicati, il RPCT elabora una proposta di Piano, oggetto di valutazione e approvazione da parte dell'Organo Amministrativo (Amministratore Unico) e di successiva pubblicazione e diffusione all'interno (i.e. attraverso un'informativa a tutti i Dipendenti e nell'ambito delle attività formative effettuate) e all'esterno della Società (tramite pubblicazione nella Sezione Trasparenza).

A seguito delle novità normative intervenute in tema di "*Responsabilità degli enti da reato*", la **Società** non solo ha aggiornato nel tempo il *Modello Organizzativo - Parte Generale* e il *Codice Etico* aziendale¹¹ ma ha proseguito nel processo di razionalizzazione ed efficientamento aziendale, verificando i documenti gestionali per la regolamentazione di processi/attività a rischio, anche alla luce delle *Linee Guida* adottate da

¹⁰ Con particolare riferimento alle indicazioni di coordinamento, semplificazione e verificabilità delle misure.

¹¹ Cfr., a tale riguardo, Capitolo 4, paragrafo 4.2.

Capogruppo¹², approdando a una versione integrata e aggiornata altresì del *Modello Organizzativo - Parte Speciale*.

Sulla base di tali elementi, il **RPCT** ha elaborato una proposta per l'aggiornamento del **Piano**, valutata e approvata dal **CdA**, oggetto di successiva pubblicazione e diffusione sia all'interno che all'esterno della **Società**, attraverso un'informativa a tutti i Dipendenti e sessioni formative, nonché tramite pubblicazione sul sito istituzionale.

1.6. LA STRUTTURA DEL PIANO 2026

Italia Turismo, sensibile all'esigenza di garantire e implementare condizioni di integrità, correttezza e trasparenza nel perseguimento della propria *mission* e nello svolgimento di tutte le attività aziendali, strettamente connesse con la creazione di valore per sé e la collettività, ha impostato il presente **Piano** secondo una logica di **miglioramento continuo**, privilegiando un documento più essenziale, di agevole consultazione e di immediata applicazione per i suoi **Destinatari**.

A tal fine il **Piano** ricorre, ove opportuno, a rappresentazioni schematiche ed elementi grafici al fine di offrire un quadro chiaro delle misure adottate e del relativo stato di attuazione e orientare la periodica implementazione del Sistema di prevenzione, in linea con le indicazioni di semplificazione e razionalizzazione dell'**Autorità (PNA 2025)**¹³.

In tale prospettiva, anche a seguito dell'approvazione della **Parte Speciale** del MOGC e dei relativi Allegati (marzo 2025), la **Società** ha ritenuto di razionalizzare la documentazione di supporto del **Piano** per evitare duplicazioni e assicurare un allineamento effettivo dei contenuti nell'ambito del Sistema integrato adottato da **Italia Turismo**.

Più esattamente, il presente **Piano** si articola in:

- **6 Capitoli**, in cui sono richiamati in modo chiaro e sintetico e, per quanto possibile, schematico gli aspetti principali e le novità rilevanti della strategia adottata, sì da consentire ai suoi **Destinatari** di focalizzare l'attenzione principalmente su tali temi, nonché
- **6 Allegati**, parte sostanziale e integrante del **Piano**, in cui sono confluiti approfondimenti e schede di dettaglio. In particolare:

¹² Cfr. Linee Guida "Human Resources"; Linee Guida "Acquisto di Beni e Servizi"; Linee Guida "Information Technology"; Linee Guida "Pianificazione e Controllo a livello strategico e operativo"; Linee Guida "Operazioni straordinarie"; Linee Guida "Finanza"; Linee Guida "Compliance".

¹³ L'Autorità ha avuto modo di precisare, in plurime occasioni, che «oltre a rispettare alcuni contenuti minimi e necessari, è importante che le amministrazioni e gli enti tengano conto di alcune regole redazionali. L'obiettivo è rendere il Piano di facile lettura e immediatamente comprensibile» (pag. 62 del **PNA 2025**). Cfr., inoltre, pag. 27 del **PNA 2022** e pag. 12 degli "Orientamenti per la Pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" approvati il 2 febbraio 2022.

- **Allegato 1** - *Quadro normativo di riferimento*, che espone i principali provvedimenti normativi (nazionali ed europei), che hanno guidato il percorso di sviluppo e realizzazione del sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza in **Italia Turismo**;
- **Allegato 2** – Governance e organizzazione di IT che indica i soggetti coinvolti nella strategia anticorruzione definita dalla **Società**, con specifica individuazione di ruoli e responsabilità;
- **Allegato 3** – Mappatura dei *processi e attività aziendali Ref. reato ex Legge n. 190/2012*, in cui sono indicati i processi esposti al rischio di commissione dei reati rilevanti solo ex Legge n. 190/2012 ovvero ex Legge n. 190/2012 ed ex D.Lgs. n. 231/2001;
- **Allegato 4** - *Mappatura dei processi e attività a rischio e il registro degli eventi rischiosi*;
- **Allegato 5** - *Le misure di prevenzione specifiche*, in cui sono indicati gli specifici presidi di controllo atti a scongiurare il verificarsi dei reati che sono stati considerati a rischio con riferimento a ciascun processo sensibile e/o strumentale;
- **Allegato 6** - *Griglia di rilevazione degli obblighi di pubblicazione di Italia Turismo*, che indica gli obblighi di pubblicazione applicabili alla **Società**.

1.7. L'AGGIORNAMENTO E LA DIFFUSIONE DEL PIANO

Il **Piano** è un atto di emanazione dell'Organo Amministrativo. Pertanto, l'**Amministratore Unico** è responsabile della definizione e attuazione del **Piano** dallo stesso predisposto, in collaborazione con il **RPCT**, e inoltre, anche su proposta del **RPCT** stesso e previa condivisione con l'**OdV**, provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del **Piano**, allo scopo di assicurare la corretta conformità dello stesso alle prescrizioni legislative ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della **Società**. In particolare, il presente **Piano** sarà soggetto a **revisione periodica** secondo le modalità e tempi indicati dall'**ANAC** e, in particolare, nel caso in cui:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici.

È piena consapevolezza del **RPCT** che il **Piano** non si esaurisce in un semplice documento adottato dalla **Società**, ma rappresenta un **processo graduale ed evolutivo** che si alimenta di continue attività di adeguamento.

Pertanto, il **RPCT** proporrà modifiche al presente **Piano** qualora ritenga che circostanze, esterne o interne alla **Società**, possano ridurne l'idoneità a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione e, in particolare, in caso di:

- eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione;

- eventuali cambiamenti normativi e regolamentari che modificano le finalità istituzionali, le attribuzioni, l'attività o l'organizzazione di **Italia turismo**;
- ulteriori eventuali significativi mutamenti organizzativi e/o delle attività di *business*;
- l'eventuale emersione di nuovi fattori di rischio non considerati in fase di predisposizione della presente revisione;
- eventuali modifiche intervenute nelle misure definite dalla **Società** per prevenire il rischio di corruzione;
- eventuali accertamenti di significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute.

Gli aggiornamenti del **Piano** saranno oggetto di adeguata **diffusione** verso tutti i **Destinatari** del presente **Piano**.

2. LA GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DI ITALIA TURISMO. GLI ATTORI E LE RESPONSABILITÀ

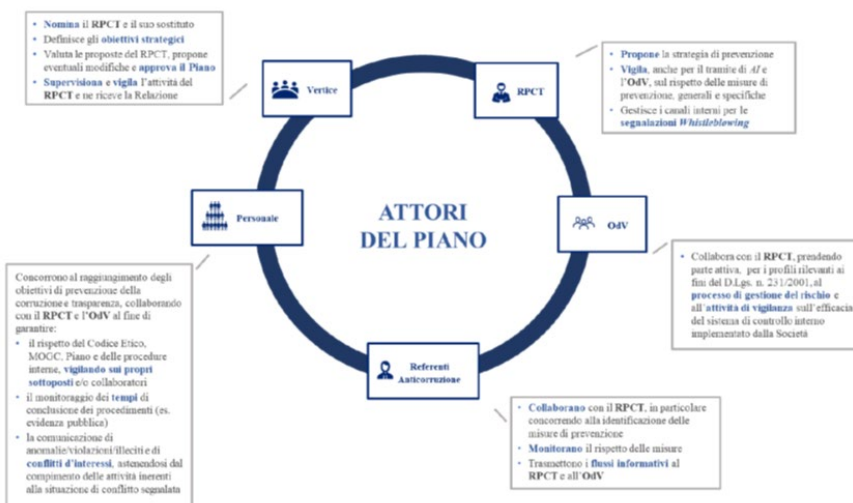
La definizione e attuazione di una efficace strategia di contrasto dei fenomeni corruttivi non può prescindere dalla chiara individuazione dei ruoli e delle responsabilità degli **attori** coinvolti.

La gestione del rischio corruttivo, infatti, non riguarda solo il **RPCT**, ma investe tutti i livelli della **Società** e si basa sulla piena e attiva collaborazione di **tutti** i soggetti aziendali che, in relazione al ruolo ricoperto, sono **parte attiva** nell'impegno di **Italia Turismo** a combattere la corruzione e l'illegalità e ogni forma di mala amministrazione.

Il modello organizzativo adottato da Italia Turismo si articola su più ruoli e funzioni chiari e definiti, tra cui **RPCT** e **Referenti Anticorruzione**, che cooperano e si coordinano nell'attuazione, monitoraggio e controllo delle misure previste dal **Piano** e nel presidio dei processi sensibili, in coerenza con l'approccio di programmazione integrata delineato dal **PNA 2025**, che richiede un'efficace collaborazione tra attori organizzativi per conseguire risultati misurabili.

Di seguito si riporta una sintesi dei principali compiti assegnati a ciascuno di essi, in cui sono indicati (tra l'altro) i *Referenti Interni Anticorruzione e Trasparenza* e gli *Addetti di Funzione* individuati per l'**anno 2026**.

Figura 2 - Attori del Piano di Italia Turismo



3. IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO DI ITALIA TURISMO PER L'ANNO 2026

Nel prevedere l'aggiornamento annuale dei Piani Anticorruzione, il Legislatore ha inteso offrire alle Amministrazioni Pubbliche e agli enti interessati l'occasione di sottoporre ad un riesame periodico la funzionalità complessiva del sistema di prevenzione del rischio corruttivo adottato.

In tale ottica, il presente **Piano** si colloca, da un lato, in una posizione di continuità con le scelte operate in precedenza dalla **Società** in ordine alla **metodologia** implementata e adottata, in linea con gli orientamenti espressi dall'**ANAC**¹⁴, per lo svolgimento del processo di gestione del rischio, rilevatasi sufficientemente idonea ad assicurare una rappresentazione adeguata delle informazioni rilevanti.

Dall'altro lato, le fasi «*centrali*»¹⁵ e le molteplici componenti del processo di gestione del rischio (ossia l'analisi del contesto, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio) sono state **sviluppate** e adeguatamente **aggiornate**, ove opportuno, al fine di garantire l'attualità ed efficacia del **Sistema di gestione del rischio corruttivo**, quale presupposto necessario per la **creazione del valore pubblico**, da intendersi in questo contesto come capacità di riduzione del rischio di erosione e dispersione delle risorse pubbliche a causa di fenomeni corruttivi.

In coerenza con il **PNA 2025**, il processo è orientato sia all'individuazione dei rischi, sia soprattutto alla loro **priorizzazione** e alla **coerenza** tra valutazione e trattamento, assicurando un collegamento diretto tra analisi del contesto, misure adottate e monitoraggio dei risultati.

Italia Turismo ha inteso perseguire l'obiettivo di individuare eventuali nuovi rischi emergenti ovvero modificare/integrare quanto previsto nei precedenti **Piani**, identificare/integrare eventuali ulteriori processi aziendali e potenziare, se necessario, gli strumenti di prevenzione già in atto.

¹⁴ Cfr., in particolare, le *Indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo*, confluite nell'Allegato 1 del PNA 2019, che, ad oggi, costituisce l'unico riferimento metodologico da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo (cui rinvia anche il PNA 2022: pagg. 31, 32 e 36).

¹⁵ Cfr. pag. 17 del PNA 2019: «(...) spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione). Si rinvia alle indicazioni metodologiche contenute nell'Allegato 1) al presente PNA».

3.1. ANALISI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'analisi del contesto in cui opera la **Società** rappresenta indubbiamente il **punto di partenza** del complesso processo di prevenzione e gestione dei rischi aziendali. Tale fase coincide con l'identificazione dell'oggetto dell'analisi, che **Italia turismo** ha ritenuto di approfondire e sviluppare nell'elaborazione del presente **Piano**, precisando, accanto alla propria *mission*, il contesto esterno ed esterno in cui la stessa si trova a operare.

3.1.1. LA MISSION

Italia Turismo è una società per azioni controllata da Invitalia. La Società si è occupata principalmente di investimenti strategici in campo turistico-recettivo ed è specializzata nello sviluppo e nella riqualificazione di asset a vocazione turistica. Dopo la cessione di una parte importante del proprio patrimonio, IT ha il compito di dismettere le residue proprietà e completare la riqualificazione e di alcune aree da destinare allo sviluppo turistico dislocate nel Sud Italia.

3.1.2. Il contesto esterno

Per quanto attiene al contesto esterno, è da precisare che i villaggi sopracitati, di proprietà della Società, si trovano in Basilicata e Calabria.

In considerazione della distribuzione geografica delle strutture, sono pertanto da considerare i potenziali condizionamenti legati ai contesti in cui la Società è chiamata ad operare nonché le relazioni che potrebbero instaurarsi anche con controparti potenzialmente legate al mondo della criminalità organizzata locale.

In tal senso, nella ultima Relazione 2024 sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata presentata alla Camera, il 3 gennaio 2024, sottolinea l'inclinazione alla crescente infiltrazione della criminalità organizzata nel tessuto economico-produttivo regionale, comportando pertanto per la Società un potenziale aumento del rischio di venire a contatto con settori economici da questa inquinata.

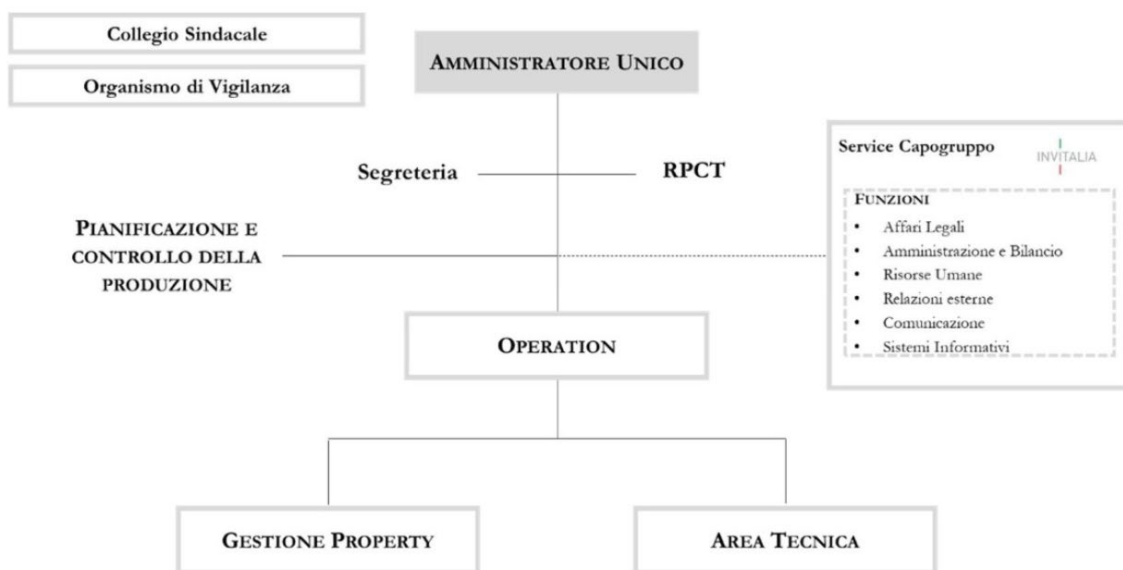
In questi ultimi decenni, anche da un punto di vista sociologico, si è assistito a una metamorfosi del fenomeno mafioso, le cui manifestazioni hanno cessato di essere particolarmente violente ed eclatanti per divenire sempre più silenziose e subdole, sì da permeare in profondità il tessuto economico del Paese, con ciò anche accrescendo il loro grado di intrinseca pericolosità

Al fine di ridurre i rischi connessi a tale contesto, per Italia Turismo rimane una priorità assoluta contrastare il fenomeno corruttivo in ogni sua forma e mantenere alto il livello di guardia per ridurre il più possibile il livello di rischio corruttivo.

3.1.3 Il contesto interno

Per quanto concerne il contesto interno, riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

Come dettagliato nel seguente organigramma⁹, la struttura organizzativa della Società, a dicembre 2025, si avvale di una dotazione organica di 4 risorse (2 dirigenti, 1 quadro e 1 dipendente), oltre all'Amministratore Unico, e le funzioni di staff, in base a contratti di service, sono assicurate dalla Capogruppo.



Occorre, inoltre, rilevare che **Italia Turismo** è un soggetto formalmente privato. I soggetti che operano per la **Società** si ritiene, dunque, che non possano essere qualificati come pubblici ufficiali ovvero come incaricati di pubblico servizio, dal momento che **IT** non svolge una pubblica funzione disciplinata da norme di diritto pubblico, caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi, e non presta un pubblico servizio.

Sempre con riferimento al contesto interno, secondo quanto indicato nelle citate *Indicazioni Metodologiche*, la **Società** ha proceduto a individuare e sottoporre ad analisi i **plurimi processi aziendali**, ivi inclusi i processi in *service* gestiti da Capogruppo, al fine di individuare quelli **esposti al rischio** sia di commissione dei reati previsti dalla Legge n. 190/2012¹⁰ sia, a prescindere dalla rilevanza penale, di potenziale malfunzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La **mappatura dei processi** è, infatti, un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che potrebbero generarsi attraverso lo svolgimento delle attività aziendali.

Tra le aree a maggior rischio sono state prese in considerazione, in prima istanza, quelle previste dall'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012, con riferimento, in particolare, alla gestione dei rapporti con i soggetti pubblici e dei rapporti con i collaboratori, fornitori e partners, cui ovviamente sono state aggiunte ulteriori aree di rischio connesse alle specificità della realtà di **IT**, potendosi riscontrare, al riguardo, una sostanziale aderenza alle previsioni dall'ANAC (cfr. Tabella 3 dell'Allegato 1 del PNA 2019).

Nel corso del **2025**, la **Società** ha inoltre verificato e aggiornato alcuni documenti gestionali, predisposti nel 2024, per la regolamentazione di **misure di prevenzione** e dei processi/attività a rischio, quali in particolare il *Regolamento sulla Gestione dei conflitti di interessi* e l'Istruzione Operativa "*Acquisti e Affidamenti*".

L'attività di mappatura si articola in **tre fasi**: identificazione, descrizione e rappresentazione dei processi secondo lo schema sottoindicato.



Partendo dalla *identificazione* dei processi aziendali, in conformità a quanto stabilito dall’Autorità, si è provveduto a stilare un elenco, che allo stato può ritenersi esaustivo, di tutti i processi presenti in **IT**, con una breve *descrizione* e l’individuazione dei soggetti/uffici coinvolti, elaborando la *rappresentazione* tabellare di cui all’**ALLEGATO 3 - MAPPATURA DEI PROCESSI E ATTIVITÀ AZIENDALI**.

3.2. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

3.2.1. L’identificazione degli eventi rischiosi e la mappatura dei processi/attività a rischio

Si è proceduto poi alla **identificazione dei rischi** prendendo, come oggetto di analisi (*i.e.* l’unità di riferimento rispetto al quale individuare gli eventi rischiosi), i *processi* rappresentativi dell’intera attività di **IT**, secondo il principio di riferimento dell’*“Approccio per processi”* e anche in considerazione delle ridotte dimensioni organizzative che contraddistinguono la stessa.

L’attività di **valutazione del rischio** è stata effettuata tenendo conto anche di quanto già posto in essere dalla Società, in particolare con la predisposizione del **Modello Organizzativo**, di cui il presente **Piano** costituisce parte integrante. È da precisare, in questa sede, che il *Modello* attualmente vigente (nella *Parte Generale*) è stato oggetto di revisione e aggiornamento, unitamente al **Codice Etico**, in data 22 ottobre 2024, al fine di consentire, tra l’altro, un pieno allineamento dello stesso ai rinnovati contenuti del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Gli esiti di detto processo ricognitivo e i contenuti della conseguente mappa dei processi e attività sensibili, oggetto di condivisione con il **Vertice aziendale**, sono dettagliatamente esposti, ai fini di una loro adeguata rappresentazione, nella tabella di cui all’**ALLEGATO 4 - MAPPATURA DEI PROCESSI E ATTIVITÀ A RISCHIO E IL REGISTRO DEGLI EVENTI RISCHIOSI**, in cui, con riferimento alle diverse aree aziendali, sono individuati:

- le singole fattispecie di reato che possono configurarsi nell'ambito dei suddetti processi e attività sensibili/strumentali;
- i soggetti interni alla Società, ovvero le Funzioni aziendali, quali responsabili dei processi e attività a rischio;
- il **Registro degli eventi rischiosi** che riporta, in relazione a ciascun processo e attività, la descrizione degli eventi rischiosi in termini di modalità attuative dei reati a rischio, nonché di carenze organizzative/malfunzionamenti che potrebbero accrescere il rischio potenziale, indicati a titolo esemplificativo e non esaustivo.

3.2.2 Analisi del rischio

Nella definizione del proprio Piano, **Italia Turismo** ha privilegiato un sistema di misurazione prevalentemente qualitativa, piuttosto che quantitativo, basandosi su un **principio di prudenza** anche per evitare una sottostima del rischio, in aderenza alle *Indicazioni metodologiche* fornite dall'**ANAC** nel **PNA 2025**.

La metodologia di valutazione del rischio che, ove necessario, potrà essere oggetto di successivo eventuale miglioramento e adeguamento, si basa sulla combinazione di due indicatori - il **livello di rischio intrinseco** e il **livello di controllo interno** -, che valorizzano valutazioni di carattere qualitativo e valutativo al fine di individuare il c.d. **rischio residuo**, in ragione del quale viene definito ovvero aggiornato il piano di trattamento del rischio corruttivo, nelle relative modalità e tempistiche.

Dall'analisi del rischio è stato escluso, tra i parametri di valutazione, l'impatto dell'evento (ossia il danno potenziale ovvero le conseguenze dannose, sia in termini di provvedimenti sanzionatori sia di perdita di immagine e/o fatturato), che la Società potrebbe subire a seguito del verificarsi di un fenomeno corruttivo. Infatti, la Società, al fine di evitare una sottostima dei rischi, ha inteso optare, seguendo una logica valutativa, per un'impostazione rigorosa nonché cautelativa, in virtù della quale tale parametro è stato fissato (*i.e.* considerato non variabile da processo a processo) a livello massimo/alto (*i.e.* significativo, critico, intollerabile), poiché la commissione di un illecito nell'ambito della stessa, indipendentemente dall'irrogazione di eventuali sanzioni, costituirebbe comunque una lesione non solo all'onorabilità e all'immagine della Società, ma anche e soprattutto all'integrità della medesima.

3.3. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO E LA DEFINIZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

I principali strumenti di intervento a supporto della prevenzione del rischio corruttivo sono distinti, nel presente Piano, in **misure di carattere generale** e **misure specifiche**, secondo le indicazioni fornite dall'Autorità nel PNA 2019: «*In relazione alla loro portata, le misure possono definirsi "generali" quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente; "specifiche" laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e pertanto devono essere ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento*» (cfr. pag. 35).

Le **misure generali** e **specifiche** di carattere comportamentale, organizzativo e gestionale poste a presidio dei processi a rischio sono state **sottoposte in toto a conferma** degli **Organi di Vertice**, e pertanto non hanno subito sostanziali modifiche rispetto a quanto previsto dal precedente **Piano**, in considerazione del fatto che, nel corso del 2024, non sono mutati gli obiettivi strategici aziendali, non sono occorse modificazioni alle

modalità di svolgimento delle attività aziendali a rischio e non si sono verificati fenomeni corruttivi né ipotesi di disfunzioni societarie significative.

Come accennato nelle *Premesse*, e illustrato più nel dettaglio nel prosieguo, si è provveduto comunque ad aggiornare la misura della **Gestione del conflitto di interessi** (Capitolo 4, paragrafo 4.3.), attesa l'adozione di un Regolamento *ad hoc* da parte della Società, che integra e completa le disposizioni aziendali sul punto, di cui al **Codice Etico** e al **Modello Organizzativo**.

Inoltre, è stata verificata la tenuta della misura di prevenzione della **Incompatibilità successiva** (Capitolo 4, paragrafo 4.4.) rispetto alle nuove "*Linee Guida ANAC in tema di c.d. divieto di pantouflage art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001*" (Delibera n. 493 del 25 settembre 2024).

Sono state altresì esaminate le *Indicazioni per la predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO per i comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti*, riportati nell'**Aggiornamento 2024** del PNA 2022, posto dall'**Autorità in consultazione** fino al 13 gennaio 2025, anche al fine di valutare eventuali allineamenti/modifiche in relazione, in particolare, alle **Misure di carattere generale**.

Nell'ottica del miglioramento continuo, il **RPCT** proseguirà, nel corso del 2025, nell'attività di monitoraggio e verifica in ordine all'effettiva attuazione del sistema di gestione del rischio adottato dalla **Società**, e, ove necessario e opportuno, provvederà a integrare le misure previste, anche alla luce delle eventuali ulteriori indicazioni fornite dall'**Autorità** e dalla **Capogruppo**.

Le **Misure generali** adottate da **Italia Turismo** sono illustrate, nel dettaglio, nel *Capitolo* seguente, mentre le **Misure specifiche** sono declinate nell'**ALLEGATO 6**.

4. LE MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Con particolare riferimento alle **Misure generali** adottate dalla Società, esse hanno la capacità di incidere sul sistema della prevenzione della corruzione predisposto da **Italia Turismo**, complessivamente considerato.

Infatti, tali misure, di portata generale e trasversale, mirano a scongiurare l'insorgere di situazioni e/o condizioni che, anche solo potenzialmente, possano favorire l'agire illecito o comunque comportamenti, decisioni o atti di cattiva amministrazione da parte di tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Italia Turismo nell'ambito di qualsivoglia processo, attività e area aziendale ritenuti esposti al rischio corruttivo.

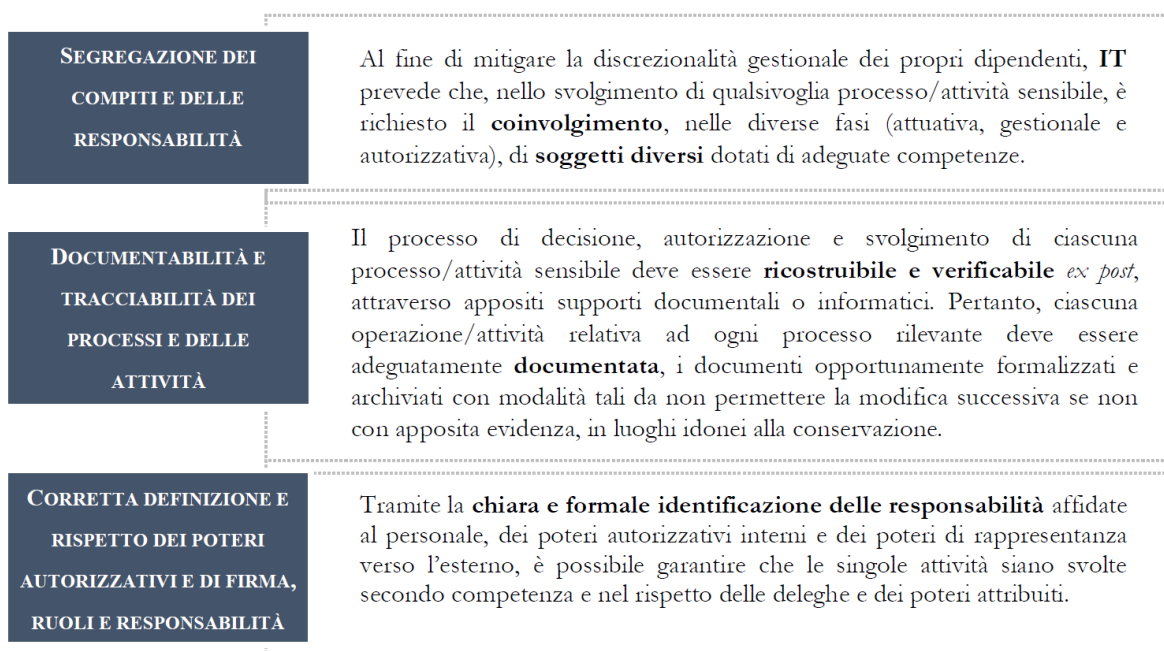
Al fine, dunque, di «rendere difficile comportamenti corruttivi»¹¹, le misure in esame hanno sia carattere comportamentale-soggettivo sia carattere organizzativo-oggettivo e si concretizzano nei seguenti interventi:

- rispetto di principi di controllo di portata generale, quali la segregazione di funzioni e la tracciabilità degli atti;
- adozione di un Codice Etico ex D.Lgs. n. 231/2001;
- gestione del conflitto di interessi;
- predisposizione di un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di inconferibilità e incompatibilità (anche successiva);
- attuazione di meccanismi di rotazione del Personale ovvero di misure alternative;
- previsione di misure operative e procedurali afferenti alla rotazione straordinaria;
- programmazione e attuazione di piani di formazione dei dipendenti;
- tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblower*);

- definizione di un sistema di controllo interno e di un piano di monitoraggio;
- definizione di un sistema disciplinare.

4.1. PRINCIPI DI CONTROLLO INTERNO

Il **Piano** richiede l'adozione sistematica e trasversale, in tutte le attività aziendali ritenute sensibili, dei seguenti **principi di controllo di carattere generale**:



4.2. CODICE ETICO

In conformità alle indicazioni dell'ANAC12 e alle scelte operate da Capogruppo, **Italia Turismo**, anche al fine di attuare l'obiettivo strategico del *costante rispetto e maggior compliance alla normativa di riferimento e alle indicazioni fornite dall'ANAC*, ha provveduto ad aggiornare nel tempo, da ultimo, ad ottobre 2024, il proprio **Codice Etico**, dedicando una specifica sezione alla **"Prevenzione della corruzione"** (paragrafo 4), in cui sono state disciplinate la misura della **"Rotazione straordinaria"** e l'**"Attività successiva alla cessazione del lavoro"** (per la cui disamina si rinvia ai rispettivi paragrafi del presente **Piano**).

Sono previste, inoltre, specifiche disposizioni in ordine alla responsabilità disciplinare derivante dalla violazione delle prescrizioni del **Codice Etico** (paragrafo 22 **"Rispetto del Codice Etico"**)¹³ nonché **"Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile del Piano Anticorruzione"**, secondo il sistema **Whistleblowing** adottato, nel caso in cui si venga a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal MOGC e dal Codice Etico emanati dalla Società (paragrafo 23)¹⁴.

Il suddetto **Codice** è oggetto di diffusione mediante pubblicazione sulla *Intranet* (alla voce “*società controllate*”) e sul sito istituzionale di Capogruppo, nella sezione dedicata alla *Trasparenza di Italia Turismo*; la relativa osservanza è richiamata in capo a tutti i Dipendenti di IT, nell’ambito delle attività formative/informative e in capo ai soggetti terzi che collaborano con la **Società** mediante specifiche clausole nei contratti, attivi e passivi.

Il **RPCT** effettua un’attività di vigilanza periodica sul rispetto delle predette misure, anche richiedendo ai Referenti Anticorruzione informazioni, documentazione o specifiche relazioni sugli aspetti rilevanti.

Non essendo state assunte nuove risorse, il RPCT, anche con riferimento all’anno 2025, ha verificato con esito positivo la presenza delle clausole di risoluzione e salvaguardia nell’ambito dei contratti con i fornitori/consulenti su un campione selezionato (n. 3 item), e analogo esito positivo ha avuto il monitoraggio svolto dalla Funzione Internal auditing di Invitalia su un campione di n. 14 contratti con i fornitori stipulati da IT.

Inoltre, si rileva che nel corso del 2025 non sono emerse violazioni delle regole di comportamento, né sono stati avviati procedimenti disciplinari.

4.3. LA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI

Italia Turismo ha sempre dimostrato sensibilità e impegno nella corretta gestione di ogni situazione (accertata o segnalata) di conflitto di interessi, in quanto principale, sebbene non unica, misura volta a prevenire possibili *distorsioni* e *deviazioni* nei rapporti con gli *stakeholder* e gli operatori terzi.

La **Società**, invero, ritiene che la tutela anticipatoria dei fenomeni corruttivi si realizzi anche attraverso la individuazione e la gestione del **conflitto di interessi** che possono condizionare la capacità del personale e dei collaboratori di operare nel totale interesse della Società, così da consentire ai Responsabili aziendali di riferimento, di discuterne con l’interessato e di adottare tutte le opportune iniziative per rimuoverne gli effetti, al fine di salvaguardare l’imparzialità di azione e la reputazione e l’immagine della Società

4.3.a INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI EX D.LGS. N. 39/2013

Al fine di garantire l’imparzialità dei propri dipendenti, ponendoli al riparo da eventuali condizionamenti impropri che possono provenire dal settore privato e pubblico, **IT** ha adottato misure organizzative necessarie ad assicurare l’insussistenza di situazioni di **inconferibilità** e **incompatibilità** .

Tali misure sono predisposte in coerenza con le disposizioni all’uopo previste da:

- la normativa di riferimento (**Legge n. 190/2012** e dal **D.Lgs. n. 39/2013**)¹⁶;

¹⁶ Il Decreto, che dà attuazione a specifica delega contenuta nella *Legge Anticorruzione*, disciplina i divieti e le conseguenze (anche sanzionatorie) in caso di conferimento o mantenimento di incarichi in presenza di cause ostative, nonché gli obblighi di dichiarazione e verifica connessi.

- le più recenti indicazioni fornite dall’**Autorità** con la **Delibera n. 464 del 26 novembre 2025**¹⁷, nonché nel **PNA 2025**¹⁸ e nel relativo l’**Allegato 1**).

TABELLA N. 3 - INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ

INCONFERIBILITÀ	Divieti temporanei di accesso ad una carica o ad un incarico previsti dal D.Lgs. n. 39/2013, che precludono a monte l’accesso alla funzione
INCOMPATIBILITÀ	Divieto di cumulo di più cariche o incarichi individuati dal D.Lgs. n. 39/2013, impedendo il contestuale svolgimento di diversi ruoli tra loro non compatibili e imponendo, nei termini di legge, la rimozione della causa (o la decadenza dall’incarico)

Le **Funzioni aziendali** competenti acquisiscono dai soggetti destinatari della normativa la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità. Le stesse informano il **RPCT** dell’acquisizione della dichiarazione, verificano la sussistenza delle cause di inconferibilità e, se riscontrano la presenza di una di esse, effettuano la contestazione all’interessato, il quale, previo contraddittorio, viene rimosso dall’incarico. Il **RPCT**, dunque, vigila sul rispetto delle disposizioni del Decreto (c.d. **vigilanza interna**) e, a tal fine, contesta all’interessato l’esistenza di situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e segnala la violazione all’**ANAC** (c.d. **vigilanza esterna**).

Per garantire l’effettività del sistema, sono previste misure volte ad assicurare:

- la tempestività nell’acquisizione delle citate dichiarazioni sia all’atto del conferimento sia in corso di rapporto;
- lo svolgimento di controlli e accertamenti sulla veridicità delle dichiarazioni¹⁹.

Con particolare riferimento al **modulo dichiarativo**, nelle precedenti annualità la **Società** ha ritenuto opportuno, per evitare inutili duplicazioni, **armonizzare** le misure con quelle di **Invitalia** e delle altre società del Gruppo, adottando un **unico** modulo. Per rafforzare l’efficacia del presidio e responsabilizzare i dichiaranti, il **RPCT** ha definito, di concerto con le Funzioni aziendali competenti, una **versione aggiornata** che integra:

¹⁷ Si tratta della “*Delibera di carattere generale sull’esercizio del potere di vigilanza e accertamento, da parte del RPCT e dell’ANAC, in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi di cui al d.lgs. n. 39 del 2013*”, che **sostituisce** le precedenti *Linee guida* in materia di cui alla Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016. La Delibera che fornisce chiarimenti sull’esercizio dei poteri di vigilanza e accertamento (e sul coordinamento tra “vigilanza interna” del RPCT e “vigilanza esterna” dell’ANAC).

¹⁸ Cfr. *Parte speciale decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 del PNA 2025* (pagg. 134 e ss.) nonché gli schemi esplicativi sulle fattispecie del D.Lgs. 39/2013 di cui all’**Allegato 1** del **PNA 2025**.

¹⁹ Anche in applicazione del D.P.R. n. 445/2000 in materia di dichiarazioni sostitutive e controlli.

- l'aggiornamento della normativa richiamata e, in particolare, il regime intertemporale rispetto alle previsioni dell'art. 7²⁰;
- la clausola standardizzata suggerita dall'**ANAC**²¹ e condivisa anche dal *Garante Privacy*²² sui controlli e accertamenti che svolgerà la **Società**, in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rilasciate;
- l'avvertenza di procedere all'oscuramento di dati sensibili (compresa la firma autografa), sempre secondo le indicazioni dell'**Autorità** nonché del **Garante**.

TABELLA N. 4 - ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO 2025

ATTIVITÀ RPCT	STRUMENTI/ACCERTAMENTI	SOGGETTI COINVOLTI	ESITI/NOTE 2025	VERIFICHE FUTURE
Verifica dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità e inconferibilità	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Curriculum vitae</i> ▪ Certificati/Visure camerali per interessi esterni²³ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Titolari di incarichi dirigenziali e di Vertice 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acquisite e verificate: nessuna criticità rilevata 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ulteriori verifiche programmate per l'anno 2026
Supporto <i>iter</i> conferimento incarichi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analisi evoluzione normativa e indicazioni ANAC 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT ▪ Funzioni competenti, anche di Capogruppo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aggiornamento/revisione del modulo dichiarativo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aggiornamento continuo dei presidi in caso di novità normative/ANAC (modelli standardizzati non appena approvati)
Controllo rispetto misure organizzative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitoraggio periodico, <i>audit</i> interno 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Controlli su aggiornamento e pubblicazione delle dichiarazioni: nessuna irregolarità rilevata 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programmazione a campione annuali

Nel corso del 2025, non sono state segnalate né rilevate situazioni di conflitto di interesse.

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio svolto dalla Funzione Internal Auditing di Capogruppo, è stato altresì accertato che, in relazione al campione selezionato di acquisti effettuati nel periodo di riferimento,

²⁰ In particolare, l'art. 7 del D.Lgs. n. 39/2013 oggi risulta abrogato a seguito degli interventi operati dalla Legge 21 febbraio 2025, n. 15 e dalla Legge 8 agosto 2025, n. 122. Cfr., al riguardo, pag. 142 **PNA 2025**.

²¹ Cfr. pagg. 157 e 158 **PNA 2025** nonché pag. 22 della Delibera n. 464/2025 cit., in cui l'ANAC suggerisce di inserire «una specifica frase standardizzata» per ricordare al sottoscrittore che «l'amministrazione, secondo quanto prescritto dal d.lgs. n. 39/2013 e più in generale dal d.P.R. n. 445/2000, è tenuta ad effettuare idonei controlli e accertamenti sulla veridicità di quanto dichiarato, anche attraverso la consultazione delle iscrizioni eventualmente presenti nel Casellario giudiziale».

²² Cfr. parere n. 132 del 13 marzo 2025 (www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/10138925).

²³ Più precisamente, per i nominativi selezionati sono (i) ottenuti certificati/visure necessari per verificare l'eventuale sussistenza di provvedimenti rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 39/2013 (i.e. sentenze di condanna o procedimenti penali in corso); (ii) estratte specifiche visure camerali, sia per accertare possibili profili di incompatibilità, sia per valutare l'eventuale presenza di interessi o posizioni esterne idonee a incidere sull'indipendenza di giudizio e sulla capacità di operare nel totale interesse della **Società** e del Gruppo.

l'acquisizione delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse da parte dei fornitori, così come previsto dalle prescrizioni aziendali.

Al fine di garantire l'imparzialità dei propri dipendenti, ponendoli al riparo da eventuali condizionamenti impropri che possono provenire dal settore privato e pubblico, Italia Turismo ha adottato le misure organizzative necessarie ad assicurare l'insussistenza di eventuali situazioni di inconferibilità¹⁹ e incompatibilità²⁰ nei confronti di amministratori e dirigenti in coerenza con le disposizioni all'uopo previste dalla Legge n. 190/2012 e dal D.Lgs. n. 39/2013, come specificate nelle apposite Linee guida ANAC in materia di "accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili".

Anche a tal proposito, si è ritenuto opportuno, al fine di evitare inutili duplicazioni, armonizzare le misure previste dalla Società con quelle di Invitalia e delle altre società del Gruppo. Pertanto, sempre in un'ottica di semplificazione la Società ha adottato, di concerto con gli altri RPCT, un unico modulo dichiarativo di insussistenza delle suddette cause da sottoscrivere sia all'atto di conferimento dell'incarico sia periodicamente, nel corso del rapporto.

Le ipotesi di cause ostative per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali sono declinate nel dettaglio dalle più volte citate "Linee guida" di cui alla Determinazione ANAC. n. 1134/2017. In proposito, le misure implementate sono finalizzate ad assicurare che:

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

Nel corso del 2025, il RPCT ha effettuato un controllo sul rispetto delle predette misure, consistente nel monitoraggio dell'avvenuta acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni.

Inoltre, per il tramite della Funzione Internal Auditing di Capogruppo, si è verificata l'insussistenza di situazioni di incompatibilità e inconferibilità rispetto al campione selezionato (n. 2 dichiarazioni).

4.4. ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

La Legge n. 190/2012, come noto, ha introdotto il c.d. divieto di pantouflage al comma 16 ter dell'art. 53 D.Lgs. n. 165/200121, volto a contenere il rischio di accordi corruttivi o, comunque, di comportamenti impropri sia del dipendente pubblico, che, facendo leva sulla funzione e sul ruolo ricoperti nella pubblica

amministrazione, potrebbe preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose presso i privati con cui entra in contatto, sia dello stesso soggetto privato, che di contro potrebbe esercitare pressioni o condizionamenti sul soggetto pubblico, prospettandogli opportunità lavorative o professionali una volta cessato dal servizio, al fine di volgere a proprio favore le scelte dell'amministrazione o ente di appartenenza.

La limitazione all'autonomia negoziale si sostanzia nel divieto per il dipendente pubblico di svolgere, per i tre anni successivi (c.d. periodo di raffreddamento) alla cessazione del rapporto di lavoro (qualunque ne sia la causa), attività lavorativa o professionale presso i privati che siano stati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta dal dipendente pubblico medesimo, nel triennio di servizio precedente, con l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione stessa, e che abbia comportato un vantaggio o un'utilità per i privati in questione.

In ragione dei dubbi e difficoltà interpretativi emersi nell'applicazione della misura in parola, e come anticipato nel PNA 2022, l'ANAC, con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024, ha adottato le nuove "Linee Guida ANAC in tema di c.d. divieto di pantouflage art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001", le quali prevedono una prima parte dedicata all'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione, e una seconda parte dedicata ai profili sanzionatori.

In tali Linee-Guida si evidenzia anzitutto che, tra i presupposti del divieto, vi è la sussistenza di un dualismo di interessi (pubblico e privato), tra loro contrapposti, poiché il dipendente potrebbe arrecare un danno all'interesse pubblico, orientando il proprio agire ad un interesse personale (i.e. l'essere assunto o ricevere un incarico presso un soggetto privato alla cessazione del proprio rapporto di lavoro con la P.A.), con conseguente pregiudizio dei principi costituzionali di efficienza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa (art. 97 Cost.) e di esclusività del servizio svolto dai dipendenti pubblici in favore della Nazione (art. 98 Cost.).

Da qui l'esigenza di chiarire l'esatta portata dei soggetti e interessi coinvolti: da un lato, i cc.dd. enti in provenienza (ossia le Pubbliche Amministrazioni/enti da cui proviene il dipendente) e i cc.dd. enti in destinazione (ossia i soggetti privati che assumono il dipendente).

Sotto il primo profilo, l'art. 21 del D.Lgs. n. 39/2013 ricomprende nella nozione di «dipendenti pubblici» oltre ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 cessati dal servizio, i titolari di uno degli incarichi di cui al medesimo D.Lgs. n. 39 (art. 1) che sono incarichi, interni ed esterni, ricoperti tanto nelle Pubbliche Amministrazioni, quanto in enti pubblici economici ed enti di diritto privato in controllo pubblico.

Con particolare riferimento agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, l'Autorità ha chiarito che si trattasi dei titolari dei seguenti incarichi:

- gli incarichi amministrativi di vertice, di livello apicale, conferiti a soggetti interni o esterni all'ente che conferisce l'incarico, che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione;
- gli incarichi di amministratore, quali gli incarichi di Presidente con deleghe gestionali dirette, Amministratore Delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo delle attività dell'ente, comunque denominato;
- gli incarichi dirigenziali interni ed esterni;

nonché i soggetti esterni con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o autonomo.

Tali soggetti devono aver esercitato, anche in via occasionale (una tantum), «poteri autoritativi e negoziali», che implicano, in modo concreto ed effettivo, l'adozione di provvedimenti atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari²⁵, anche in fase istruttoria²⁶.

Sotto il secondo profilo, relativo agli enti in destinazione, l'ANAC precisa che debba accogliersi un'accezione ampia di «soggetti privati destinatari dell'attività della Pubblica Amministrazione», sì da ricomprendere enti privati quali associazioni, fondazioni, federazioni con natura privatistica, imprese e studi di professionisti abilitati.

L'Autorità ha chiarito, inoltre, che nell'accezione di «soggetto privato» non rientrano gli enti in house in quanto tali enti costituiscono *longa manus* delle Pubbliche Amministrazioni. Lo svolgimento di un incarico in una società in house avviene, infatti, nell'interesse della stessa Amministrazione e ciò determina l'assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie del *pantouflage*.

Per quanto attiene alla «attività lavorativa o professionale» svolta dall'ex dipendente pubblico presso l'ente in destinazione, secondo l'ANAC, rileva qualsivoglia tipologia di rapporto di lavoro o professionale (a tempo determinato o indeterminato, a titolo oneroso o gratuito, di carattere subordinato o autonomo, ivi inclusi incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati), che siano connotati da continuità e stabilità²⁸.

Per quanto riguarda le società pubbliche, poi, sono certamente sottoposti al divieto di *pantouflage* gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali, nonché gli ulteriori soggetti interni (es. dirigenti ordinari o dipendenti) ed esterni (es. consulenti, dipendenti di Capogruppo) che siano destinatari di deleghe/procure idonee a conferire comunque i poteri di cui sopra.

La violazione del divieto di *pantouflage* comporta ex lege:

- la nullità dei contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti ad un ex dipendente pubblico, con conseguente obbligo per quest'ultimo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti e incarichi;
- il divieto di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni per i soggetti privati che hanno concluso i contratti o conferito gli incarichi in questione.

In considerazione di quanto sopra, ai fini dell'applicazione del citato art. 53, comma 16 ter, D.Lgs. n. 165 del 2001, il Codice Etico di Italia Turismo prevede:

- l'inserimento di apposite clausole nei contratti di assunzione del personale che prevedano specificatamente il divieto di *pantouflage*;
- l'obbligo, per il personale a cui, in base a deleghe, siano stati attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali, di sottoscrivere - al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico - una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- l'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti della Società, in violazione del predetto divieto;
- l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente.

Con riferimento all'anno 2025, il RPCT ha effettuato verifiche constatando il rispetto delle previsioni sopra indicate.

4.5. ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE O MISURE ALTERNATIVE

In Italia Turismo la misura organizzativa della rotazione ordinaria del personale risulta incompatibile con le caratteristiche aziendali e le dimensioni organizzative, per le seguenti considerazioni:

caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.

- a) tutti i poteri direttivi e autoritativi sono accentrati nell'Organo amministrativo (Amministratore Unico), di per sé soggetto a modifica alla naturale scadenza;
- b) gran parte delle attività di supporto sono svolte direttamente dalle competenti funzioni di Capogruppo, in forma di service infragruppo.

La Società si impegna comunque a garantire, come principio di controllo interno, la «segregazione delle funzioni e delle responsabilità» considerata dalle Linee Guida adottate in materia dall'ANAC, una efficace

misura alternativa alla rotazione del personale, in virtù della quale, in particolare, le funzioni aziendali deputate al controllo sono separate e distinte da quelle operative.

4.6. ROTAZIONE STRAORDINARIA

In linea con quanto operato da Capogruppo, il Codice Etico, da ultimo approvato da Italia Turismo, prevede specifiche disposizioni per l'attuazione della misura della rotazione c.d. straordinaria del personale, disciplinata dall'art. 16, comma 1, lett. l quater), D.Lgs. n. 165/2001, nonostante la stessa ANAC ne abbia rilevato la natura facoltativa con riferimento agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico (come IT).

La misura ha carattere cautelare e preventivo (e non punitivo), in quanto è volta a garantire che, nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare, siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo, sì da tutelare l'immagine di imparzialità delle amministrazioni e degli enti, attraverso la rimozione dalla specifica posizione o mansione e destinazione ad altro incarico del dipendente nei confronti del quale sia stato avviato un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.

L'Autorità ha segnalato, quale carattere fondamentale della misura, la sua «immediatezza», richiedendo che «l'ente [debba] agire immediatamente dopo avere avuto la notizia dell'avvio del procedimento penale».

Pertanto, la Società, come previsto nella Programmazione delle misure di miglioramento di cui al precedente Piano, anche in considerazione delle proposte formulate in tal senso dal RPCT, ha integrato il proprio Codice Etico, con la previsione di un chiaro obbligo, per tutto il Personale, di comunicare l'avvio o la pendenza nei propri confronti di procedimenti penali, dandone conseguente e adeguata comunicazione all'interno dell'Azienda.

Le indicazioni operative e procedurali previste, al riguardo, nel Codice Etico stabiliscono:

- l'adozione obbligatoria di un provvedimento, adeguatamente motivato, di rotazione straordinaria nei confronti di tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con la Società, dipendenti e dirigenti in servizio a tempo determinato o indeterminato, in presenza dei reati di corruzione o di condotte di natura corruttiva³⁴;
- l'adozione facoltativa del provvedimento nel caso di procedimenti penali avviati per altri reati contro la Pubblica Amministrazione³⁵;
- l'applicazione in conseguenza dell'avvio di un procedimento disciplinare per comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva rilevanti.

Nel corso del 2025, non sono state riscontrate situazioni tali da comportare l'attuazione della misura in esame.

4.7. FORMAZIONE

Principio cardine della politica anticorruzione è la diffusione e il rafforzamento della cultura etica e dei principi e valori di riferimento cui si ispira la Società in tutti i suoi dipendenti, in posizione apicale o subordinata. Come richiesto dalla normativa vigente, sono state individuate le esigenze formative del personale, identificando i soggetti maggiormente esposti ai rischi legati ai reati rilevanti.

A seguito dell’emanazione da parte della Controllante del “Regolamento per la Disciplina del Conflitto d’Interessi”, alla fine del 2025 (periodo ottobre-novembre) si è svolta, da remoto, una correlata sessione formativa che ha coinvolto tutti i dipendenti di IT. L’argomento – anche perché la sua osservanza è diventata parte integrante del rapporto di lavoro – ha suscitato interesse, partecipazione e attenzione.

È stata inoltre implementata dalla Capogruppo una piattaforma informatica e-learning (AcadeMy Invitalia) che garantisce un aggiornamento costante per tutto il Personale del Gruppo attraverso contenuti asincroni, sempre disponibili per gli utenti. In particolare, sono stati erogati corsi di formazione in materia di Antiriciclaggio, il Valore dell’Incentivo e il Risk Management.

In considerazione dell’approvazione dell’aggiornamento del Codice Etico e della Parte Generale del Modello, avvenuta a ottobre 2024, l’attività formativa che era stata pianificata per l’anno 2024 è stata rinviata al 2025.

Periodicamente il RPCT, anche in collaborazione con l’OdV, valuterà il fabbisogno formativo in relazione a:

- le eventuali esigenze di chiarimenti provenienti direttamente dai soggetti coinvolti nelle attività aziendali e al turnover del personale;
- le verifiche effettuate e alle criticità eventualmente riscontrate;
- eventuali modifiche normative o dell’organizzazione ovvero a seguito di aggiornamenti rilevanti del Piano stesso.

Il RPCT intende coordinarsi con le competenti **Funzioni di Capogruppo** per assicurare la coerenza tra piano formativo, aggiornamenti normativi e misure di prevenzione adottate.

TABELLA N. 5 - OBIETTIVO 2026

OBIETTIVO 2026	MISURA	OWNER	EVIDENZA
Consolidare la formazione anticorruzione per cluster di rischio	<ul style="list-style-type: none">▪ Programma formativo annuale con <i>focus</i> su processi sensibili	<ul style="list-style-type: none">▪ RPCT▪ HR	<ul style="list-style-type: none">▪ Registro presenze/Report piattaforma

2, del d.lgs. n. 165) e solo facoltativamente negli altri enti del settore pubblico (enti pubblici economici e enti di diritto privato in controllo pubblico)» (cfr. pag. 14).

4.8 LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

Tra le misure generali di prevenzione della corruzione rientra certamente la **tutela del whistleblower**, ossia del soggetto che, segnala, divulga ovvero denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’**interesse pubblico** o l’**integrità** dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato di appartenenza, di cui si sia venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Il **D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24**²⁴, che raccoglie in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, tanto del settore pubblico quanto nel settore privato²⁵, ha dato vita a una **disciplina organica e uniforme** finalizzata a garantire una maggiore tutela al *whistleblower* (sia sotto il profilo della riservatezza che delle eventuali ritorsioni e responsabilità connesse alla segnalazione), sì da **incentivare** l’emersione di possibili minacce o situazioni pregiudizievoli o illecite rafforzando l’azione di prevenzione e di contrasto all’illegalità delle PP.AA. e dei soggetti privati.

Sul piano delle fonti integrative, l’**ANAC** ha emanato:

- le “*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*” (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, modificata e integrata dalla Delibera n. 479 del 26 novembre 2025)
- le “*Linee Guida n. 1 - 2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione*” (Delibera n. 478 del 26 novembre 2025).

Italia Turismo, ritenendo che le segnalazioni, quali denunce endogene, costituiscano un efficace strumento diffuso di controllo, atto ad assicurare un meccanismo di protezione interno all’Azienda stessa, ha adottato e aggiornato nel tempo (da ultimo, a marzo 2024), anche alla luce delle “*GR-LG-WHIST - Linee Guida Whistleblowing*” adottate dalla **Capogruppo**, le modalità di gestione delle segnalazioni e assicurare la miglior tutela per il segnalante.

Inoltre, la **Società** ha messo a disposizione dei **Destinatari chiare informazioni** sui canali, le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni (interne ed esterne) attraverso:

- un’apposita **informativa inviata** a tutto a tutti i dipendenti, collaboratori e i Fornitori di **Italia Turismo**, e

²⁴ Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 (c.d. Direttiva *Whistleblowing*) del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

²⁵ Il D.Lgs. n. 24/2023 (art. 23) ha abrogato le disposizioni che, nel settore pubblico e privato, disciplinavano l’istituto (*i.e.* l’art. 54 *bis* D.Lgs. n. 165/2001 e i commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater* dell’art. 6 D.Lgs. n. 231/2001).

- la relativa **pubblicazione** nella Sezione “*Segnalazioni di illecito – whistleblowing*”, presente sul sito istituzionale.

Di seguito sono indicati i principali ambiti del **Sistema Whistleblowing** implementato da **Italia Turismo**.

TABELLA N. 6 - IL SISTEMA WHISTLEBLOWING DI ITALIA TURISMO

AREA	DESCRIZIONE/DETTAGLI
Cosa si può segnalare	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Illeciti amministrativi, civili, contabili o penali ▪ Violazioni del D.Lgs. 231/2001, del Piano, del MOGC e Codice Etico ▪ Illeciti in settori specifici (appalti, mercati finanziari, sicurezza, tutela ambientale, protezione dati, salute pubblica, sicurezza alimentare, radioprotezione) ▪ Atti/omissioni che ledono interessi dell’U.E. o del mercato interno o che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’U.E. <p>Compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni già commesse o violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.</p>
Cosa NON si può segnalare	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale (anche nel caso in cui attengano al rapporto di lavoro o ai rapporti con i superiori gerarchici) ▪ Violazioni già disciplinate in via obbligatoria al livello europeo o nazionale ▪ Violazioni in materia di sicurezza nazionale e appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale
Chi può segnalare	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il Personale IT ▪ I lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti e consulenti, fornitori che lavorano per IT ▪ I dipendenti e i collaboratori dei fornitori di lavori, beni e servizi da essa commissionati ▪ I volontari e i tirocinanti (anche non retribuiti) ▪ Gli azionisti e le persone che, anche di fatto, esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società
Quando si può segnalare	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durante il rapporto di lavoro o collaborazione ▪ In fase precontrattuale o nel periodo di prova ▪ Dopo la cessazione del rapporto, se le informazioni sono state acquisite prima dello scioglimento
Come segnalare	<p>Canali Interni gestiti dal RPCT</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Piattaforma dedicata ▪ Posta ordinaria in triplice busta chiusa, indicando “<i>Comunicazione whistleblowing</i>” e “<i>Riservata personale</i>”, all’attenzione del RPCT di Italia Turismo S.p.A., Via Boccanelli – Roma ▪ Incontro diretto con RPCT <p>Canale esterno ANAC (solo a determinate condizioni): secondo le modalità messe a disposizione dall’Autorità sul sito istituzionale https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing</p>

Il **processo di gestione** della segnalazione, predisposto da **Italia Turismo**, prevede le seguenti fasi.

TABELLA N. 7 - LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

ATTIVITÀ RPCT/OdV ²⁶	STRUMENTI/PROCEDURE	DESTINATARI/SOGGETTI COINVOLTI	ESITI/NOTE OPERATIVE
Ricezione Segnalazioni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Piattaforma ▪ Posta ordinaria ▪ Incontro diretto 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soggetti segnalanti, interni ed esterni ad IT 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocollo delle segnalazioni ▪ Avviso al segnalante entro 7 gg.
Verifica preliminare	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verifica ammissibilità della segnalazione ▪ Eventuali interlocuzioni con il Segnalante 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT/OdV 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esame delle segnalazioni ▪ Avvio istruttoria (ammissibile) ▪ Archiviazione motivata (inammissibile)
Istruttoria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verifica della fondatezza ▪ Eventuali interlocuzioni con il Segnalante 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT/OdV ▪ Internal Audit e Funzioni aziendali competenti 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documentazione tracciata e archiviata
Esito	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Archiviazione motivata (infondata) ▪ Attivazione procedure interne/esterne (fondata) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT/OdV ▪ Organi interni/Enti esterni competenti 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Riscontro al segnalante entro 3 mesi ▪ Report annuale

TABELLA N. 8 - IL SISTEMA DI TUTELE WHISTLEBLOWING

TUTELE DEL SEGNALANTE ²⁷	DESCRIZIONE/DETTAGLI
Presupposti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sussistenza, al momento della segnalazione, di fondati motivi di ritenere veritiere le violazioni segnalate ▪ Inclusione delle violazioni segnalate nell'ambito della normativa di riferimento ▪ Rispetto della normativa di riferimento e della Procedura aziendale
Riservatezza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obbligo di riservatezza/Divieto di rivelare l'identità del segnalante (e ogni elemento da cui si possa ricavare) a persone diverse dal RPCT (salvo espresso consenso del segnalante) ▪ Responsabilità disciplinare in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza ▪ Inapplicabilità dell'accesso agli atti amministrativi e accesso civico generalizzato

²⁶ Nel caso in cui la segnalazione riguardi direttamente il RPCT o in cui egli si trovi in conflitto di interessi, il destinatario della segnalazione è l'OdV. Sulla piattaforma occorre selezionare quale destinatario detto Organismo; in alternativa, potrà essere impiegata la casella di posta elettronica dedicata (organismodivigilanza@invitalia.it), ovvero la posta ordinaria (sempre in triplice busta chiusa) specificando "Comunicazione Whistleblowing" e "Riservata personale", all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Invitalia S.p.A., Via Calabria, n. 46 – 00187 Roma.

I **soggetti diversi dal RPCT**, che abbiano ricevuto una Segnalazione Whistleblowing, sono tenuti a inoltrarla al RPCT tempestivamente (entro 7 gg.) dandone notizia al segnalante.

²⁷ Le misure di protezione del segnalante si estendono a: il "**facilitatore**" (ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata); le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile **legame affettivo** o di **parentela** entro il quarto grado; i **colleghi** che lavorano nel medesimo contesto lavorativo con rapporto abituale e corrente col segnalante; gli **enti di proprietà** del segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché gli **enti che operano** nel suo medesimo contesto lavorativo.

Divieto di ritorsioni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Divieto di comportamenti/atti/omissioni (anche tentato o minacciato), che provoca segnalante un danno ingiusto ▪ Nullità degli atti adottati in violazione del divieto ▪ Comunicazione ad ANAC della ritorsione subita
Limitazioni di responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nessuna responsabilità civile o amministrativa per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse (salvo che sia commesso un reato) ▪ Nessuna responsabilità civile/amministrativa/penale: <ul style="list-style-type: none"> - per violazioni di obbligo di segreto, diritto d'autore e protezione dei dati personali - per violazioni offensive per il segnalato purché, al momento della comunicazione ma solo in presenza di fondati motivi per ritenere necessaria la rivelazione delle informazioni per svelare la violazione e nel rispetto della normativa di riferimento.
Decadenza dalle tutele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nel caso in cui sia accertata: <ul style="list-style-type: none"> - la responsabilità penale del segnalante per diffamazione/calunnia - la sua responsabilità civile per diffamazione/calunnia nei casi di dolo o colpa grave ▪ Conseguente responsabilità disciplinare del segnalante

TABELLA N. 9 - ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO 2025

ATTIVITÀ RPCT	STRUMENTI/ACCERTAMENTI	SOGGETTI COINVOLTI	ESITI/NOTE 2025	AZIONI MONITORAGGIO/AGGIORNAMENTO
Gestione segnalazioni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verifica periodica del canale di segnalazione ▪ monitoraggio eventuali comunicazioni informali ▪ Raccordo con <i>Internal Audit</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT ▪ Internal Audit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nessuna segnalazione pervenuta 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitoraggio continuativo del canale e sensibilizzazione periodica del personale
Controllo rispetto misure organizzative	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analisi evoluzione normativa e indicazioni ANAC ▪ Verifica coerenza con MOGC e procedure interne 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT ▪ Funzioni competenti, (anche di Capogruppo) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aggiornamento/revisione Procedura interna e relativi allegati 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aggiornamento continuo dei presidi in caso di novità normative o indicazioni ANAC
Attività di sensibilizzazione e supporto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Invio informative ▪ Supporto interpretativo alle Funzioni ▪ Riscontri su quesiti operativi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT ▪ Referenti Anticorruzione 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Supporto fornito su richieste operative ▪ Nessuna criticità rilevante 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prosecuzione attività di sensibilizzazione mirata

4.9 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTEGRATO E IL PIANO DI MONITORAGGIO INTEGRATO

Nel dare piena attuazione alle disposizioni di cui alla *Legge Anticorruzione*, **Italia Turismo** ha predisposto un **sistema di controllo integrato** con gli altri interventi già posti in essere dalla Società (Codice Etico e di Comportamento, Modello Organizzativo, etc.), che prevede due livelli di controllo in stretta sinergia tra loro.

Nell'ambito del monitoraggio di **primo livello** i **Referenti Interni Anticorruzione**, in ordine alle attività svolte nell'Ufficio/Funzione cui sono preposti, provvedono alla verifica del rispetto dei presidi anticorruzione da parte di coloro che sono sottoposti al loro coordinamento (*i.e.* dipendenti, collaboratori, consulenti e/o fornitori).

Gli esiti di tale monitoraggio confluiscono nella *Scheda Informativa Annuale* trasmessa al RPCT, provvedendo a segnalare eventuali criticità/anomalie riscontrate sulla sostenibilità e sull'attuazione delle misure di prevenzione.

Le *Schede* hanno avuto ad oggetto il periodo temporale compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025 e hanno interessato le principali attività a rischio individuate. Alla data di stesura del presente Piano si è in attesa di ricevere le *Schede* in questione.

Essi, inoltre, forniscono al **Responsabile**, nonché all'**OdV**, i dati e le informazioni specifici attraverso *report* informativi (flussi periodici o a evento)

I Flussi, in sede di aggiornamento del MOGC - *Parte Speciale*, sono stati definiti nell'ottica di uniformare, per quanto possibile, i dati e le informazioni da trasmettere al RPCT e all'OdV sotto il profilo sia contenutistico sia temporale, e ogni chiarimento richiesto dai predetti organi di controllo.

Sulla base dei monitoraggi sopra indicati, il **RPCT** elabora la relazione annuale nonché la proposta di aggiornamento annuale del **Piano**. I flussi informativi sono fondamentali per consentire l'adempimento delle responsabilità e il perseguimento degli obiettivi connessi al Piano.

Il **RPCT** svolge un'ulteriore attività di controllo di **secondo livello** rispetto ai compiti imposti ai predetti **Referenti**, organizzando a tal fine uno o più incontri all'anno dedicati sia all'analisi congiunta delle eventuali criticità, emerse in sede di attuazione delle misure di prevenzione previste nel Piano, sia all'esame di eventuali proposte di modifica/definizione di nuove misure di prevenzione. Il **RPCT** provvede altresì al monitoraggio in ordine alla effettiva attuazione e al puntuale rispetto del **Piano**, con *audit* specifici e verifiche sul campo, anche avvalendosi della **Funzione Internal Auditing** di Capogruppo.

Inoltre, è stata effettuata, per il tramite della **Funzione Internal Auditing** di Capogruppo, un'attività di verifica, per l'anno 2025, in ordine alla conformità delle attività svolte dalla **Società** rispetto a quanto previsto nel **Modello Organizzativo** integrato ai sensi della Legge n. 190/2012 e, quindi, anche nel presente **Piano**.

Quanto ai processi oggetto di *audit*, rilevanti ai fini del sistema anticorruzione, le verifiche effettuate hanno evidenziato la sostanziale conformità dei processi operativi verificati ai relativi Protocolli, Istruzioni Operative e Procedure di riferimento. Solo per alcuni processi sono state rilevate delle parziali difformità passibili di miglioramento, che saranno oggetto di attenzione nel corso dell'anno 2026, al fine di mitigarne gli scostamenti.

Per il 2026, il RPCT intende proseguire, anche in collaborazione con gli altri Organi di controllo e i Referenti Interni, nella verifica della adeguatezza e dell'attuazione delle misure di prevenzione adottate.

4.10. SISTEMA DISCIPLINARE

La violazione degli obblighi previsti dal presente **Piano** integra un comportamento contrario ai doveri d'ufficio e costituisce di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e la Società, a prescindere dalla rilevanza esterna della stessa. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente **Piano** dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile, essa è, in ogni caso, fonte di **responsabilità disciplinare**, da accertare all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dal Gruppo.

L'applicazione dei suddetti provvedimenti disciplinari, ad opera del Vertice aziendale per il tramite delle funzioni competenti, deve essere comunicata tempestivamente al **RPCT** e all'**OdV** per le parti di interesse. Inoltre, lo stesso **RPCT** può segnalare le casistiche riscontrate di mancata o erronea attuazione delle misure di prevenzione previste dal **Piano**, dal Codice Etico nonché, più in generale, dal **Modello Organizzativo**. In particolare, le **violazioni del Piano** sono valutate nei termini che seguono:

- violazione lieve/mancanza lieve: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine della Società e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;
- violazione grave/mancanza grave: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Piano, nonché degli obblighi informativi verso il RPCT e l'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione;
- violazione gravissima: ogni violazione di una o più regole o principi previsti dal Piano, nonché degli obblighi informativi verso il RPCT e l'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia con la Società, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Per quanto attiene alle misure applicabili (il tipo e l'entità) si rimanda al *Capitolo della Parte Generale del Modello Organizzativo*.

Nel corso del 2025, non sono stati avviati procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti di IT.

5. TRASPARENZA

La **trasparenza** è parte della strategia di prevenzione della corruzione di **IT** e la presente sezione del Piano è dedicata alle iniziative assunte dalla Società ai fini dell'attuazione degli obblighi di trasparenza applicabili alla stessa.

È opportuno ricordare, al riguardo, che la controllante **Invitalia**, in data 20 luglio 2017, ha emesso un prestito obbligazionario per € 350.000.000,00 (trecentocinquantamiloni/00), quotato su mercato regolamentato.

In seguito al rimborso del prestito, nel mese di novembre 2022 **Invitalia** ha emesso un nuovo prestito obbligazionario, di pari importo e della durata di 3 anni, non subordinato e non garantito, destinato esclusivamente ad investitori istituzionali e professionali e qualificato come "**social bond**".

Ne consegue che, a decorrere da tale data, le disposizioni in materia di trasparenza non sono più applicabili all'Agenzia e alle sue controllate, tra cui **Italia Turismo**, in quanto società controllata al 100% dall'Agenzia, in virtù di quanto previsto dall'art.2 *bis*, comma 2, lett. *b*), D.Lgs. n. 33/2013 (c.d. Decreto Trasparenza) e dall'art. 26 del D.Lgs. n. 175/201650

50 Tale impostazione è stata avvalorata, altresì, dal MISE (oggi MIMIT) e dal relativo RPCT, che, in data 3 maggio 2021, ha provveduto a confermare, anche a seguito di interlocuzione con l'ANAC, la non sottoposizione dell'Agenzia agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013, in virtù di quanto previsto dall'art. 26, comma 5, del D.Lgs. n. 175/2016.

Tale impostazione, condivisa dal **RPCT** con la Funzione **Legale e Societario Controllate** di Invitalia, con l'Amministratore Unico e l'OdV di **IT**, comporta che saranno pubblicati solo le informazioni e documenti per cui **l'obbligo è previsto da disposizioni esterne al D.Lgs. n. 33/2013**.

Al riguardo, **Italia Turismo** ha individuato i soggetti ai quali viene attribuita la responsabilità della raccolta (che comprende l'elaborazione, il controllo qualità e la trasmissione) e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

Al **RPCT** sono affidati compiti di monitoraggio e vigilanza sugli obblighi di trasparenza, anche per il tramite della **Funzione Internal Auditing** di Capogruppo, secondo due modalità: l'una preventiva, che consiste nella fornitura alle strutture responsabili di tutti i supporti metodologici (schemi, chiarimenti, etc.) utili a gestire il flusso informativo; l'altra a consuntivo, che consiste nella verifica del rispetto degli obblighi di inserimento/aggiornamento e della loro tempistica.

Nel corso del 2025, la Società ha operato alcuni interventi nella Sezione Trasparenza al fine di assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni ivi pubblicate, anche al fine di armonizzare e allineare la predetta Sezione alle scelte operate dalla Capogruppo in proposito e alle altre società del Gruppo.

Il monitoraggio sulla Sezione Trasparenza viene effettuato in coincidenza con la scadenza di specifici obblighi di pubblicazione (ad es., dichiarazioni di inconferibilità/incompatibilità, approvazione del bilancio, etc.) e comunque annualmente in relazione alla totalità degli obblighi.

Infine, si ricorda che l'accesso civico, semplice e generalizzato, non è più applicabile ad IT a far data da luglio 2017 per le ragioni illustrate precedentemente.

6. PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE DI MIGLIORAMENTO

Di seguito si riassumono le misure previste dal presente Piano, in un'ottica di miglioramento continuo e al fine di perseguire gli **obiettivi strategici** definiti da **Italia Turismo**, con indicazione delle tempistiche di attuazione previste.

TABELLA N. 10 - PROGRAMMAZIONE PER IL 2026

MISURA	SCADENZA
Verifica della coerenza tra assetto organizzativo vigente e mappatura dei processi/ripartizione dei ruoli, ai fini dell'eventuale aggiornamento delle misure di prevenzione e dei flussi informativi	31 dicembre 2026
Pianificazione ed erogazione di corsi di formazione in materia di Anticorruzione, prevedendo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Corsi "trasversali" erogati a tutto il Personale; ▪ Corsi specifici per i soggetti che risultino maggiormente esposti a rischio di corruzione, in considerazione della posizione ricoperta, delle aree di operatività e attività svolte. 	31 dicembre 2026
Consolidamento dei presidi in materia di conflitto di interessi, anche alla luce delle situazioni emerse nel 2025, con rafforzamento del raccordo tra RUP, Referenti Anticorruzione e RPCT.	31 dicembre 2026
Adeguamento del sistema di gestione del <i>whistleblowing</i> alle Linee guida ANAC di novembre 2025 sui canali interni di segnalazione, con eventuale aggiornamento della Procedura interna. Pianificazione e implementazione di iniziative di comunicazione/sensibilizzazione e informazione in ambito <i>whistleblowing</i> .	31 dicembre 2026
Aggiornamento/revisione della "Sezione Trasparenza"	31 dicembre 2026
Miglioramento continuo della qualità, completezza e tempestività delle informazioni pubblicate nella Sezione "Società Trasparente", con particolare attenzione ai contratti pubblici e agli interventi PNRR. Allineamento della Sezione secondo le raccomandazioni/Linee Guida ANAC	Attività <i>ongoing</i>
Monitoraggio dell'evoluzione dei presidi di interoperabilità e tracciabilità connessi al SINFI e alla PDND.	In coerenza con il cronoprogramma dei progetti

