

ATO Monza e Brianza



Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021 - 2023

Legge 6 novembre 2012 n. 190

Approvazione	2018	Delibera CDA n. 2 del 29 gennaio 2018
Aggiornamento 1	2019	Delibera CDA n. 2 del 21 gennaio 2019
Aggiornamento 2	2020	Delibera CDA n. 1 del 13 gennaio 2020
Aggiornamento 3	2021	Delibera CDA n. 9 del 29 marzo 2021

Sommario

1. FINALITÀ DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	4
1.1 Quadro normativo di riferimento	4
1.2 Finalità ed ambito di applicazione del P.T.P.C.T.	7
2. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	12
2.1 Il contesto esterno.....	12
2.2 Il contesto interno. Descrizione di ATO Monza e Brianza	15
2.2.1 Mappa dei processi aziendali	16
3. LA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI ATO MONZA E BRIANZA ...	20
3.1 Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione	20
3.1.1 Il Consiglio di amministrazione.....	20
3.1.2 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	21
3.1.3 Il Direttore generale	23
3.1.4 I Dipendenti	24
3.1.5 I Fornitori e i Professionisti esterni.....	24
3.1.6 L'organo di revisione	24
3.1.7 Il Nucleo di valutazione	25
3.1.8 Il Data Protection Officer (DPO)	25
3.2 Caratteristiche del piano triennale di prevenzione della corruzione	26
3.2.1 Il percorso di definizione del P.T.P.C.T.	26
3.2.2 Le procedure di monitoraggio e aggiornamento.....	27
3.2.3 La procedura di segnalazione di illeciti e violazioni e le modalità di tutela del segnalante (<i>whistleblowing</i>)	28
3.2.4 I flussi informativi verso il Responsabile per la prevenzione della corruzione.....	31
4. LE AREE DI RISCHIO INDIVIDUATE	32
5. I PROCESSI A RISCHIO DI CORRUZIONE	34
6. LE MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE.....	38
6.1 Le misure di prevenzione	40
6.1.1 M.1 - P.T.P.C.T.	42
6.1.2 M.2 – Codice di comportamento	42
6.1.3 M.3 – Trasparenza; M.16 – Disciplina degli accessi.....	43
6.1.4 M.4 – Procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica	44
6.1.5 M.5 – Rotazione straordinaria; M.14 – Rotazione ordinaria; M.15 – Segregazione delle funzioni.	45
6.1.6 M.6 – Astensione in caso di conflitto di interesse.....	47
6.1.7 M.7 – Procedure per regolamentare inconferibilità/incompatibilità di incarichi	48

a)	Inconferibilità specifiche per posizioni dirigenziali e di amministratore (D.Lgs. 39/2013)	48
b)	Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali e di amministratore (D.Lgs. 39/2013)	49
6.1.1	M.8 – Procedure per regolamentare la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	51
6.1.2	M.9 – Procedura per l'assegnazione di incarichi extra-istituzionali	51
6.1.3	M.10 – Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)	52
6.1.4	M.11 – Patti di integrità.....	53
6.1.5	M.13 – Programmazione e attuazione della formazione generale/specifica; M – 27 Promozione della cultura della legalità	54
6.1.1	M.18 – Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)	55
6.2	Ulteriori misure in essere.....	56
6.2.1	M.17 – Regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari.....	57
6.2.2	M.19 – Regolamenti interni.....	57
6.2.3	M.20 – Processi o procedure formalizzate; M.25 – Controlli strutturati sui processi.....	57
6.2.4	M.21 – Informatizzazione e tracciabilità dei processi	58
6.2.5	M.22 – Prassi operative consolidate non formalizzate	58
6.2.6	M.23 – Semplificazione dei processi	59
6.2.7	M.24 – Chiarezza della responsabilizzazione dei processi	59
6.2.8	M.26 - Stimolo dell'azione degli organismi di controllo	59
6.2.9	M.28 - Attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.....	59
7.	VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI	60
7.1	Il processo di analisi e valutazione del rischio	60
7.2	Identificazione del rischio	61
7.3	Individuazione delle misure di prevenzione e controllo esistenti	61
7.4	Valutazione del rischio.....	63
7.5	La ponderazione del rischio	64
7.6	Il trattamento del rischio	65
8.	IL TRATTAMENTO DEI RISCHI – OBIETTIVI DEL PIANO.....	67
9.	TRASPARENZA: MAPPA DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E DEI SOGGETTI RESPONSABILI.....	68
10.	ALLEGATO 1: TABELLE DI VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	69

1. Finalità del piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza

1.1 Quadro normativo di riferimento

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021 - 2023 (P.T.P.C.T.), è stato redatto da ATO Monza e Brianza ai sensi dell'art. 1, c. 8 della L. n. 190/2012.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è uno, se non il principale strumento attraverso il quale l'ente pubblico economico organizza il proprio sistema per prevenire ipotesi corruttive e condotte illecite.

Il legislatore ha individuato nel P.T.P.C.T. uno strumento di prevenzione della corruzione che opera a livello "decentrato", i cui effetti sono limitati all'ente che lo ha adottato, affiancandolo ad un altro strumento normativo il quale opera a livello nazionale: il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) adottato dall'A.N.AC..

Nel tracciare il quadro normativo di riferimento, occorre prendere le mosse proprio da tale documento affinché il P.T.P.C.T. possa fungere da barriera contro attacchi esterni e da faro per comportamenti interni illegittimi e non sia un mero adempimento formale.

Ai sensi di legge (art. 1, co.2 bis L.190/2012) il P.N.A. è un atto di indirizzo dell'Autorità che persegue un duplice scopo: fornisce alle PP.AA. le linee guida da inserire nei propri P.T.P.C.T. e coordina l'attuazione delle strategie ai fini della prevenzione e del contrasto di fenomeni corruttivi.

Negli anni, dal 2013 al 2018, sono stati adottati dall'Autorità due P.N.A. e tre aggiornamenti ai P.N.A., le cui novità sono state recepite dalle precedenti versioni del P.T.P.C.T. di ATO Monza e Brianza¹ per quanto compatibili con la propria realtà aziendale.

In tale sede ci si limita a riproporre quanto già chiarito dall'Autorità nel 2017² e nel 2018³ a seguito dell'emanazione del decreto legislativo n. 97 del 25 maggio 2016 (*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e*

¹ Per una lettura più approfondita dell'evoluzione storica dei P.N.A. si rimanda alla Delibera A.N.AC. n. 1064 del 13 novembre 2019, Parte I.

² Delibera A.N.AC. n. 1134 del 8 novembre 2017 "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".

³ Delibera A.N.AC. n. 1074 del 21 novembre 2018 "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione".

trasparenza in materia delle amministrazioni pubbliche) che, innovando il panorama normativo, modifica l'ambito soggettivo di applicazione della normativa e del decreto legislativo n. 175 del 19 agosto 2016 (*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*) contenente la definizione di società in controllo pubblico, società quotate e società in partecipazione pubblica.

Nello specifico, la **Delibera n. 1134/2017**⁴:

1. tiene conto delle diverse categorie di soggetti pubblici e privati e ne rimodula gli obblighi tracciati nella mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione per le società e gli enti, secondo il principio della compatibilità ex art. 2-bis del d. lgs. 33/2013;
2. considera soggetti a tale materia anche gli enti interamente di diritto privato con una significativa soglia dimensionale di bilancio;
3. accanto ai già conosciuti obblighi di pubblicazione pone come nuovo strumento della trasparenza **l'accesso generalizzato** che permette a chiunque la libertà di accesso a dati e documenti che non siano già oggetto degli obblighi di pubblicazione in possesso delle pubbliche amministrazioni e dei soggetti ex art. 2-bis del d. lgs. 33/2013. Spetterà poi a ciascun soggetto valutare caso per caso la possibilità di diniego all'accesso;
4. chiarisce in tema di trasparenza quali sono i soggetti destinatari degli obblighi di pubblicazione e dell'accesso civico generalizzato così come individuati dal nuovo art. 2-bis del d. lgs. 33/2013: **tutte le pubbliche amministrazioni** (così come intese dall'art. 1 co. 2 d.lgs. 165/2001) e per quanto compatibile anche altri soggetti di natura pubblica (**enti economici e ordini professionali**) e privati (**società ed enti di diritto privato in controllo pubblico**);
5. per le **misure di prevenzione della corruzione** diverse dalla trasparenza, indica come destinatari sia le pubbliche amministrazioni che gli altri soggetti ex art. 2-bis, co. 2 del d.lgs. 33/2013 secondo un **regime differenziato**: per le prime vige l'obbligo di un vero e proprio P.T.P.C.T., gli altri soggetti sono tenuti ad adottare almeno delle misure integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001. Per i soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 3 (associazioni, fondazioni, enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici) non sussiste alcun obbligo di adeguarsi alle misure preventive diverse dalla trasparenza.

Con la **Delibera n. 1074/2018** (aggiornamento 2018 al P.N.A.) l'Autorità ha chiarito, in una Parte Generale, alcuni dubbi interpretativi per l'applicazione della disciplina in materia di prevenzione della corruzione, aiutando a fare luce su alcune tematiche di fondamentale rilievo quali:

- modalità di adozione del P.T.P.C.T. ed obblighi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza in capo alle società e agli enti di diritto privato;
- ricognizione sui poteri e sul ruolo che la normativa conferisce al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.C.P.T.) e sui requisiti soggettivi per la sua nomina e permanenza in carica;

⁴ È opportuno ricordare che tale Delibera si pone nel solco tracciato dalla Determinazione A.N.AC. 8/2015 emanata al fine di dare un'interpretazione organica ed unitaria alla materia della prevenzione e trasparenza così come previste dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

- revoca della nomina del R.C.P.T., misure discriminatorie nei suoi confronti e riesame da parte dell’Autorità;
- approfondimenti sul rapporto fra trasparenza, intesa come obbligo di pubblicazione, e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Regolamento UE 2016/679); conseguente rapporto tra R.C.P.T. e Responsabile della protezione dei dati (RPD);
- applicazione dell’ipotesi relativa alla c.d. “incompatibilità successiva” (*pantouflage*);
- revisione/riadozione dei codici di comportamento da parte delle amministrazioni seguendo le Linee guida dell’A.N.AC.;
- attuazione della rotazione ordinaria e straordinaria del personale.

In virtù della natura evolutiva delle norme siano esse poste o di c.d. *soft law*, della loro interpretazione e delle problematiche che ne derivano dall’applicazione, l’A.N.AC. ha deciso di focalizzare la propria attenzione sulla parte generale del P.N.A. 2019 concentrando in un unico atto tutte le indicazioni e le posizioni considerate/stimate nel corso degli anni. Il **P.N.A. 2019** approvato con **Delibera n. 1067 del 13 novembre 2019** è pertanto una sorta di compendio che, non cancella ma, supera tutti gli **orientamenti** fino ad oggi adottati. Le motivazioni che hanno guidato l’Autorità verso tale scelta sono duplici: semplificazione della materia per agevolare il lavoro delle amministrazioni ed il coordinamento dell’A.N.AC. e “*contribuire ad innalzare il livello di responsabilizzazione a garanzia dell’imparzialità dei processi decisionali*”⁵.

L’obiettivo è quello di rendere disponibile nel P.N.A. uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

Nel 2020, per completare il percorso di sistematizzazione e consolidamento dei principi guida in materia di prevenzione alla corruzione, l’A.N.AC. ha emanato la **Delibera 177/2020** che detta nuove linee guida in materia di Codici di comportamento, da intendersi integrative rispetto alla precedente delibera CIVIT n. 75/2013.

La causa sottostante all’emanazione di dette nuove Linee guida si fonda sull’insoddisfazione, espressa dall’A.N.AC., circa l’attuale impiego dei Codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni (Codici di amministrazione) e la forte volontà dell’Autorità di stimolare le stesse ad aggiornare tali documenti nel corso dei prossimi mesi, in via formale ma anche sostanziale. Ora, le nuove Linee guida, grazie all’esperienza maturata negli anni, si pongono quale strumento di lavoro utile al fine di superare le criticità riscontrate in merito all’applicazione dei Codici successivamente all’emanazione del DPR n. 62/2013 e delle Linee guida CIVIT n. 75/2013. Gli elementi su cui si dovrà porre specificamente l’accento sono:

- il raccordo tra i contenuti del Codice e il P.T.P.C.T., anche per garantire la coerenza del documento con il contesto specifico dell’organizzazione;
- l’integrazione tra i comportamenti definiti nel Codice e, in caso di violazione degli stessi, le conseguenze sul piano disciplinare;
- il raccordo tra i contenuti del Codice e il Piano performance;

⁵ Delibera A.N.AC. n. 1064 del 13 novembre 2019.

- il rinnovato percorso di approvazione del Codice;
- le tecniche di redazione dell'articolato orientate a criteri di chiarezza, snellezza, efficacia comunicativa e leggibilità;
- la rinnovata importanza di percorsi formativi, anche rivolti a specifiche categorie di dipendenti, omogenei rispetto ai processi aziendali di riferimento.

A completamento del quadro normativo dell'anticorruzione, sempre nel 2020, è entrato in vigore, con **Delibera A.N.AC. 690/2020**, il nuovo *Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'54-bis del decreto legislativo n. 165/2001*. Il nuovo testo modifica l'intera struttura del precedente Regolamento e consente all'A.N.AC. di esercitare il potere sanzionatorio in modo più efficiente e celere, per svolgere un ruolo attivo nell'opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle amministrazioni pubbliche.

In particolare, sono state distinte quattro tipologie di procedimento:

- il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti;
- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'avvenuta adozione di misure ritorsive;
- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'inerzia del R.C.P.T. nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti;
- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni.

Le novità introdotte da questa delibera sono recepite nel presente P.T.P.C.T., mediante l'aggiornamento della procedura di segnalazione di illeciti e violazioni e le modalità di tutela del segnalante (whistleblowing).

1.2 Finalità ed ambito di applicazione del P.T.P.C.T.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e trasparenza (P.T.P.C.T.) di ATO Monza e Brianza identifica e valuta i rischi connessi alla corruzione attraverso l'analisi del contesto in cui opera, l'identificazione e la ponderazione dei rischi ed attuando le relative e idonee misure di prevenzione. Con esso si definiscono non solo le strategie ma anche gli obiettivi da perseguire per migliorare ulteriormente il proprio sistema di prevenzione e gestione del rischio di corruzione⁶.

In particolare, il presente P.T.P.C.T. intende recepire gli elementi essenziali dell'Allegato 1 del P.N.A. 2019 con particolare riferimento a:

- mappatura dei processi e raccordo degli stessi, ove possibile, con i procedimenti amministrativi dell'Azienda;
- definizione dei fattori abilitanti del fenomeno corruttivo e loro correlazione con i singoli rischi;
- definizione dei nuovi criteri di pesatura dei rischi e relativa applicazione.

⁶ Adottato in linea con gli indirizzi del P.N.A. ex art. 1, co. 2-bis L. 190/2012.

Oltre a ciò, il P.T.P.C.T. 2021-2023 avrà quale obiettivo quello di un ancor maggiore raccordo con i contenuti del Codice di amministrazione, ai sensi della Delibera A.N.AC. n. 177/2020.

Chiarite le finalità di fondo del P.T.P.C.T., si riporta di seguito il quadro sinottico dei reati nei rapporti con la pubblica amministrazione (Tabella 1).

Tabella 1- I reati nei rapporti con la pubblica amministrazione

Fattispecie di reato	Comportamento penalmente rilevante
Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)	Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità.
Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)	Le sovvenzioni o i finanziamenti dello Stato o dell'Unione Europea ottenuti da una Pubblica Amministrazione per la realizzazione di opere o lo svolgimento di attività di pubblico interesse non vengono destinati agli scopi per i quali sono stati richiesti.
Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)	Percezione indebita di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni pubbliche provenienti dallo Stato o dell'Unione Europea ottenuta attraverso dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, oppure non fornendo le informazioni dovute.
Concussione (art. 317 c.p.)	Costringere il privato, abusando della qualità e dei poteri del pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, a dare o a promettere indebitamente denaro o altra utilità.
Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)	Accettazione da parte del pubblico ufficiale della promessa o dell'offerta di denaro o di altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni e dei suoi poteri.
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)	Accettazione da parte del pubblico ufficiale della promessa o dell'offerta di denaro o di altra utilità per l'omissione o il ritardo di un atto del suo ufficio, ovvero per il compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio.
Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)	Vi è un'aggravante se il fatto di cui all'art. 319 riguarda il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'Amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene.
Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)	Vi è un'aggravante di pena se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.
Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)	Indurre il privato, abusando della qualità e dei poteri del pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, a dare o a promettere indebitamente denaro o altra utilità.
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)	Le disposizioni dell'articolo 319 e dell'articolo 318 si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio.
Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)	Le pene stabilite negli articoli 318, 319, 319-bis, 319-ter, 320 si applicano anche al corruttore, cioè a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.
Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)	Offerta o promessa di denaro o altra utilità non dovuti ad un Pubblico Ufficiale o ad un Incaricato di Pubblico Servizio per indurlo a compiere un atto d'ufficio o per omettere o ritardare un atto del suo ufficio, o per fare un atto contrario ai suoi doveri, nel caso in cui il Pubblico Ufficiale o ad un Incaricato di Pubblico Servizio, rifiuti l'offerta o la promessa.
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione	Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche: 1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento

Fattispecie di reato	Comportamento penalmente rilevante
<p>e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)</p>	<p>europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;</p> <p>2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;</p> <p>3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;</p> <p>4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;</p> <p>5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;</p> <p>5-bis) ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale (2);</p> <p>5-ter) alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di organizzazioni pubbliche internazionali (3);</p> <p>5-quater) ai membri delle assemblee parlamentari internazionali o di un'organizzazione internazionale o sovranazionale e ai giudici e funzionari delle corti internazionali (4).</p> <p>5-quinquies) alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di Stati non appartenenti all'Unione europea, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione (7).</p> <p>Le disposizioni degli articoli 319-quater, secondo comma, 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso (5):</p> <p>1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;</p> <p>2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali (6).</p> <p>Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.</p>
<p>Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)</p>	<p>Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche.</p> <p>La pena è della reclusione da due a sette anni (1) e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.</p>
<p>Frode informatica (art. 640-ter c.p.)</p>	<p>Procurare per sé o per altri un profitto (con altrui danno) alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico in danno dello Stato o di altro ente pubblico.</p>
<p>Peculato (art. 314 c.p.)</p>	<p>Pubblico ufficiale che si appropria di danaro o di altra cosa mobile altrui.</p>
<p>Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)</p>	<p>Pubblico ufficiale che omette di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, al fine di</p>

Fattispecie di reato	Comportamento penalmente rilevante
	procurare intenzionalmente a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale.
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.)	Pubblico ufficiale che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo.
Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)	Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio.
Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)	Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche Amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti.
Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.)	Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione.

In ragione del contenuto della suddetta tabella, il P.T.P.C.T. ha, quindi, per oggetto:

- le fattispecie di reato che sono riconducibili alla corruzione in senso stretto;
- le fattispecie attinenti alla categoria più ampia dei reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione.

Definizione di corruzione

Il P.T.P.C.T. di ATO Monza e Brianza adotta la definizione ampia di corruzione fornita dal Piano Nazionale Anticorruzione 2013 (Par. 2.1., pag. 13), confermata nel P.N.A. 2016 e nell'Aggiornamento 2018 del P.N.A..

Il concetto di "corruzione", infatti, è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

*Le situazioni rilevanti, pertanto, sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - **a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.***

*Il concetto di corruzione viene quindi inteso come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) **devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari** (Det. A.N.AC. n. 12/2015, Par. 2.1, pag. 7).*

Inoltre, il P.T.P.C.T. è uno strumento finalizzato alla prevenzione di fenomeni corruttivi che vanno al di là dei reati propri definiti dal codice penale.

La corruzione o la tendenza a comportamenti di tipo corruttivo nasce sempre nel terreno fertile della cattiva amministrazione, cioè in un ambiente dove le decisioni non sono più orientate all'interesse pubblico⁷, all'imparzialità ed al buon andamento.

Come ribadito nel P.N.A. 2019 la L. 190/2012, all'art. 1, co. 8 dispone l'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (P.T.P.C.T.) da parte dell'organo di indirizzo, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.C.P.T.).

L'Autorità ha poi evidenziato che, seppur il Piano ha una durata triennale, il richiamato comma 8 fissa il 31 gennaio di ogni anno come termine ultimo per l'adozione del P.T.P.C.T. valido per il successivo triennio.

Con la legge 190/2012 la trasparenza amministrativa ha assunto una valenza chiave quale misura generale per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione (art. 1, co. 36). La stessa Corte Costituzionale, nella recente sentenza 20/2019, ha evidenziato come la trasparenza amministrativa con la legge 190/2012 è divenuta principio argine alla diffusione di fenomeni di corruzione.

La stretta relazione tra trasparenza e prevenzione del rischio corruttivo rende quindi necessaria una adeguata programmazione di tale misura nei P.T.P.C.T. delle amministrazioni.

Una delle principali novità introdotte dal d.lgs. n. 97/2016 è stata, infatti, la piena integrazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Pertanto, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non è più oggetto di un atto separato ma diventa parte integrante del Piano come "apposita sezione".

Infine, il P.T.P.C.T. deve pubblicato sul sito dell'amministrazione non oltre un mese dalla sua adozione nella sezione *Amministrazione Trasparente/Altri contenuti* unitamente a quelli degli anni precedenti.

L'**omessa adozione** di un nuovo P.T.P.C.T. è **sanzionabile** dall'Autorità ai sensi dell'art. 19, co. 5, del DL 24 giugno 2014, n. 90.

⁷ A corroborare tale nozione sopraggiunge il diritto internazionale (ad es. UNCAC) secondo il quale la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario, che al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assume una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio economico o meno dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.

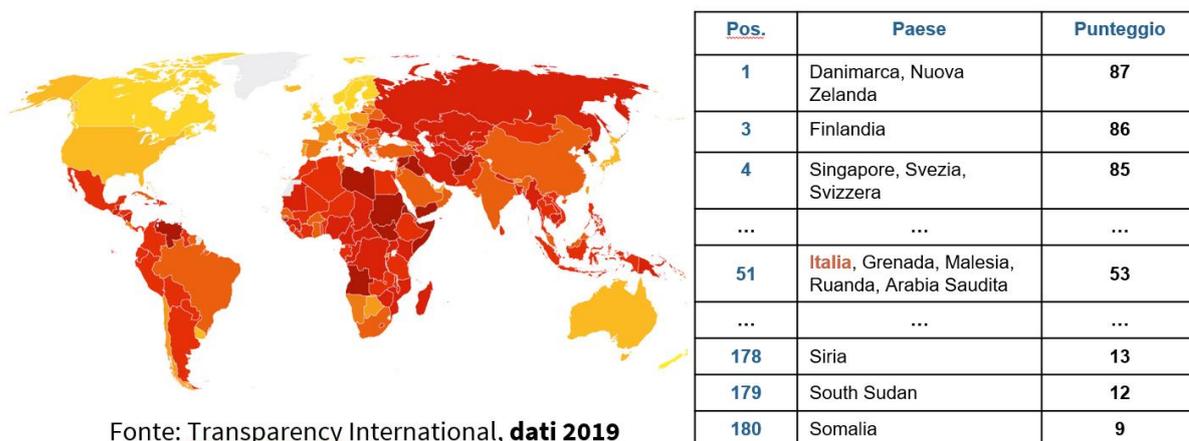
2. Il contesto di riferimento

2.1 Il contesto esterno

Come avviene per le altre amministrazioni pubbliche, il contesto strutturale e territoriale nel quale è collocata ed opera ATO di Monza e Brianza, è potenzialmente esposto al rischio del verificarsi di episodi di natura corruttiva (non solo quelli previsti dal Titolo II - *Dei delitti contro la pubblica amministrazione* del c.p.).

Al fine di comprendere la collocazione del nostro Paese, all'interno di un quadro generale di livello globale, è utile fare riferimento al **CPI** (Corruption Perception Index, **Indice di Percezione della Corruzione**). Tale indicatore pubblicato annualmente a partire dal 1995 da Transparency International, classifica i paesi del mondo sulla base del "livello secondo il quale l'esistenza della corruzione è percepita tra pubblici uffici e politici". Il report 2019 di Transparency International posiziona l'Italia al 51esimo posto, con un punteggio di 53, insieme a Grenada, Malesia, Ruanda e Arabia Saudita. Tale posizionamento ci vede ampiamente distanziati dalle nazioni più fortemente a rischio di corruzione (Corea del Nord, Somalia, Sudan, Libia,...) ma anche significativamente distanti da quelli maggiormente virtuosi, quali ad esempio i Paesi scandinavi.

Figura 1.- Indice di percezione della corruzione

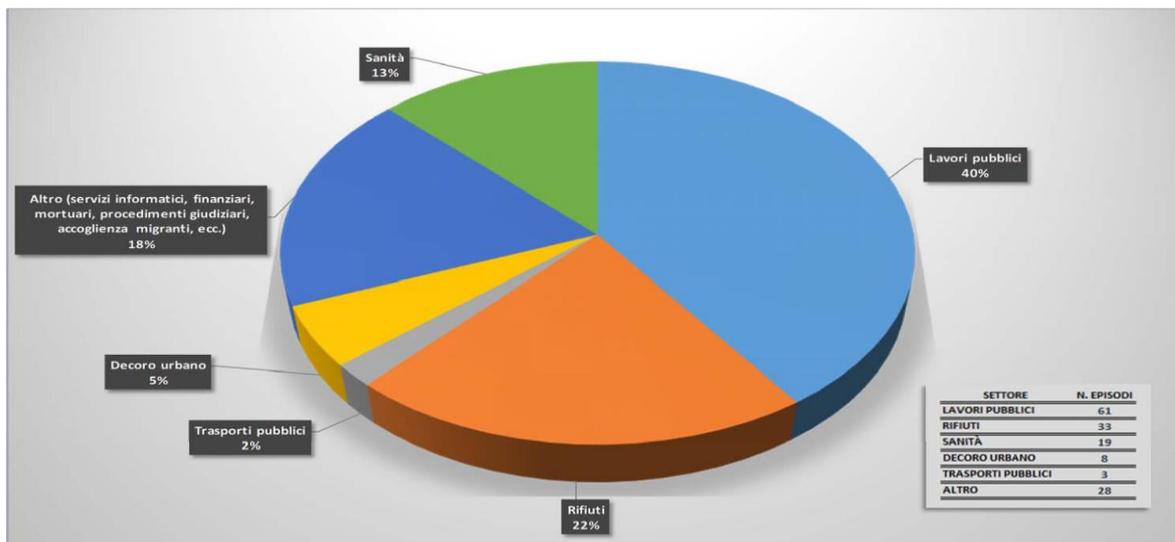


Fonte: [Transparency International](#), **dati 2019**

Anche con riferimento al ruolo svolto dall'A.N.AC. può essere utile riprendere in conclusione gli esiti del report *“La corruzione in Italia (2016-2019) - Numeri, luoghi e*

contropartite del malaffare – A.N.AC. 17/10/2019”. L’Autorità si concentra sull’analisi dei settori più colpiti dalla corruzione, sulla tipologia di indagati e sulle amministrazioni coinvolte.

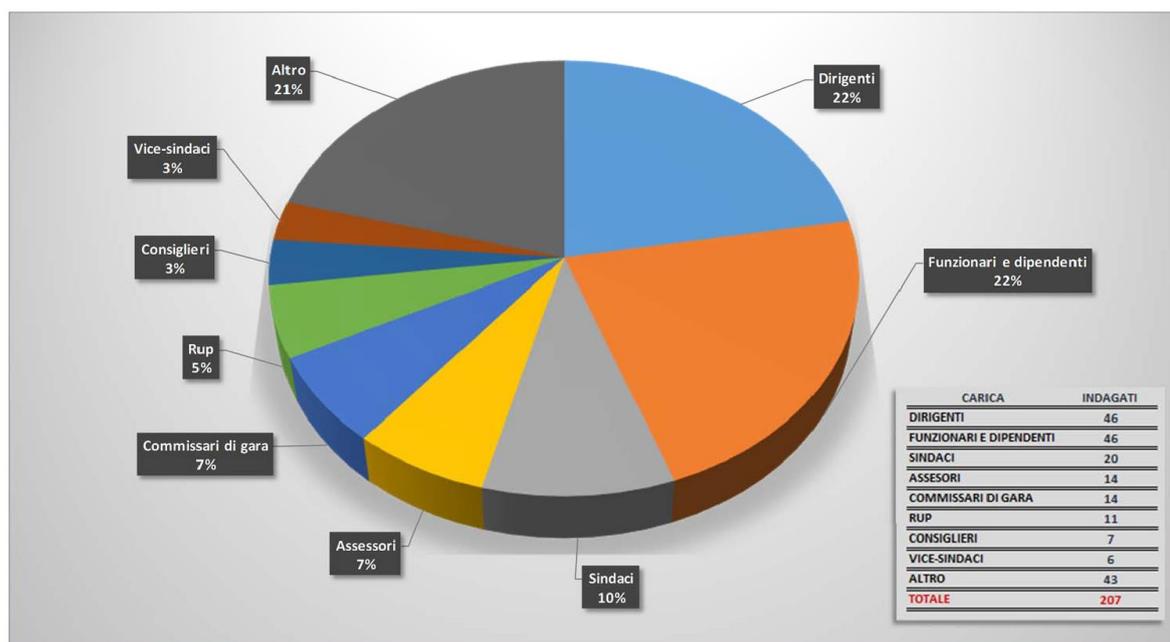
Figura 2.- Settori più colpiti dalla corruzione



In particolare, si nota che:

- Il **74%** delle vicende (113 casi) ha riguardato l’assegnazione di **appalti pubblici**.
- Il restante **26%** è composto da **ambiti di ulteriore tipo** (procedure concorsuali, procedimenti amm.vi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari, ecc.).
- Il **40%** dei casi riguarda i **lavori pubblici**. Seguono il comparto dei rifiuti (22%) e la sanità (13%).

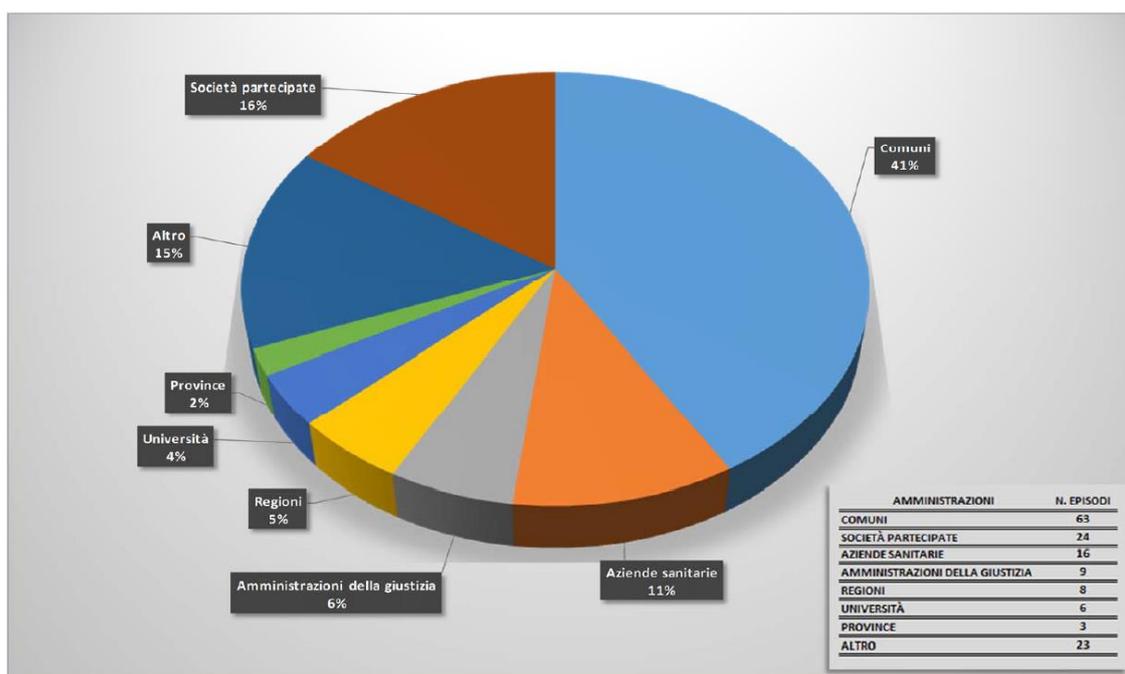
Figura 3.- Tipologia degli indagati per corruzione



In particolare, si nota che:

- Sono stati **207** i pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio indagati per corruzione.
- Forte coinvolgimento dell'apparato burocratico: **46 dirigenti** indagati, ai quali ne vanno aggiunti altrettanti tra funzionari e dipendenti più **11 RUP**.
- Meno rilevante rispetto al passato, ma ancora significativo, il coinvolgimento di esponenti politici. Sono stati **47 i politici indagati** (23% del totale).

Figura 4.- Amministrazioni coinvolte nella corruzione

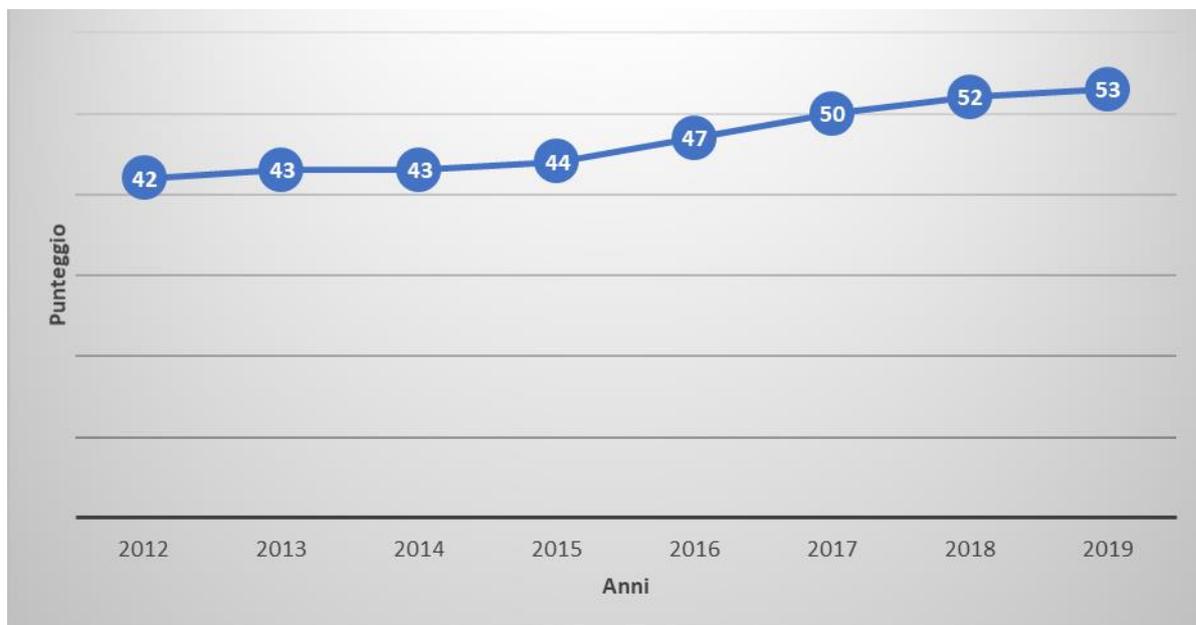


In particolare, si nota che:

- I **Comuni** rappresentano gli enti maggiormente a rischio: dei 152 casi censiti, 63 hanno avuto luogo proprio nei municipi (41%), seguiti dalle le **società partecipate** (24 casi, pari al 16%) e dalle Aziende sanitarie (16 casi, ovvero l'11%).
- Il **denaro** continua a rappresentare il principale strumento (**48%**), sovente per importi esigui (2.000-3.000 € ma in alcuni casi anche 50-100 € appena) e talvolta quale percentuale fissa sul valore degli appalti.
- Ma si diffondono sempre più **forme che evitano lo scambio diretto di denaro**: assunzioni (13%), assegnazione di prestazioni professionali (11%), ecc.

In virtù di quanto esaminato appare evidente come i fenomeni corruttivi caratterizzino ancor oggi il nostro paese a distanza di otto anni dall'emanazione della L. 190/12. Tale affermazione è anche suffragata dal trend di posizionamento dell'Italia rispetto al CPI, evidenziato dal successivo grafico.

Figura 5.- Trend del Corruption Perception Index (CPI)



Si nota infatti un certo miglioramento della performance del nostro Paese che appare tuttavia non particolarmente significativo in relazione allo sforzo normativo profuso negli anni considerati. Per tal motivo, il presente P.T.P.C.T. cercherà di individuare le migliori misure di prevenzione della corruzione e di sviluppare ancor di più il tema della trasparenza con riferimento alle specificità dell'organizzazione.

2.2 Il contesto interno. Descrizione di ATO Monza e Brianza

ATO Monza e Brianza è una azienda speciale, soggetta all'indirizzo e controllo della Provincia di Monza e della Brianza, ai sensi della normativa vigente e dello Statuto.

L'ATO Monza e Brianza svolge le funzioni previste dalla L.R. 26/2003 e s.m.i., dalle normative di riferimento sul ciclo idrico integrato e dal relativo contratto di servizio, con la precisazione di cui all'art. 1 comma 3.

Più precisamente, l'art. 4 dello Statuto così come modificato ed integrato dal Consiglio provinciale con Delibera n. 25 del 17/12/2019, le funzioni dell'ATO-MB sono:

- l'individuazione e l'attuazione delle politiche e delle strategie volte a organizzare e attuare il servizio idrico integrato per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla L.R. 26/2003 e s.m.i. e dalle normative europee e statali inclusi la scelta del modello gestionale e l'affidamento della gestione del servizio idrico integrato (art. 48, comma 2, lettera a) l.r. 26/2003 e s.m.i.);
- l'approvazione e l'aggiornamento del Piano d'Ambito di cui all'art. 149 del d.lgs. 152/2006 e s.m.i. e dei relativi oneri finanziari (art. 48, comma 2 lettera b) l.r. 26/2003); la definizione dei contenuti dei contratti di servizio che regolano i rapporti

tra l'ente responsabile dell'ATO e i soggetti cui compete la gestione del servizio idrico integrato (art. 48, comma 2 lettera d) l.r. 26/2003 e s.m.i.);

- la determinazione della tariffa di base del sistema idrico integrato ai sensi dell'art. 152, comma 4 del d.lgs. 152/2006 e la definizione delle modalità di riparto tra gli eventuali soggetti interessati (art. 48, comma 2 lettera e) l.r. 26/2003 e s.m.i.);
- la vigilanza sulle attività poste in essere dal soggetto cui compete la gestione del servizio idrico, nonché il controllo del rispetto del contratto di servizio, anche nell'interesse dell'utente e, limitatamente ai casi di accordo tra l'ente responsabile dell'ATO e la società patrimoniale di cui all'art. 49, comma 3, il controllo delle attività svolte dalla società, per garantire la salvaguardia dell'integrità delle reti, degli impianti e delle altre dotazioni patrimoniali (art. 48, comma 2, lettera f) l.r. 26/2003 e s.m.i.);
- la definizione delle modalità di raccordo e di coordinamento con gli ambiti territoriali limitrofi anche di altre regioni (art. 48, comma 2, lettera g) l.r. 26/2003 e s.m.i.);
- l'individuazione degli agglomerati di cui all'art. 74, comma 1, lettera n) del d.lgs. 152/2006 (art. 48, comma 2, lettera h) l.r. 26/2003 e s.m.i.);
- il rilascio degli allegati tecnici per l'esercizio dello scarico in pubblica fognatura confluenti nelle Autorizzazioni Uniche Ambientali in ossequio al combinato disposto del d.lgs. 152/2006 e s.m.-i. e del D.P.R. n. 59/2013 e la tenuta della relativa banca dati in conformità agli standard definiti dalla Regione, nonché i pareri di valenza ambientali prescritti dalla normativa vigente (art. 48, comma 2, lettera i) l.r. 26/2003 e s.m.i.);
- la dichiarazione di pubblica utilità e l'emanazione di tutti gli atti del procedimento espropriativo per la realizzazione delle opere infrastrutturali relative al servizio idrico integrato, secondo le procedure di cui al D.P.R. n. 327/2001, qualora entro sei mesi dalla richiesta da parte del gestore non siano state avviate tali procedure dall'autorità competente, o la stessa non abbia fornito motivato diniego (art. 48, comma 2, lettera j) l.r. 26/2003 e s.m.i.).

2.2.1 Mappa dei processi aziendali

La **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** illustra la mappa delle unità organizzative e dei processi di ATO Monza e Brianza.

Tabella 2.- La mappa dei processi e dei procedimenti di ATO Monza e Brianza

UO	Processo	Procedimento
Direzione generale	Risorse umane e organizzazione	Programmazione del personale
		Graduazione delle posizioni
		Sistema di misurazione e valutazione
		Progressioni di carriera
		Reclutamento del personale
		Affidamento di incarichi
		Provvedimenti disciplinari
		Contratto decentrato
	Trasparenza e anticorruzione	P.T.P.C.T.

		Codice di comportamento
		Whistleblowing
		Accesso documentale
		Accesso civico generalizzato
		Accesso civico semplice
	Programmazione e controllo	Budget economico e bilancio
		Piano performance
		Relazione performance
	Acquisti di beni e servizi	-
	Privacy	-
	Comunicazione esterna ed interna	-
	Prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro	DVR
Piano di sorveglianza sanitaria		
Sistemi informativi e informatici	-	
Programmazione, amministrazione e presidio giuridico	Supporto alla gestione del reclutamento del personale	-
	Amministrazione del personale	-
	Supporto alla redazione del P.T.P.C.T.	-
	Supporto alla redazione del Codice di comportamento	-
	Supporto alla gestione della Sezione amministrazione trasparente	-
	Supporto alla predisposizione del budget economico e del bilancio	-
	Gestione contabile	-
	Supporto amministrazione incarichi esterni	-
	Supporto all'acquisizione di beni e servizi (comprende provveditorato ed economato)	-
	Supporto alla gestione della privacy	-
	Supporto al CDA, revisore unico, DPO e al NDV	-
	Supporto alla prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro	-
Autorizzazioni	Autorizzazioni - Ente procedente ATO	Dichiarazione di assimilazione delle acque industriali alle acque reflue domestiche (procedimento completo)
		Comunicazione di assimilazione delle acque reflue industriali (procedimento completo)
		Autorizzazione allo scarico in pubblica fognatura per le imprese (ex art. 124 del D.Lgs. 152/06 - procedimento completo)
	Autorizzazioni - ATO in ruolo endoprocedimentale	Parere allo scarico in pubblica fognatura per le imprese (AIA - endoprocedimento, la Provincia/Regione rilascia l'autorizzazione)
		Provvedimento autorizzatorio unico regionale (PAUR - art. 27 bis del D.Lgs. 152/06) - endoprocedimento, la Provincia/Regione rilascia l'autorizzazione
		Parere all'interno del procedimento di bonifica ex art. 242 del D.Lgs. 152/06 (endoprocedimento)

		Autorizzazione allo scarico in pubblica fognatura per le imprese (AUA - endoprocedimento, la Provincia rilascia l'autorizzazione)
		Autorizzazione allo scarico in pubblica fognatura per le imprese/comuni (art. 208 del D.Lgs. 152/06 - endoprocedimento, la Provincia rilascia l'autorizzazione)
		Autorizzazione a costruzione ed esercizio di impianti di produzione di EE alimentati da fonti rinnovabili (D.Lgs. 387/03) o convenzionali (D.Lgs. 115/08) - endoprocedimento, la Provincia rilascia l'autorizzazione)
	Determinazione dei valori limite per gli scarichi in fognatura	Determinazione dei valori limite per gli scarichi in fognatura
	Determinazione, computo e richiesta oneri istruttori	Determinazione degli oneri istruttori per il rilascio di pareri e autorizzazioni
		Computo e richiesta degli oneri istruttori per il rilascio di pareri e autorizzazioni
Tariffe e controlli SII	Predisposizione e aggiornamenti tariffari	Predisposizione tariffe del servizio idrico
	Pianificazione d'ambito	Predisposizione e aggiornamento del Programma degli interventi
		Individuazione e aggiornamento agglomerati del servizio fognario
		Aggiornamento periodico del Piano d'ambito
	Gestione convenzioni/accordi	Predisposizione e aggiornamento convenzione con il Gestore SII
		Predisposizione e aggiornamento convenzioni/accordi interambito
		Predisposizione e aggiornamento convenzioni/accordi con enti finanziatori
	Conferenze dei servizi	Indizione conferenze di servizio su progetti previsti nel programma interventi
		Espressione pareri su richiesta di enti terzi
	Verifiche e monitoraggi	Verifiche attuazione Programma degli interventi
		Verifiche adempimenti convenzionali con il Gestore
		Verifiche adempimenti convenzionali con enti finanziatori
		Monitoraggi interventi finanziati
Rendicontazione interventi finanziati		
Verifica dati relativi alla RQTI (Raccolta dati qualità tecnica) e RQSII (Raccolta dati qualità contrattuale)		
Controlli e sanzioni	Programma dei controlli	Definizione e aggiornamento Programma dei controlli degli scarichi in pubblica fognatura (art. 128, c. 1 D.Lgs. 152/06, RR Regione Lombardia 6/19)
	Attuazione verifiche	Attuazione delle verifiche sui controlli effettuati dal soggetto esecutore degli stessi (RR Regione Lombardia 6/19)
	Accertamento e contestazione amministrativa	Controlli degli adempimenti prescritti in materia di autorizzazioni allo scarico in fognatura, attraverso verifiche documentali e/o in sede di sopralluogo

La tabella è esito del percorso intrapreso dall’Azienda nel 2020 che ha realizzato una nuova mappatura dei processi, cogliendo l’opportunità di integrare a essi i rispettivi procedimenti. Tale nuova mappatura è stata utilizzata per effettuare le successive fasi di analisi e ponderazione dei rischi corruttivi.

3. La strategia di prevenzione della corruzione di ATO Monza e Brianza

3.1 *Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione*

I soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione di ATO Monza e Brianza sono:

- il Consiglio di amministrazione;
- il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (R.C.P.T.);
- il Direttore generale;
- i Dipendenti;
- i Fornitori e i Professionisti esterni;
- l'Organo di revisione;
- Il Nucleo di valutazione;
- Il Data Protection Officer (DPO).

Le analisi dei P.T.P.C.T. condotte dall'Autorità hanno evidenziato come la non chiara configurazione dei compiti e delle responsabilità dei soggetti interni alle amministrazioni e agli enti costituisca spesso causa di scarsa qualità dei Piani. Invece, l'interlocuzione e la condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione è da ritenersi fondamentale ai fini del buon successo dell'intera politica di anticorruzione.

3.1.1 Il Consiglio di amministrazione

L'organo di indirizzo deve assumere un ruolo proattivo, anche attraverso la creazione sia di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al R.C.P.T., sia di condizioni che ne favoriscano l'effettiva autonomia.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero di 5 (cinque) membri ai sensi dell'art. 48, comma 1 bis della L.R. 26/2003 e s.m.i. nominati con decreto del Presidente della Provincia di Monza e Brianza (art. 11, c. 1 dello Statuto).

Il Consiglio di Amministrazione provvede all'amministrazione ordinaria e straordinaria dell'ATO Monza e Brianza e delibera in merito a tutti gli argomenti, salva l'acquisizione del parere obbligatorio e vincolante della Conferenza dei Comuni per i casi previsti dall'art. 8 lett. b) dello Statuto, e salvi gli atti di competenza degli organi amministrativi provinciali. Oltre a svolgere le funzioni previste dallo Statuto (art. 12, c. 1), il Consiglio di Amministrazione

- a) nomina il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza (RPC);
- b) approva il P.T.P.C.T.

I Consiglieri di amministrazione in carica al momento dell'adozione del presente P.T.P.C.T. sono:

- Silverio Clerici, Presidente;
- Roberto Borin, Vice Presidente;
- Matteo Raffaele Baraggia, Consigliere;
- Barbara Magni, Consigliere.
- Maurilio Ildefonso Longhin, Consigliere.

3.1.2 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Il par. 8 della parte IV della parte generale del P.N.A. 2019 ha sintetizzato e sistematizzato attività e poteri del R.C.P.T.. Si rimanda perciò al P.N.A. 2019 per una lettura di dettaglio di tali funzioni, ricordando come:

- nella delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 erano già state date indicazioni interpretative ed operative, con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del R.C.P.T. nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione;
- nell'Allegato 3 del P.N.A. 2019, *"Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.C.P.T.)"* ci si limita a riportare i riferimenti normativi relativamente alle funzioni del R.C.P.T..

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di ATO Monza e Brianza (R.C.P.T.) ai sensi dell'art. 1, c. 7, della L. 190/2012 è individuato, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 17 luglio 2017, nella persona del Direttore generale, Dott.ssa Erica Pantano.

Il R.C.P.T. esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, e in particolare:

- a) propone al Consiglio di Amministrazione l'adozione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione;
- b) verifica l'efficace attuazione del Piano e propone la modifica dello stesso in caso di accertate significative violazioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Azienda;
- c) verifica la rotazione degli incarichi nelle casistiche in cui è prevista l'attuazione di tale misura di prevenzione;

- d) individua il personale da inserire nei programmi di formazione obbligatoria;
- e) è responsabile della pubblicazione, secondo le modalità e i termini previsti dall’A.N.AC., sul sito web aziendale di una relazione recante i risultati dell’attività svolta e la trasmette al Consiglio di Amministrazione;
- f) raccorda la propria attività di prevenzione della corruzione con le funzioni attribuite quale Responsabile della trasparenza;
- g) sovrintende alla diffusione della conoscenza del Codice di amministrazione, al monitoraggio annuale sulla sua attuazione e alla pubblicazione sul sito istituzionale;
- h) riceve le segnalazioni di possibili fenomeni di carattere corruttivo, o comunque di violazioni delle misure del PTPC, secondo la procedura di *whistleblowing*;
- i) vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 39/2013 e dalle Linee guida fornite dall’A.N.AC..

L’R.C.P.T. è una figura chiave nelle PP.AA. per assicurare effettività al sistema di prevenzione della corruzione e, nello svolgere la propria attività di vigilanza; l’A.N.AC. interagisce strettamente con lui dal momento che il Responsabile deve svolgere “stabilmente un’attività di controllo sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti, assicurando completezza, chiarezza e aggiornamento nonché segnalando all’organo di indirizzo politico, all’OIV, all’A.N.AC., e in casi gravi all’ufficio di disciplina, il mancato o ritardato adempimento” (ex art. 43, co. 1, d.lgs. n. 33/2013).

L’eventuale commissione, all’interno dell’Azienda, di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, determina responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione di natura dirigenziale, oltre che una responsabilità per il danno erariale e all’immagine della Pubblica Amministrazione, salvo che il R.C.P.T. stesso provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di Prevenzione della Corruzione;
- b) di aver vigilato sul funzionamento del Piano e sulla sua osservanza.

La sanzione a carico del R.C.P.T. non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi (art. 1, c.13, L. n. 190/2012).

Tra le garanzie che la legge prevede a tutela dell’autonomia ed indipendenza del R.C.P.T., in caso di revoca della nomina o di adozione di misure discriminatorie, l’A.N.AC. può richiedere il riesame della decisione all’ente che ha adottato il provvedimento solo se tale decisione sia dipesa dalle attività svolte dal Responsabile. Ugualmente, potrà richiedere il riesame degli atti discriminatori adottati nei confronti dello stesso.

Ad onor del vero, non si dispone tuttora di norme chiare e consolidate che definiscano i procedimenti da seguire ma, per la revoca, l’Autorità ha 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento per procedere con la richiesta di riesame e la contestuale sospensione dell’efficacia della revoca. L’Aggiornamento 2018 al P.N.A. 2016 aveva già dettagliato brevemente al paragrafo 6 il procedimento di riesame della revoca ed il procedimento di riesame in caso di misure discriminatorie.

Con riferimento al tema della trasparenza, il R.C.P.T. (art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013):

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico;
- segnala, in relazione alla loro gravità, i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione e al Nucleo di valutazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Va segnalato, inoltre, che a seguito della sempre più attenta e continua produzione normativa sulla tutela dei dati personali, come testimoniata da ultimo dall'entrata in vigore il 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679, l'A.N.AC. ha approfondito il rapporto che si è instaurato tra la tutela dei dati personali e l'obbligo di trasparenza per le pubbliche amministrazioni.

Rimane valido il principio per cui il trattamento è consentito solo se e quando previsto dalla legge o da un regolamento, in caso di rimando ad esso da parte della normativa stessa. Ciò si concretizza per la pubblica amministrazione nella verifica che la norma preveda l'obbligo di pubblicazione sul proprio sito istituzionale di dati e documenti contenenti informazioni personali e che la pubblicazione avvenga nel rispetto dei principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario.

3.1.3 Il Direttore generale

Il Direttore Generale rappresenta la massima figura del vertice tecnico della società e sovrintende alla organizzazione e gestione di ATO Monza e Brianza. Ad esso sono attribuite le funzioni definite nell'art. 15 dello Statuto.

Con riferimento all'anticorruzione, il Direttore generale:

- svolge attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16, D.Lgs. n. 165/2001; art. 20, DPR n. 3/1957; art.1, c. 3, L. n. 20/1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipa al processo di gestione del rischio;
- propone le misure di prevenzione (art. 16, D.Lgs. n. 165/2001);
- assicura l'osservanza del Codice di comportamento e verifica le ipotesi di violazione;
- adotta le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis, D.Lgs. n. 165/2001);
- osserva le misure contenute nel PTPC (art. 1, c. 14, L. n. 190/2012);

Con riferimento alla trasparenza, il Direttore generale:

- garantisce il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge (art. 43, c. 3 del D.Lgs. n. 33/2013);
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico (art. 43, c. 4 del D.Lgs. n. 33/2013);

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato (art. 46, c. 1 del D.Lgs. n. 33/2013).

3.1.4 I Dipendenti

Il P.N.A. 2019 ribadisce l'importanza di introdurre nel Codice di amministrazione dei dipendenti lo specifico dovere di collaborare attivamente con il R.C.P.T., dovere la cui violazione deve essere ritenuta particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare.

A tal fine si precisa che nel codice di amministrazione in vigore, i Dipendenti di ATO Monza e Brianza, con riferimento al tema dell'anticorruzione:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio, nell'ambito delle mansioni loro attribuite;
- b) rispettano il comportamento, ed osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, c. 14, L. n. 190/2012);
- c) seguono le altre procedure definite nei regolamenti e nei sistemi di gestione aziendali;
- d) segnalano le situazioni di illecito, anche potenziale, di cui vengono a conoscenza, attraverso le procedure di *whistleblowing* appositamente definite;
- e) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
- f) svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 1, c. 9, lett. c), della L. n. 190/2012.

Relativamente al tema della trasparenza i dipendenti assicurano l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle PP.AA. secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale (art. 9 del DPR n. 62/2013)

3.1.5 I Fornitori e i Professionisti esterni

I professionisti esterni di ATO Monza e Brianza, a qualsiasi titolo, e i fornitori di ATO Monza e Brianza si impegnano ad osservare, per quanto compatibili, le disposizioni del Codice di amministrazione approvato con Delibera n. 5 del 26 aprile 2017.

3.1.6 L'organo di revisione

L'Organo di Revisione è costituito da un revisore unico iscritto nel Registro dei Revisori contabili ai sensi del d.lgs. n. 88/1992 e del d.lgs. n. 39/2010. L'organo, in quanto organo di

controllo interno, considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti.

3.1.7 Il Nucleo di valutazione

Il Nucleo di valutazione sovrintende al processo di gestione del rischio, esprime il parere sul Codice di amministrazione e procede alle attestazioni in merito al rispetto degli obblighi di trasparenza richieste annualmente dall'A.N.AC..

3.1.8 Il Data Protection Officer (DPO)

Il DPO è designato dal Titolare del trattamento dei dati in funzione delle qualità professionali e, in particolare:

- della conoscenza specialistica della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati;
- della capacità di assolvere i compiti di cui all'articolo 39 del GDPR.

Il DPO è incaricato almeno dei seguenti compiti:

- informare e fornire consulenza al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento in merito agli obblighi derivanti dal presente regolamento nonché da altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati;
- sorvegliare l'osservanza del presente regolamento, di altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;
- fornire, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35;
- cooperare con l'autorità di controllo;
- fungere da punto di contatto per l'autorità di controllo per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36, ed effettuare, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione.

Il P.N.A. 2019 ha ribadito l'orientamento secondo il quale il DPO (nel caso di nomina di un dipendente) non dovrebbe coincidere con il R.C.P.T.. Ciò coerentemente con una FAQ del Garante della privacy la quale specifica che *“In linea di principio, è quindi ragionevole che negli enti pubblici di grandi dimensioni, con trattamenti di dati personali di particolare complessità e sensibilità, non vengano assegnate al RPD ulteriori responsabilità (si pensi, ad esempio, alle amministrazioni centrali, alle agenzie, agli istituti previdenziali, nonché alle regioni e alle asl). In tale quadro, ad esempio, avuto riguardo, caso per caso, alla specifica struttura organizzativa, alla dimensione e alle attività del singolo titolare o responsabile, l'attribuzione delle funzioni di RPD al responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, considerata la molteplicità degli adempimenti che incombono su tale figura, potrebbe rischiare di creare un cumulo di impegni tali da incidere negativamente sull'effettività dello svolgimento dei compiti che il RPD attribuisce al RPD.”*

Resta fermo il fatto che, come precisato nel P.N.A. 2018, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il DPO costituisce una figura di riferimento anche per il R.C.P.T., anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle funzioni.

3.2 Caratteristiche del piano triennale di prevenzione della corruzione

Il P.T.P.C.T. rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione sistematizza e descrive il processo finalizzato a definire una strategia di prevenzione dei reati nei rapporti con la pubblica amministrazione individuati nel Libro II, Titolo II, Capo I del Codice penale. In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo.

Il P.T.P.C.T. è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi.

Il P.T.P.C.T. non è un documento di studio o di indagine, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

Inoltre, il P.T.P.C.T. è uno strumento finalizzato alla prevenzione di fenomeni corruttivi che vanno al di là delle fattispecie che assumono rilevanza a livello penale, considerando la corruzione nell'accezione più ampia definita dal Piano Nazionale Anticorruzione.

L'integrazione tra P.T.P.C.T. e il Piano Performance è tra i principi metodologici che devono guidare la progettazione e l'attuazione del processo di gestione del rischio.

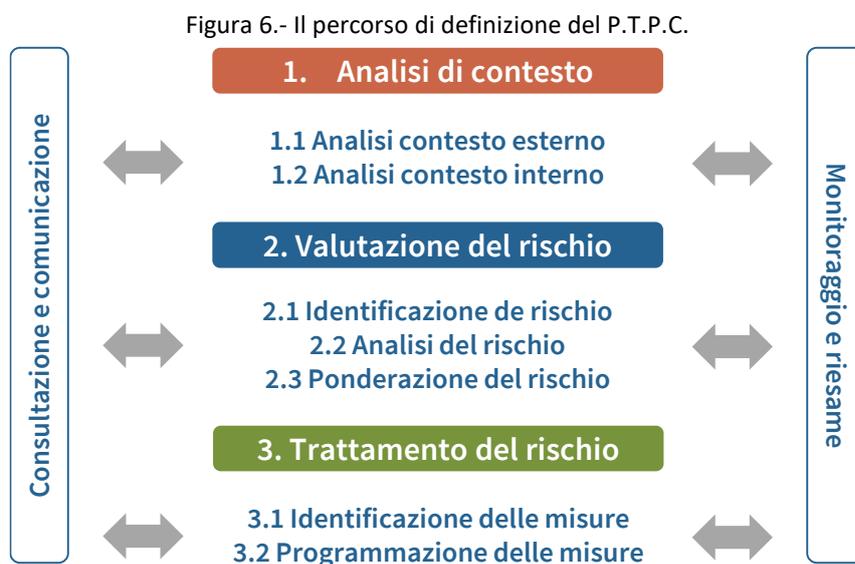
Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è, infatti, necessario che i P.T.P.C.T. siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. L'esigenza di integrare alcuni aspetti del P.T.P.C.T. e del Piano della performance è stata chiaramente indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa Autorità.

3.2.1 Il percorso di definizione del P.T.P.C.T.

Il percorso di definizione del P.T.P.C.T. è stato definito in coerenza con gli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - 2015, così come aggiornati, integrati e sostituiti dalle Determinazioni A.N.AC. n. 1134/2017, n. 12/15 e dal P.N.A. 2019 (Figura 1).

Si evidenzia che il P.N.A. 2019 non disciplina nulla di nuovo per le aziende speciali come ATO Monza Brianza riproponendo il tema dell'applicazione della normativa di prevenzione e trasparenza agli enti di diritto privato già analizzato nella Delibera n. 1134/2017.

I contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione riportano gli esiti delle diverse fasi.



Nell'ambito di tale percorso, è stata data particolare attenzione all'individuazione dei processi aziendali potenzialmente soggetti alle aree di rischio generali e specifiche individuate.

Altro elemento che ha caratterizzato il percorso di definizione del P.T.P.C.T. è costituito dalla mappatura delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione quale elemento preliminare alla fase di valutazione e gestione dei rischi.

Ciò ha consentito:

- una valutazione preventiva dell'idoneità delle misure di prevenzione in essere rispetto ai diversi rischi individuati;
- l'integrazione di tale valutazione all'interno della successiva fase di analisi dei rischi;
- l'individuazione delle eventuali necessità di aggiornamento di tali misure in relazione all'evoluzione della normativa.

A seguito della fase di analisi e valutazione dei rischi, si è proceduto alla definizione degli obiettivi del P.T.P.C.T.

Gli obiettivi sono costituiti dalle misure di trattamento dei rischi, ossia delle misure che ATO Monza e Brianza ritiene necessario introdurre o aggiornare al fine di ridurre la probabilità o l'impatto dei rischi valutati ad un livello almeno medio.

3.2.2 Le procedure di monitoraggio e aggiornamento

L'attuazione delle misure di prevenzione definite nel P.T.P.C.T. è oggetto di monitoraggio, con periodicità almeno semestrale, da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- a) stato di attuazione degli obiettivi programmati nel P.T.P.C.T.;
- b) monitoraggio a campione di attività o procedimenti rientranti in una o più Aree a rischio corruzione mappate nel P.T.P.C.T.. Tali tipologie di verifiche possono riguardare anche l'attuazione del codice etico e di comportamento;

- c) esame delle eventuali segnalazioni pervenute, nell'ambito della procedura di *whistleblowing*;
- d) individuazione di eventuali criticità o di esigenze di aggiornamento del P.T.P.C.T., sulla base degli esiti dell'attività di controllo effettuata.

Entro i termini definiti annualmente dall'A.N.AC. il Responsabile per la prevenzione della corruzione predispone una relazione sullo stato di attuazione del P.T.P.C.T., seguendo le indicazioni appositamente fornite da A.N.AC. stessa. Il P.T.P.C.T. è oggetto di aggiornamento annuale, a cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Il P.T.P.C.T. aggiornato è adottato dal Consiglio di amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno. Per il presente P.T.P.C.T. si ricorda che l'A.N.AC. ha previsto una proroga eccezionale al 31 marzo 2021.

3.2.3 La procedura di segnalazione di illeciti e violazioni e le modalità di tutela del segnalante (*whistleblowing*)

ATO Monza e Brianza adotta una procedura per gestire le segnalazioni di possibili illeciti e di fenomeni che potrebbero qualificarsi come di corruzione o di malagestione, secondo quanto previsto dal P.N.A. 2016, garantendo la tutela della riservatezza del soggetto segnalante.

La procedura di *whistleblowing* verrà resa operativa successivamente all'adozione del presente P.T.P.C.T. e si basa sui principi definiti nelle linee guida rilasciate da A.N.AC. con Det. n. 6/2015, che vengono sinteticamente richiamati.

Finalità della procedura	Il procedimento per la gestione delle segnalazioni ha come scopo precipuo quello di proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase (dalla ricezione alla gestione successiva), anche nei rapporti con i terzi cui l'amministrazione o l'A.N.AC. dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione
Destinatari	Destinatari della presente procedura sono i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo di ATO Monza e Brianza
Responsabile della procedura	Il responsabile del procedimento di gestione delle segnalazioni è individuato nel Responsabile per la prevenzione e la corruzione di ATO Monza e Brianza
Oggetto delle segnalazioni	Le condotte illecite oggetto della presente procedura di segnalazione comprendono: <ol style="list-style-type: none"> 1. l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice); 2. le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa <i>ab externo</i>; 3. le situazioni in cui si rilevi la violazione, o comunque il mancato rispetto, delle disposizioni del P.T.P.C.T. oppure del Codice di comportamento vigenti presso ATO Monza e Brianza;

	<p>Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.</p>
<p>Principi generali</p>	<p>Le segnalazioni che vengono trattate con la presente procedura devono essere formulate in forma scritta e non anonima. È compito, e responsabilità specifica, di ATO Monza e Brianza assicurare tutte le misure necessarie per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.</p> <p>Segnalazioni pervenute in forma anonima al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza non saranno trattate con la presente procedura, e saranno considerati tutt'al più come elementi informativi a disposizione ai fini del monitoraggio dell'attività aziendale.</p> <p>La procedura di gestione delle segnalazioni è improntata ai seguenti principi generali:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) gestione delle segnalazioni in modo trasparente attraverso un iter procedurale definito e comunicato all'esterno con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria; b) tutela della riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione; c) tutelare del soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette; d) tutela della riservatezza del contenuto della segnalazione nonché dell'identità di eventuali soggetti segnalati; e) tracciabilità della procedura, con la possibilità per il segnalante di ottenere informazioni sullo stato di avanzamento della procedura.
<p>Fasi operative</p>	<p>La procedura di effettuazione della segnalazione è articolata nei seguenti passaggi operativi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Effettuazione della segnalazione: il dipendente o collaboratore di ATO Monza e Brianza (segnalante), venuto a conoscenza di condotte illecite, formula una segnalazione in forma scritta e non anonima. A tal fine, utilizza il Modulo di segnalazione appositamente definito e reso disponibile da ATO Monza e Brianza. La segnalazione è indirizzata esclusivamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.C.P.T.), ed è inoltrata utilizzando esclusivamente la casella mail dedicata. A tale casella mail può avere accesso esclusivamente il R.C.P.T. Non sono ammissibili segnalazioni effettuate utilizzando moduli in formato cartaceo, e nemmeno segnalazioni verbali; 2. Ricezione della segnalazione: il R.C.P.T. alla ricezione della segnalazione, verifica la completezza degli elementi identificativi del segnalante, e in particolare identità, qualifica e ruolo dello stesso. Qualora riscontri carenze tali da rendere il segnalante non identificabile, la segnalazione viene archiviata come anonima, e la procedura si conclude. Qualora la verifica abbia esito positivo, il R.C.P.T. procede all'attivazione della segnalazione; 3. Attivazione della segnalazione: il R.C.P.T. procede all'attivazione della segnalazione attribuendo alla stessa un codice identificativo. Il modulo di segnalazione viene archiviato in un archivio informatico protetto ed accessibile solo al R.C.P.T.. Il R.C.P.T. comunica al segnalante l'avvio della procedura, rendendo noto allo stesso il codice identificativo attribuito alla propria segnalazione. Nella gestione di ogni fase successiva della procedura, il R.C.P.T. ha cura di gestire il contenuto

della segnalazione identificando esclusivamente con l'apposito codice, ed evitando che dalle comunicazioni effettuate si possa in alcun modo risalire all'identità del segnalante. L'identità del segnalante può essere resa nota dal R.C.P.T. esclusivamente nei casi espressamente previsti dalla legge e dagli atti di indirizzo emanati da A.N.AC.;

4. Istruttoria: Il R.P.C.T. prende in carico la segnalazione per una prima istruttoria. A tal fine, il R.P.C.T. può avere accesso a qualunque documento, sistema informativo o fonte informativa presso la società. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, avendo cura che le comunicazioni effettuate non consentano di risalire all'identità del segnalante o all'identità del soggetto o dei soggetti segnalati. In relazione all'esito dell'istruttoria condotta, il R.P.C.T. può dichiarare la segnalazione:

- a. manifestamente infondata. In tale caso, la segnalazione viene archiviata come manifestamente infondata e la procedura ha termine;
- b. fondata. In tal caso il R.P.C.T. procede all'inoltro della segnalazione, ai sensi del Punto successivo.

Il R.P.C.T. conclude la propria istruttoria entro 15 giorni dall'attivazione della segnalazione. Qualora, a seguito delle prime indagini effettuate, il R.P.C.T. ravvisi la necessità di un termine maggiore per la conclusione della fase istruttoria, lo stesso può disporre una proroga della stessa, dandone adeguata motivazione e definendo il termine entro il quale sarà garantita la conclusione della stessa.

L'esito della segnalazione, nonché l'eventuale comunicazione di proroga dell'attività istruttoria, sono comunicati al segnalante.

5. Inoltro della segnalazione. Nel caso in cui, all'esito dell'attività istruttoria il R.P.C.T. dichiari la segnalazione fondata, lo stesso valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti:

- a. responsabile dell'ufficio cui è ascrivibile il fatto, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- b. ufficio procedimenti disciplinari, per la valutazione di eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- c. Autorità giudiziaria, Corte dei conti e A.N.AC., per i profili di rispettiva competenza;
- d. Dipartimento della funzione pubblica.

Nel caso di trasmissione a soggetti interni a ATO Monza e Brianza, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti che possano far risalire all'identità del segnalante. I soggetti interni sono tenuti ad informare con comunicazione scritta il R.P.C.T. dei provvedimenti assunti a seguito della segnalazione ricevuta.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al Dipartimento della funzione pubblica, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001;

6. Conservazione degli atti. I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge;

7. Monitoraggio delle segnalazioni. Il R.P.C.T. riferisce in merito alle segnalazioni pervenute e gestite, in occasione del monitoraggio

	periodico del P.T.P.C., di cui al Par. 3.2.2
Note conclusive	<ol style="list-style-type: none"> 1. Per quanto non espressamente disciplinato nella presente procedura, si fa riferimento alle indicazioni fornite da A.N.AC. in materia di <i>whistleblowing</i> nella Det. n. 6/15 ed in eventuali atti successivi, per quanto compatibili con la realtà di ATO Monza e Brianza; 2. La presente procedura può essere oggetto di modifica in relazione ad eventuali nuove indicazioni fornite da A.N.AC. in materia. Tali indicazioni si intendono automaticamente recepite da ATO Monza e Brianza, anche precedentemente alla loro formalizzazione all'interno della presente procedura; 3. ATO Monza e Brianza valuterà la possibilità di aderire alla piattaforma A.N.AC. per la gestione delle segnalazioni, quando questa sarà resa operativa, al fine di velocizzare e rendere tracciabile la presente procedura. Qualora l'utilizzo della piattaforma comporti modifiche alla presente procedura, tali modifiche si intendono automaticamente recepite, in attesa della loro formalizzazione definitiva.

3.2.4 I flussi informativi verso il Responsabile per la prevenzione della corruzione

Il R.C.P.T., nell'esercizio della propria attività di controllo ha accesso a tutti gli atti, documenti, archivi e banche dati della Società, nel rispetto dei principi, della normativa e della regolamentazione interna in materia di *privacy* e sicurezza informatica.

Il R.C.P.T. è destinatario delle segnalazioni interne sulle violazioni alle misure previste nel P.T.P.C.T. o su altri fatti illeciti, nell'ambito della procedura di *whistleblowing*.

4. Le aree di rischio individuate

La L. n. 190/2012 ha individuato le aree di rischio, che si riferiscono a procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 163/2006;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009.

Il P.N.A. 2013 ha declinato ulteriormente le Aree di rischio obbligatorie e comuni a tutte le amministrazioni, specificandole nell'Allegato 2.

L'A.N.AC. nei suoi provvedimenti chiarisce che tra le attività esposte al rischio di corruzione vanno considerate in prima istanza quelle elencate dall'art. 1, co. 16, della legge n. 190 del 2012 (autorizzazioni e concessioni, appalti e contratti, sovvenzioni e finanziamenti, selezione e gestione del personale), cui si aggiungono ulteriori aree individuate da ciascuna società o azienda in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali. Nella individuazione delle aree a rischio è necessario che si tenga conto di quanto emerso in provvedimenti giurisdizionali, anche non definitivi, allorché dagli stessi risulti l'esposizione dell'area organizzativa o della sfera di attività a particolari rischi.

La Determina A.N.AC. n. 12/2015 (Aggiornamento P.N.A. 2013) e il P.N.A. 2016 hanno parzialmente modificato gli indirizzi espressi nel P.N.A. 2013.

Viene innanzitutto introdotta la distinzione tra **aree di rischio generali** ed **aree di rischio specifiche**.

Tabella 3.- Aree di rischio generali e specifiche

Aree di rischio	Definizione
Aree di rischio generali	Attività svolte in gran parte delle amministrazioni, società ed enti, a prescindere dalla tipologia e dal comparto, che sono riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi. Le aree di rischio generali sono individuate nel P.N.A. 2013, così come integrato dalla Det. A.N.AC. n. 12/2015, nelle seguenti: <ul style="list-style-type: none">a) acquisizione e gestione del personale;b) contratti pubblici;c) Autorizzazioni o concessioni: <i>(provvedimenti ampliativi della sfera</i>

	<p><i>giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i></p> <p>d) Concessione ed erogazione di contributi e sovvenzioni (<i>provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i></p> <p>e) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</p> <p>f) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</p> <p>g) Incarichi e nomine</p> <p>h) Affari legali e contenzioso</p>
Aree di rischio specifiche	<p>Ambiti di attività che caratterizzano in modo peculiare l'organizzazione di riferimento, e che possono far emergere la probabilità di eventi rischiosi.</p> <p>Le "aree di rischio specifiche" non sono meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle "generali", ma si differenziano da queste ultime unicamente per la loro presenza in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti.</p>

ATO Monza e Brianza ha mappato le proprie aree di rischio facendo riferimento a quelle generali individuate dal P.N.A.. La mappa delle aree di rischio è riportata nella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**

Tabella 4.- Le Aree di rischio di ATO Monza Brianza

Aree di rischio		Tipologia
A	Acquisizione e gestione del personale	Generale
B	Contratti pubblici (di lavori, servizi e forniture)	Generale
C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Generale
E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Generale
F	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Generale
I	Pianificazione interventi	Specifica
L	Programmazione controlli scarichi in pubbliche fognature	Specifica
M	Anticorruzione e trasparenza	Specifica

5. I processi a rischio di corruzione

La mappatura dei processi aziendali a rischio consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio, ossia i processi aziendali potenzialmente soggetti al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

Per “**processo**” si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'Azienda (utente).

Per “**rischio**” si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Azienda, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

Per “**evento**” si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale della Azienda.

Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione o di una Azienda può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

La mappatura consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. Essa consente l'elaborazione del catalogo dei processi.

Il P.N.A. 2016, e anche nell'Aggiornamento 2018, stabilisce che la mappatura dei processi deve essere effettuata per le aree di rischio generali e per le aree di rischio specifiche individuate autonomamente dall'organizzazione.

La Deliberazione 1134/2017 conferma quanto già enunciato nella Determinazione A.N.AC. n. 8/2015 ribadendo tale concetto, chiarendo che *“l'analisi, finalizzata a una corretta programmazione delle misure preventive, deve condurre a una rappresentazione, il più possibile completa, di come i fatti di maladministration e le fattispecie di reato possono essere contrastate nel contesto operativo interno ed esterno dell'ente. Ne consegue che si dovrà riportare una «mappa» delle aree a rischio e dei connessi reati di corruzione nonché l'individuazione delle misure di prevenzione”* (pag. 23).

ATO Monza e Brianza ha effettuato il raccordo tra le aree a rischio di corruzione e i propri processi aziendali, prendendo come riferimento la mappa degli ambiti di intervento e dei servizi erogati.

La Tabella 5 presenta la mappa dei processi di ATO Monza e Brianza, individuando quelli che rientrano potenzialmente nelle aree a rischio corruzione.

Tabella 5.- La mappa dei servizi di ATO Monza e Brianza e il raccordo con le aree a rischio corruzione

UO	Processo	Procedimento	Area di rischio
Direzione generale	Risorse umane e organizzazione	Programmazione del personale	A
		Graduazione delle posizioni	
		Sistema di misurazione e valutazione	
		Progressioni di carriera	
		Reclutamento del personale	
		Affidamento di incarichi	
		Provvedimenti disciplinari	
	Contratto decentrato		
	Trasparenza e anticorruzione	PTPCT	M
		Codice di comportamento	
		Whistleblowing	
		Accesso documentale	
		Accesso civico generalizzato	
	Accesso civico semplice		
	Programmazione e controllo	Budget economico e bilancio	E
		Piano performance	
		Relazione performance	
	Acquisti di beni e servizi	-	B
	Privacy	-	
	Comunicazione esterna ed interna	-	
Prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro	DVR		
	Piano di sorveglianza sanitaria		
Sistemi informativi e informatici	-		
Programmazione, amministrazione e presidio giuridico	Supporto alla gestione del reclutamento del personale	-	A
	Amministrazione del personale	-	A
	Supporto alla redazione del PTPCT	-	M
	Supporto alla redazione del Codice di comportamento	-	M
	Supporto alla gestione della Sezione amministrazione trasparente	-	M
	Supporto alla predisposizione del budget economico e del bilancio	-	E

	Gestione contabile	-	E
	Supporto amministrazione incarichi esterni	-	
	Supporto all'acquisizione di beni e servizi (comprende provveditorato ed economato)	-	B
	Supporto alla gestione della privacy	-	
	Supporto al CDA, revisore unico, DPO e al NDV	-	
	Supporto alla prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro	-	
Autorizzazioni	Autorizzazioni - Ente procedente ATO	Dichiarazione di assimilazione delle acque industriali alle acque reflue domestiche (procedimento completo - atto)	C
		Comunicazione di assimilazione delle acque reflue industriali (procedimento completo - presa d'atto)	
		Autorizzazione allo scarico in pubblica fognatura per le imprese (ex art. 124 del D.Lgs. 152/06 - procedimento completo - atto)	
	Autorizzazioni - ATO in ruolo endoprocedimentale	Autorizzazione Integrata Ambientale - parere (AIA - endoprocedimento, la Provincia/Regione rilascia l'autorizzazione)	C
		Provvedimento autorizzatorio unico regionale - parere (PAUR - art. 27 bis del D.Lgs. 152/06) - endoprocedimento, la Provincia/Regione rilascia l'autorizzazione	
		Procedimento di bonifica ex art. 242 del D.Lgs. 152/06 - parere (endoprocedimento)	
		Autorizzazione Unica Ambientale - Allegato tecnico titolo scarico in PF (AUA - endoprocedimento, la Provincia rilascia l'autorizzazione)	
		Autorizzazione Unica Rifiuti - Allegato tecnico scarico in PF (art. 208 del D.Lgs. 152/06 - endoprocedimento, la Provincia rilascia l'autorizzazione)	
		Autorizzazione a costruzione ed esercizio di impianti di produzione di EE alimentati da fonti rinnovabili (D.Lgs. 387/03) o convenzionali (D.Lgs. 115/08) - Allegato Tecnico titolo scarico in PF - endoprocedimento, la Provincia rilascia l'autorizzazione)	
	Determinazione dei valori limite per gli scarichi in fognatura	Determinazione dei valori limite per gli scarichi in fognatura	C
Determinazione, computo e richiesta oneri	Determinazione degli oneri istruttori per il rilascio di pareri e autorizzazioni	E	

	istruttori	Computo e richiesta degli oneri istruttori per il rilascio di pareri e autorizzazioni		
Tariffe e controlli SII	Predisposizione e aggiornamenti tariffari	Predisposizione tariffe del servizio idrico	F	
	Pianificazione d'ambito	Predisposizione e aggiornamento del Programma degli interventi	I	
		Individuazione e aggiornamento agglomerati del servizio fognario		
		Aggiornamento periodico del Piano d'ambito		
	Gestione convenzioni/accordi	Predisposizione e aggiornamento convenzione con il Gestore SII	F	
		Predisposizione e aggiornamento convenzioni/accordi interambito		
		Predisposizione e aggiornamento convenzioni/accordi con enti finanziatori		
	Conferenze dei servizi	Indizione conferenze di servizio su progetti previsti nel programma interventi	I	
		Espresso pareri su richiesta di enti terzi		
	Verifiche e monitoraggi		Verifiche attuazione Programma degli interventi	F
			Verifiche adempimenti convenzionali con il Gestore	
			Verifiche adempimenti convenzionali con enti finanziatori	
Monitoraggi interventi finanziati				
Rendicontazione interventi finanziati				
Verifica dati relativi alla RQTI (Raccolta dati qualità tecnica) e RQSII (Raccolta dati qualità contrattuale)				
Controlli e sanzioni	Programma dei controlli	Definizione e aggiornamento Programma dei controlli degli scarichi in pubblica fognatura (art. 128, c. 1 D.Lgs. 152/06, RR Regione Lombardia 6/19)	L	
	Attuazione verifiche	Attuazione delle verifiche sui controlli effettuati dal soggetto esecutore degli stessi (RR Regione Lombardia 6/19)	F	
	Accertamento e contestazione amministrativa	Controlli degli adempimenti prescritti in materia di autorizzazioni allo scarico in fognatura, attraverso verifiche documentali e/o in sede di sopralluogo	F	

6. Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione

In relazione alla loro portata, le misure possono definirsi “generalì” 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.

Con il termine “**misura**” si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere da una determinata organizzazione.

La fase di mappatura delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione assume importanza per due motivi essenziali:

- consente di effettuare una ricognizione degli strumenti, delle procedure e dei meccanismi interni, già adottati dall’organizzazione. In tal modo è possibile individuare se è necessario intervenire per introdurre nuove misure di prevenzione, o aggiornare quelle esistenti, in risposta a nuovi obblighi normativi, oppure a seguito di mutamenti organizzativi rilevanti;
- rappresenta un passaggio preliminare rispetto al processo di analisi e valutazione dei rischi. In tale processo, un elemento essenziale è costituito dalla valutazione dell’efficacia e dell’adeguatezza delle misure esistenti, definite “misure in essere”, ai fini della prevenzione dei rischi di corruzione.

Talvolta l’implementazione di una misura può richiedere delle azioni preliminari che possono a loro volta configurarsi come “misure” nel senso esplicitato dalla definizione di cui sopra. Ad esempio, lo stesso PTCPT è considerato dalla normativa una misura di prevenzione e contrasto finalizzata ad introdurre e attuare altre misure di prevenzione e contrasto.

Si ricorda che esistono due differenti tipologie di misure. In particolare, il P.N.A. 2019 chiarisce che *“in relazione alla loro portata, le misure possono definirsi:*

- *generalì 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”.*

Inoltre, i punti di riferimento, per individuare l'obbligatorietà o meno delle misure di prevenzione della corruzione, sono:

- il P.N.A. 2013, tenendo conto degli aggiornamenti introdotti dalla Det. A.N.AC. n. 12/2015 e dal P.N.A. 2016, per le società controllate da pubbliche amministrazioni;
- la Deliberazione A.N.AC. 1134/2017 che sostituisce la Determinazione n. 8/2015, ha individuato i "requisiti minimi" delle misure di prevenzione della corruzione per le società in controllo pubblico.

Pertanto, una misura di prevenzione della corruzione è stata classificata come obbligatoria per ATO Monza e Brianza quando:

1. nel disciplinare tale misura il P.N.A. individua esplicitamente tra i destinatari, oltre alle pubbliche amministrazioni, le società controllate da pubbliche amministrazioni. Si fa riferimento, in proposito, al P.N.A. 2013, all'Allegato 1 che dettaglia i contenuti delle misure di prevenzione della corruzione, e alle Tavole delle misure di prevenzione, sempre allegate al P.N.A. 2013. Tali documenti sono valutati alla luce delle modifiche e degli aggiornamenti introdotti, per le società in controllo pubblico dalla Det. A.N.AC. n. 12/2015 e dal P.N.A. 2016;
2. in alternativa, è esplicitamente indicata nella Deliberazione A.N.AC. n. 1134/2017 tra i requisiti minimi delle misure di prevenzione della corruzione per società controllate ed enti di diritto privato in controllo pubblico. Anche in questo caso si tiene conto degli aggiornamenti apportati dal P.N.A. 2016.

Le altre misure, seppur disciplinate dal P.N.A. 2013, sono da classificarsi come "ulteriori", e la loro adozione è rimessa all'autonoma decisione di ATO Monza e Brianza, anche sulla base degli esiti del processo di valutazione dei rischi.

Occorre tener conto del fatto che la Determinazione A.N.AC. n. 12/2015 ha superato la distinzione tra misure di rischio "obbligatorie" ed "ulteriori", proposta dal P.N.A. 2013.

A motivazione di ciò, l'A.N.AC. sostiene che *"I primi monitoraggi condotti dall'Autorità sulla qualità dei PTPC hanno evidenziato che molte amministrazioni si sono limitate a inserire nei PTPC l'elenco delle misure "obbligatorie" (spesso riportate senza alcun approfondimento e poco contestualizzate), mentre le misure "ulteriori" sono state previste solo raramente. È necessario, invece, che ogni amministrazione o ente identifichi misure realmente congrue e utili rispetto ai rischi propri di ogni contesto.*

Le misure definite "obbligatorie" non hanno una maggiore importanza o efficacia rispetto a quelle "ulteriori". L'efficacia di una misura dipende, infatti, dalla capacità di quest'ultima di incidere sulle cause degli eventi rischiosi ed è, quindi, una valutazione correlata all'analisi del rischio".

Partendo da queste premesse, l'A.N.AC. ha abbandonato la classificazione delle misure in "obbligatorie" ed "ulteriori", per adottare una distinzione fra:

- **"misure generali"**, che si caratterizzano per il fatto di **incidere sul sistema complessivo** della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione o ente;
- **"misure specifiche"** che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

La Determinazione n. 12/2015 ha inoltre individuato i tre requisiti in base ai quali le organizzazioni devono caratterizzare l'identificazione concreta delle misure di trattamento del rischio:

1. Efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio;
2. Sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
3. Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

Al fine di recepire la metodologia definita nell'Allegato 1 al P.N.A. 2019 si è deciso di ricodificare le misure presenti nel P.T.P.C.T. garantendo un forte collegamento con l'eventuale presenza di fattori abilitanti. Infatti, è ragionevole presupporre che l'esistenza di un fattore abilitante del rischio corruttivo debba essere necessariamente ricondotto alla necessità di intervenire con una specifica misura. Il box 12 dell'Allegato 1 al P.N.A. 2019 definisce tra i requisiti di una misura la *“Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio”*. Pertanto, l'identificazione della misura di prevenzione deve essere considerata come una conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso.

6.1 Le misure di prevenzione

Nel secondo semestre del 2020, l'Azienda ha realizzato un aggiornamento sostanziale della propria mappa dei processi e ha continuato a recepire, secondo logica di gradualità, le novità introdotte dal P.N.A. 2019. In ragione di questi cambiamenti è stata ridefinito il sistema delle misure vigenti fino al P.T.P.C.T. 2019-2022, secondo una nuova modalità di classificazione in grado di agevolare il collegamento tra misure e fattori abilitanti (Tabella 7).

Tabella 7.- Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione

Cod.	Categoria fattori abilitanti	Cod.	Catalogo fattori abilitanti	Cod. Misura	Misura
A	Carenza nella definizione degli strumenti essenziali del sistema di prevenzione della corruzione	A.1	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività del P.T.P.C.T.	M.1	P.T.P.C.T.
		A.2	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività del Codice di comportamento	M.2	Codice di comportamento
		A.3	Mancanza della Sezione Amministrazione trasparente/ gravi carenze riscontrate nel suo aggiornamento	M.3	Obblighi di pubblicazione/ Sez. Amministrazione trasparente
B	Carenza di imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	B.1	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività delle procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica	M.4	Procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica
		B.2	Mancanza di rotazione straordinaria	M.5	Rotazione straordinaria
		B.3	Presenza di situazioni di conflitto di interessi non regolamentate	M.6	Procedura di regolazione del conflitto di interessi

		B.4	Presenza di situazioni di inconferibilità/incompatibilità di incarichi	M.7	Procedure per regolamentare inconferibilità/incompatibilità di incarichi
		B.5	Mancanza di procedure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	M.8	Procedure per regolamentare la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici
		B.6	Mancanza di procedure per l'assegnazione di incarichi extraistituzionali	M.9	Procedura per l'assegnazione di incarichi extraistituzionali
		B.7	Mancanza di divieti post-employment (pantouflage)	M.10	Procedura per prevenire il pantouflage
		B.8	Mancanza di patti d'integrità	M.11	Patti d'integrità
		B.9	Presenza di condizionamento da interessi esterni	M.12	Procedure per la prevenzione del condizionamento da interessi esterni
C	Carenza di formazione	C.1	Carenze nella formazione generale/specifica	M.13	Programmazione e attuazione della formazione generale/specifica
D	Mancanza di rotazione ordinaria	D.1	Mancanza di rotazione ordinaria	M.14	Rotazione ordinaria
		D.2	Mancanza di segregazione delle funzioni	M.15	Segregazione delle funzioni
E	Opacità del sistema di trasparenza	E.1	Opacità del sistema di trasparenza e della disciplina degli accessi	M.16	Trasparenza e disciplina degli accessi
F	Carenza di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari	F.1	Mancanza di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari	M.17	Regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari
G	Mancanza di tutela della segnalazione di fenomeni corruttivi	G.1	Mancata tutela del whistleblower	M.18	Procedura di whistleblowing
H	Carenza di soluzioni organizzative e informatizzazione	H.1	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività dei regolamenti interni	M.19	Regolamenti interni
		H.2	Mancanza di processi (o procedure) formalizzati/e	M.20	Processi (o procedure) formalizzati/e
		H.3	Mancanza di informatizzazione e tracciabilità dei processi	M.21	Informatizzazione e tracciabilità dei processi
		H.4	Mancanza di prassi operative consolidate non formalizzate	M.22	Prassi operative consolidate non formalizzate
		H.5	Mancanza di semplificazione dei processi (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento...)	M.23	Semplificazione dei processi
		H.6	Opacità nella responsabilizzazione dei processi	M.24	Chiarezza della responsabilizzazione dei processi
		H.7	Mancanza/estemporaneità nei controlli sui processi	M.25	Controlli strutturati sui processi
		H.8	Insufficienza nell'azione degli organismi di controllo	M.26	Stimolo dell'azione degli organismi di controllo
I	Carenza di cultura organizzativa	I.1	Carente diffusione della cultura della legalità	M.27	Promozione della cultura della legalità

		I.2	Carenza nell'attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	M.28	Attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione
--	--	-----	---	------	--

Nei paragrafi seguenti si analizzeranno le singole misure.

6.1.1 M.1 - P.T.P.C.T.

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> L. n. 190/2012 P.N.A. 2019
Fattore abilitante collegato	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività del P.T.P.C.T.
Descrizione	<p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è uno, se non il principale strumento attraverso il quale l'ente pubblico economico organizza il proprio sistema per prevenire ipotesi corruttive e condotte illecite.</p> <p>Il legislatore ha individuato nel P.T.P.C.T. uno strumento di prevenzione della corruzione che opera a livello "decentrato", i cui effetti sono limitati all'ente che lo ha adottato, affiancandolo ad un altro strumento normativo il quale opera a livello nazionale: il Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'A.N.AC..</p>
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
Strumenti adottati	Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza
Stato di attuazione	Il P.T.P.C.T. è aggiornato e i rischi sono pesati secondo le indicazioni dell'All. 1 del P.N.A. 2019.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Aggiornamento al fine di recepire con maggior puntualità le indicazioni dell'All. 1 del P.N.A. 2019.
Termini	Secondo semestre 2021

6.1.2 M.2 – Codice di comportamento

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> D.p.r. 62/2013; Del. A.N.AC. n. 1134/2017; P.N.A. 2019; Del. A.N.AC. 177/2020 (Linee guida).
Fattore abilitante collegato	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività del Codice di comportamento
Descrizione	<p>Il codice di comportamento definisce le regole di condotta dei dipendenti e dei collaboratori ed è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa.</p> <p>Il Codice di comportamento esplicita l'obbligo di rispettare le disposizioni dallo stesso previste, definendo una sfera di responsabilità sanzionabile a livello disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogni qualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.</p> <p>La Del. A.N.AC. n. 1134/2017 stabilisce nuovamente che società controllate ed enti di diritto privato in controllo pubblico devono integrare il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottare un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della</p>

	<p>prevenzione dei reati di corruzione.</p> <p>Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse.</p> <p>La Del. A.N.AC. n. 177/2020 definisce le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche. Con la del. 177/2020, l'Autorità intende fornire indirizzi interpretativi e operativi che, valorizzando anche il contenuto delle Linee guida del 2013, siano volte a orientare e sostenere le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento con contenuti più coerenti a quanto previsto dal legislatore e soprattutto, utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico. A tal fine una parte importante delle Linee guida è rivolta al processo di formazione dei codici, alle tecniche di redazione consigliate e alla formazione che si auspica venga rivolta a tutti i destinatari del Codice.</p> <p>Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice.</p> <p>Il P.N.A. 2018 ha richiamato la finalità principale del Codice di comportamento, intesa quale quella di tradurre in regole di comportamento di lungo periodo gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo presenti nel P.T.P.C.T.. Ha poi chiarito che verranno definite nuove Linee guida "generali" e "settoriali" per la stesura dei Codici di comportamento. Ciò al fine di favorire il superamento dei limiti che la prima generazione di Codici ha più volte evidenziato.</p>
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
Strumenti adottati	Codice di comportamento
Stato di attuazione	È stato approvato il Codice di comportamento con Delibera del Consiglio di Amministrazione n° 5 del 26/04/2017, tenendo anche in considerazione dei contenuti dell'Aggiornamento 2016 del P.N.A..
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Aggiornare i contenuti del Codice di comportamento recependo i contenuti della Del. A.N.AC. 177/2020.
Termini	Secondo semestre 2021

6.1.3 M.3 – Trasparenza; M.16 – Disciplina degli accessi

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.; • Art. 1, cc. 15, 16, e 26- 34. della L. n. 190/2012; • Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013; • Determinazione A.N.AC. n. 1134/17; • Delibera A.N.AC. 1309/16; • GDPR; • P.N.A. 2019.
Fattore abilitante collegato	Mancanza della Sezione Amministrazione trasparente / gravi carenze riscontrate nel suo aggiornamento; Opacità del sistema di trasparenza e della disciplina degli accessi

Descrizione	<p>Il D.Lgs. 33/2013 ha disciplinato gli obblighi di trasparenza e di pubblicazione per le pubbliche amministrazioni. La Determinazione A.N.AC. n. 1134/2017 ha definito le modalità di applicazione delle misure previste dal D.Lgs. 33/2013 per le società controllate e gli enti pubblici economici.</p> <p>In particolare, gli enti pubblici economici devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nominare il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Ai sensi di quanto previsto dal P.N.A. 2016, occorre unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di rafforzarne il ruolo, prevedendo anche che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività; • garantire la pubblicazione, nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, di tutte le informazioni obbligatorie relative alla propria organizzazione e alle attività svolte, con la sola esclusione di quelle che non sono di pubblico interesse. Gli obblighi di pubblicazione, in proposito, sono quelli previsti dal D.Lgs. 33/2013, con gli adattamenti introdotti dall'All.2 Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 • individuare un organo di controllo (possibilmente tra quelli già esistenti) a cui spetti il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione; • definire, a decorrere dall'adozione del P.T.P.C.T. 2017 – 2019 un'apposita sezione del documento che riporti i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati obbligatori ai sensi D.Lgs. 33/2013, in coerenza con le nuove linee guida in materia di obblighi di pubblicazione che verranno emanate dall'A.N.AC. Non è più prevista, invece, l'adozione del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità; <p>disciplinare la procedura di accesso civico generalizzato secondo le nuove modalità definite dal D.Lgs. 97/2016 e dalle Linee guida appositamente emanate dall'A.N.AC.</p>
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
Strumenti adottati	Piano triennale di prevenzione della corruzione Sezione Amministrazione trasparente
Stato di attuazione	Il P.T.P.C.T. è aggiornato e contiene la mappa delle responsabilità in materia di trasmissione e pubblicazione delle informazioni in Amministrazione trasparente.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	La misura è a regime sul portale istituzionale dell'Azienda: https://www.atomonzabrianza.it/index.php/amministrazione-trasparente-2/
Termini	Tutto il triennio

6.1.4 M.4 – Procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • L. n. 97/2001; • Art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001; • D.Lgs. n. 235/2012; • D.Lgs. n. 39/2013.
Fattore abilitante collegato	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività delle procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica
Descrizione	L'ordinamento ha predisposto, con ritmo crescente, tutele, di tipo preventivo e non sanzionatorio, volte ad impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti

	<p>penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti. Le norme di riferimento sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. n. 97/2001 recante “Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”; - L’art. 35-bis D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 1, comma 46, della L. n. 190/2012; - Il D.Lgs. n. 235/12, Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della L. n. 190/2012; - L’art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013 recante “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della L. n. 190/2012”; - Il nuovo periodo aggiunto all’art. 129, comma 3, del D.Lgs. n. 271/1989 recante “Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale» dall’art. 7 della legge 7 maggio 2015, n. 69 recante «Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”; - L’istituto della rotazione straordinaria previsto dall’articolo 16, comma 1, lett. I-quater, del D.Lgs. n. 165/2001.
Soggetto responsabile	<p>Soggetto che ha conferito l’incarico → attività di verifica delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconfiribilità o incompatibilità rese dal soggetto nominato;</p> <p>Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la trasparenza → attivazione e gestione del procedimento sanzionatorio, nel caso di accertamento di cause di inconfiribilità o incompatibilità nell’assegnazione di un incarico dirigenziale o di amministratore</p>
Strumenti adottati	Regolamento di organizzazione, Regolamento accessi e incarichi, Dichiarazioni ex D.Lgs. n. 39/2013.
Stato di attuazione	Si effettuano verifiche in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi richieste dal D.Lgs. n. 39/2013.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	A regime

6.1.5 M.5 – Rotazione straordinaria; M.14 – Rotazione ordinaria; M.15 – Segregazione delle funzioni

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, c. 4, lett. e), L. n. 190/2012; • Art. 1, c. 5, lett. b) e c), L. n. 190/2012; • Art. 1, c. 10, lett. b), L. n. 190/2012; • Determinazione A.N.A.C. n. 1134/2017; • Delibera A.N.AC. 215/2019; • P.N.A. 2019; • All. 2 al P.N.A. 2019.
Fattore abilitante collegato	Mancanza di rotazione straordinaria, ordinaria o di segregazione delle funzioni

Descrizione

La “rotazione del personale” è una misura di prevenzione della corruzione prevista dalla L. n. 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b)), sulla quale l’Autorità è tornata a soffermarsi per il rilievo che essa può avere nel limitare fenomeni di “*mala-gestio*” e corruzione.

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L’alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Il P.N.A. 2016 ha dedicato un approfondimento molto ampio sulle diverse forme di rotazione che possono essere effettuate dalle amministrazioni e dalle aziende, in un’ottica preventiva.

La rotazione degli incarichi, se opportunamente gestita, può costituire una modalità organizzativa per mettere in circolo esperienze e saperi all’interno dell’organizzazione, nonché uno strumento di crescita professionale degli operatori.

Essa implica una più elevata frequenza del *turnover* di quelle figure preposte alla gestione dei processi più esposti al rischio di corruzione.

La rotazione non deve tuttavia tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

Non sempre però la rotazione è una misura che si può realizzare, specie all’interno di realtà di medio o piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che si motivino adeguatamente nel P.T.P.C.T. le ragioni della mancata applicazione dell’istituto. Detto ciò, le amministrazioni/società sono comunque tenute ad adottare misure alternative per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare, dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza.

Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, è quella della distinzione delle competenze (cd. “segregazione delle funzioni”) che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:

- a) svolgere istruttorie e accertamenti;
- b) adottare decisioni;
- c) attuare le decisioni prese;
- d) effettuare verifiche.

Il P.N.A. 2018 ha evidenziato le mancanze di molte amministrazioni anche con riferimento ai casi in cui la rotazione risulta obbligatoria.

Il Piano ha chiarito che, per stabilire l’applicabilità della rotazione straordinaria, la PA deve verificare la sussistenza:

- dell’avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente;

- di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come “corruttiva” ai sensi dell’art. 16, c. 1, lett. I-quater del D.Lgs. n. 165/2001.

Ha inoltre specificato che:

- per i dipendenti, la rotazione si traduce in una assegnazione degli stessi ad altro ufficio o servizio;

- per i dirigenti, la rotazione si traduce nella revoca dell’incarico o

	<p>nell'attribuzione ad altro incarico.</p> <p>L'allegato 2 al P.N.A. 2019 ha ulteriormente consolidato la disciplina relativa alla rotazione del personale indicando come strumenti a supporto di tale misura possano essere la formazione, l'affiancamento con il personale più esperto e la condivisione interna delle informazioni.</p> <p>Il P.N.A. 2019 inoltre compie alcune considerazioni sulla rotazione del personale dirigenziale e non dirigenziale e infine propone alcune misure alternative alla rotazione quali ad esempio la definizione da parte del dirigente di modalità operative che prevedano alta compartecipazione del personale oppure l'identificazione di meccanismi di condivisione nelle fasi procedurali e nelle valutazioni rilevanti per la decisione finale.</p>
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
Strumenti adottati	La riorganizzazione dell'Azienda ha messo in atto il principio di separazione e segregazione delle funzioni del personale.
Stato di attuazione	Aggiornata
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	

6.1.6 M.6 – Astensione in caso di conflitto di interesse

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, c. 9 lett. a) L. n. 190/2012; • Art. 6 bis L. n. 241/1990 • Artt. 6 – 7 D.p.r. 62/2013 • Delibera A.N.AC. 494/2019. • P.N.A. 2019.
Fattore abilitante collegato	<p>Presenza di situazioni di conflitto di interessi non regolamentate;</p> <p>Presenza di situazioni di inconferibilità/incompatibilità di incarichi.</p>
Descrizione	<p>In base all'art. 6 bis L. n. 241/1990, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.</p> <p>Questa norma, quindi, impone all'interessato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'obbligo di astensione; • l'obbligo di segnalazione della situazione di conflitto di interesse emersa. <p>Inoltre, l'art. 7 del D.p.r. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti delle PA) ha stabilito che <i>"il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza"</i>.</p> <p>Da sottolineare anche che sull'individuazione dei casi di conflitto di interesse vi è un supporto metodologico offerto dalle linee guida A.N.AC. n. 15,</p>

	pubblicate con la delibera 494/2019.
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
Strumenti adottati	Codice di comportamento
Stato di attuazione	È stato approvato il Codice di comportamento con Delibera del Consiglio di Amministrazione n° 5 del 26/04/2017, tenendo anche in considerazione dei contenuti dell'Aggiornamento 2016 del P.N.A..
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	

6.1.7 M.7 – Procedure per regolamentare inconferibilità/incompatibilità di incarichi

a) Inconferibilità specifiche per posizioni dirigenziali e di amministratore (D.Lgs. 39/2013)

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. n. 39/2013 • Linee guida A.N.AC. – Del. N. 833 del 3/8/2016 • Deliberazione A.N.AC. n. 1134/2017 • P.N.A. 2019.
Fattore abilitante collegato	Presenza di situazioni di inconferibilità/incompatibilità di incarichi
Descrizione	<p>Il D.Lgs. n. 39/2013 ha disciplinato diverse ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi presso le PA, le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Ciò poiché:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita; • il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori; • in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione. <p>La situazione di inconferibilità non può essere sanata e comporta la nullità degli incarichi conferiti e sanzioni specifiche a carico dei componenti che abbiano conferito gli incarichi dichiarati nulli.</p> <p>L'A.N.AC., con Del. n. 833 del 3/8/2016, ha definito le linee guida per le attività di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione, nonché delle attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.</p> <p>La Deliberazione A.N.AC. n. 1134/2017 ha inoltre evidenziato nuovamente quanto già contenuto nella precedente determinazione 8/2015 ossia la necessità di un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di</p>

	<p>presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.</p> <p>Il sistema di verifica deve essere costituito da misure necessarie ad assicurare che:</p> <ol style="list-style-type: none"> negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico; i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico; sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.
Soggetto responsabile	<ul style="list-style-type: none"> Soggetto che ha conferito l'incarico → attività di verifica delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità rese dal soggetto nominato; Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la trasparenza → attivazione e gestione del procedimento sanzionatorio, nel caso di accertamento di cause di inconferibilità nell'assegnazione di un incarico dirigenziale o di amministratore
Strumenti adottati	L'azienda provvede a farsi inoltrare una autodichiarazione ai sensi di legge
Stato di attuazione	Approvata con delibera di CDA 19 del 09.10.2019 delle guida in materia di accertamento delle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi amministrativi in applicazione del d.lgs. n. 39/2013
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	

b) Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali e di amministratore (D.Lgs. 39/2013)

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> D.Lgs. 39/2013 Linee guida A.N.AC. – Del. N. 833 del 3/8/2016 Deliberazione A.N.AC. n. 1134/2017 P.N.A. 2019.
Fattore abilitante collegato	Presenza di situazioni di inconferibilità/incompatibilità di incarichi
Descrizione	<p>Il D.Lgs. 39/2013 ha disciplinato diverse ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi presso le PA, le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Ciò poiché:</p> <ul style="list-style-type: none"> lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita; il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori; in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare

	<p>l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.</p> <p>La situazione di inconfiribilità non può essere sanata e comporta la nullità degli incarichi conferiti e sanzioni specifiche a carico dei componenti che abbiano conferito gli incarichi dichiarati nulli.</p> <p>L'A.N.AC., con Del. N. 833 del 3/8/2016, ha definito le linee guida per le attività di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione, nonché delle attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili.</p> <p>Il sistema di verifica da implementare, pertanto, è il medesimo previsto per la misura B.8.</p> <p>La Deliberazione A.N.AC. n. 1134/2017 ha inoltre evidenziato nuovamente quanto già contenuto nella precedente determinazione 8/2015 ossia la necessità di un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.</p> <p>Il sistema di verifica deve essere costituito da misure necessarie ad assicurare che:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le cause di incompatibilità connesse all'incarico; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni. <p>Sono stati poi fatti ulteriori approfondimenti da parte dell'A.N.AC. con l'atto di segnalazione n.1 del 18 gennaio 2017 relativo alle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in cui l'Autorità richiede un intervento del legislatore per una maggiore estensione della sopracitata disciplina.</p>
Soggetto responsabile	<ul style="list-style-type: none"> • Soggetto che ha conferito l'incarico → attività di verifica delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità rese dal soggetto nominato; • Responsabile per la Prevenzione della Corruzione → attivazione e gestione del procedimento sanzionatorio, nel caso di accertamento di cause di incompatibilità nell'assegnazione di un incarico dirigenziale o di amministratore
Strumenti adottati	L'azienda provvede a farsi inoltrare una autodichiarazione ai sensi di legge
Stato di attuazione	A regime
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Avviare a regime una procedura di verifica su incompatibilità e inconfiribilità
Termini	Secondo semestre 2021

6.1.1 M.8 – Procedure per regolamentare la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 35 bis, D.Lgs. n. 165/2001. • D.Lgs. n. 39/2013; • P.N.A. 2019.
Fattore abilitante collegato	Mancanza di procedure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici
Descrizione	<p>L'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che <i>“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:</i></p> <p><i>a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;</i></p> <p><i>b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;</i></p> <p><i>c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”.</i></p> <p>Questa disciplina si applica alle pubbliche amministrazioni ex art. 1, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001.</p>
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza
Strumenti adottati	Codice di comportamento
Stato di attuazione	È stato approvato il Codice di comportamento con Delibera del Consiglio di Amministrazione n° 5 del 26/04/2017, tenendo anche in considerazione dei contenuti dell'Aggiornamento 2016 del P.N.A..
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	

6.1.2 M.9 – Procedura per l'assegnazione di incarichi extra-istituzionali

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 53 D.Lgs. n. 165/2001 • P.N.A. 2019.
Fattore abilitante collegato	Mancanza di procedure per l'assegnazione di incarichi extra-istituzionali
Descrizione	<p>Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con l'aumento del rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente o funzionario stesso.</p> <p>Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.</p>
Soggetto responsabile	Responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza
Strumenti adottati	Codice di comportamento

Stato di attuazione	È stato approvato il Codice di comportamento con Delibera del Consiglio di Amministrazione n° 5 del 26/04/2017, tenendo anche in considerazione dei contenuti dell'Aggiornamento 2016 del P.N.A..
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	

6.1.3 M.10 – Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 53, D.Lgs. n. 165/2001; • Art. 21, D.Lgs. n. 39/2013; • Determinazione A.N.AC. n. 1134/2017; • Delibera A.N.AC. 494/2019; • P.N.A. 2019.
Fattore abilitante collegato	Mancanza di divieti post-employment (pantouflage)
Descrizione	<p>L'art. 53, co. 16 <i>ter</i>, d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che <i>“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.”</i></p> <p>A livello generale, quindi, la norma si applica ai dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.</p> <p>La Deliberazione A.N.AC. n. 1134/2017 ha ribadito le modalità di applicazione di questa misura preventiva per le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Viene richiesto che tali soggetti adottino le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della società/azienda/ente.</p> <p>In particolare, occorre a garantire che:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) negli interpellati o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa; c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni. <p>Con l'Aggiornamento 2018 l'Agenzia torna nuovamente sulla disciplina del</p>

	<p>divieto di <i>pantouflage</i> Si evidenzia che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (cfr. parere A.N.AC. AG/2 del 4 febbraio 2015). Viene esplicitato inoltre che il divieto di <i>pantouflage</i> si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.</p> <p>Inoltre, tale divieto viene applicato non solo ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del D.lgs 165/2001 ma anche ai dipendenti degli enti pubblici economici, non facendo distinzione fra le due tipologie di enti dando una lettura in senso ampio della norma e coerentemente a quanto specificato all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 (come rilevato dal Consiglio di Stato).</p>
Soggetto responsabile	Responsabile prevenzione e corruzione e trasparenza
Strumenti adottati	Codice di comportamento
Stato di attuazione	È stato approvato il Codice di comportamento con Delibera del Consiglio di Amministrazione n° 5 del 26/04/2017, tenendo anche in considerazione dei contenuti dell'Aggiornamento 2016 del P.N.A..
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Introdurre le modalità operative previste in materia di <i>pantouflage</i> nell'aggiornamento al Codice di comportamento.
Termini	Secondo semestre 2021

6.1.4 M.11 – Patti di integrità

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, c. 17, L. n. 190/2012; • Delibera A.N.AC. n. 494/2019; • P.N.A. 2019.
Fattore abilitante collegato	Mancanza di patti d'integrità
Descrizione	<p>L'articolo 1 c. 17 della L. n. 190/2012 stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara. I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati a tutti i concorrenti.</p> <p>L'articolo 1, c. 17 della L. n. 190/2012 stabilisce che le stazioni appaltanti possono prevedere in avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità, o nei patti di integrità, costituisce causa di esclusione dalla gara. Sulla base di tale disposizione normativa, l'A.N.AC., a partire dal P.N.A. 2016 ha negli anni consolidato la disciplina, introducendo i patti di integrità quale misura generale di contrasto del fenomeno corruttivo nella pubblica amministrazione. In particolare, i patti di integrità, o protocolli di legalità, sono definiti nella parte III del P.N.A. 2019-2021 quali "<i>strumenti negoziali</i></p>

	<p><i>che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici".</i></p> <p>L'A.N.AC. afferma quindi che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accettazione di tale sistema di condizioni è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese ad una specifica gara; - i patti di integrità ampliano e/o rafforzano gli impegni cui si obbliga il concorrente fin dalla fase precedente la stipula del contratto. <p>Inoltre, nella Delibera 494/2019, l'Autorità suggerisce l'inserimento in tali patti di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti in materia di conflitto di interessi.</p> <p>Il P.N.A. 2019-2021 specifica altresì la possibilità di introdurre delle sanzioni nei patti di integrità, a carico dell'operatore economico, sia per il ruolo di concorrente che di soggetto aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.</p>
Soggetto responsabile	
Strumenti adottati	
Stato di attuazione	Ad oggi la misura non è attiva e non è prevista la sua implementazione; per le tipologie di attività attualmente svolte da ATO MB è da ritenersi non prioritaria.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	

6.1.5 M.13 – Programmazione e attuazione della formazione generale/specifica; M – 27 Promozione della cultura della legalità

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, cc. 10 lett. c), e 11, L. n. 190/2012 • Deliberazione A.N.AC. n. 1134/2017 • P.N.A. 2019.
Fattore abilitante collegato	Carenze nella formazione generale/specifica; Carente diffusione della cultura della legalità.
Descrizione	<p>Il Responsabile per la prevenzione della corruzione è tenuto ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di etica, legalità ed anticorruzione.</p> <p>La formazione è obbligatoria e deve interessare il personale chiamato ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base delle risultanze emerse nel P.T.P.C., il rischio che siano commessi reati di corruzione.</p> <p>Il P.N.A. attribuisce alla formazione un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione, poiché:</p> <ul style="list-style-type: none"> • favorisce una maggiore consapevolezza nello svolgimento dell'attività amministrativa, limitando il rischio di compiere azioni illecite, anche inconsapevolmente, e sviluppando una maggiore sensibilità nelle attività di controllo; • consente la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione; • crea una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta

	<p>l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuove lo sviluppo di competenze specifiche necessarie per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione. <p>La Deliberazione A.N.AC. n. 1134/2017 chiarisce l'obbligatorietà della misura anche per società, aziende ed enti controllati dalle pubbliche amministrazioni. Tali organizzazioni definiscono i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione obbligatoria.</p>
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione e la corruzione e la trasparenza
Strumenti adottati	Giornate formative
Stato di attuazione	Da aggiornare
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Saranno definiti specifici obiettivi formativi all'interno del Piano performance prevedendo nuove proposte formative
Termini	Tutto il triennio di riferimento

6.1.1 M.18 – Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 54 bis, D.Lgs. n. 165/2001 • Determinazione A.N.AC. n. 6/2015 (Linee guida) • Deliberazione A.N.AC. n. 1134/2017 • P.N.A. 2019.
Fattore abilitante collegato	Mancata tutela del whistleblower
Descrizione	<p>L'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che <i>"Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia."</i></p> <p>Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, grazie alle segnalazioni effettuate da dipendenti dell'organizzazione.</p> <p>A.N.AC. chiarisce, in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti nelle società, enti pubblici economici ed enti di diritto privato in controllo pubblico, che le amministrazioni controllanti promuovono l'adozione da parte delle società di misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione.</p> <p>La misura, pertanto, è da ritenersi non obbligatoria per società, aziende ed enti controllati da pubbliche amministrazioni, stante il quadro normativo attuale.</p> <p>In relazione a tale misura preventiva, A.N.AC. evidenzia che è utile assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione, definendo e rendendo noto l'iter, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione</p>

	<p>dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.</p> <p>La Det. A.N.AC. n. 6/2015 ha definito le linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che effettua segnalazioni (<i>whistleblowing</i>), delineando anche i requisiti e i passaggi operativi che devono caratterizzare la procedura.</p> <p>La piattaforma Open Source che il P.N.A. 2016 anticipava è stata poi introdotta e dal gennaio 2019 essa consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per l'ufficio del R.P.C.T., che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, potrà "dialogare" con il R.P.C.T. in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Ove ne ricorra la necessità il R.P.C.T. può chiedere l'accesso all'identità del segnalante, previa autorizzazione di una terza persona (il cd. "custode dell'identità").</p>
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
Strumenti adottati	Procedura di whistleblowing
Stato di attuazione	ATO Monza e Brianza ha definito la procedura di whistleblowing, in coerenza con le linee guida della Det. A.N.AC. n. 6/16. La procedura dovrà essere resa operativa a decorrere dall'adozione del P.T.P.C. 2020 – 2022.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Rendere operativa la procedura di <i>whistleblowing</i> definita nel P.T.P.C. 2020 – 2022.
Termini	Secondo semestre 2021

6.2 Ulteriori misure in essere

Al fine di identificare eventuali fattori abilitanti, durante l'attività di analisi dei processi, sono emersi diversi approfondimenti relativi alle modalità di espletamento delle attività dell'Azienda. Ad esempio, i fattori abilitanti relativi alla carenza di soluzioni organizzative e informatizzazione (H) hanno messo in evidenza le misure declinate in Tabella 7.

Tabella 7. Misure e fattori abilitanti relative alle soluzioni organizzative e all'informatizzazione dei processi

Fattore abilitante		Misura	
H.1	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività dei regolamenti interni	M.19	Regolamenti interni
H.2	Mancanza di processi (o procedure) formalizzati/e	M.20	Processi (o procedure) formalizzati/e
H.3	Mancanza di informatizzazione e tracciabilità dei processi	M.21	Informatizzazione e tracciabilità dei processi
H.4	Mancanza di prassi operative consolidate non formalizzate	M.22	Prassi operative consolidate non formalizzate
H.5	Mancanza di semplificazione dei processi (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento...)	M.23	Semplificazione dei processi
H.6	Opacità nella responsabilizzazione dei processi	M.24	Chiarezza della responsabilizzazione dei processi
H.7	Mancanza/estemporaneità nei controlli sui processi	M.25	Controlli strutturati sui processi

H.8	Insufficienza nell'azione degli organismi di controllo	M.26	Stimolo dell'azione degli organismi di controllo
-----	--	------	--

Per alcune delle suddette misure si è data evidenza nel file allegato al P.T.P.C.T. nel quale vi è l'analisi dei rischi per i processi dell'Azienda. Nei prossimi paragrafi si procede ad approfondire le tematiche relative a tali specifiche misure.

6.2.1 M.17 – Regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari

L'Allegato 1 al P.N.A. 2019 suggerisce alcune tipologie di misure generali o specifiche. In particolare, vi è un riferimento all'importanza di prevenire fenomeni corruttivi generati dall'intervento di interessi particolari. Il box 11 del documento stesso esemplifica tali rappresentanti con il termine "lobbies". L'Azienda, in seguito all'attività di analisi dei rischi, non ha ritenuto necessario introdurre misure di tale natura.

6.2.2 M.19 – Regolamenti interni

L'attività di ATO Monza e Brianza è regolamentata dallo Statuto e dai regolamenti interni. Tali atti disciplinano le competenze e le responsabilità degli organi di governo e di direzione dell'Azienda, nonché le regole generali di funzionamento della stessa.

Presso ATO Monza e Brianza sono operativi i seguenti regolamenti:

- codice di comportamento;
- regolamento acquisizioni in economia;
- regolamento controllo analogo;
- regolamento di contabilità;
- regolamento e organizzazione del personale;
- regolamento rimborso spese.

Nel dicembre 2018, il CdA ha approvato la regolamentazione in materia di personale sia per quanto si riferisce alla gestione orario che per quanto riguarda l'organizzazione e funzionamento della struttura aziendale.

6.2.3 M.20 – Processi o procedure formalizzate; M.25 – Controlli strutturati sui processi

La definizione di procedure formalizzate, anche non riportate in appositi regolamenti, può costituire un efficace strumento di prevenzione della corruzione, poiché può favorire la piena integrazione dei seguenti principi nell'operatività quotidiana:

- **Explicitazione di compiti e responsabilità:** per ciascuna procedura è individuato il responsabile. Ogni fase del flusso identifica le unità organizzative responsabili e le figure professionali coinvolte;
- **Segregazione delle funzioni:** all'interno di una stessa procedura aziendale, intervengono sempre più soggetti, in modo da garantire un controllo incrociato sul loro operato. Ciò significa, in particolare che:
 - a nessuna funzione o ruolo interno vengano attribuiti poteri illimitati;
 - i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;

- **Tracciabilità:** la mappatura dei flussi delle procedure garantisce un'elevata tracciabilità delle operazioni aziendali. La tracciabilità di comportamenti e decisioni costituisce un ausilio nella realizzazione delle attività organizzative e/o di servizio, e rappresenta un efficace deterrente alla messa in atto di comportamenti elusivi delle procedure aziendali. Ogni operazione della procedura, registrata a livello informatico o tracciata mediante un adeguato supporto documentale, digitale o cartaceo, consente:
 - il controllo riguardo a motivazioni e caratteristiche dell'operazione;
 - l'individuazione delle persone che hanno autorizzato ed effettuato l'operazione stessa.

Nel 2018 è stato riaggiornato il Documento Valutazione Rischi (DVR) di ATO Monza e Brianza con delibera del CdA n. 21 del 04.07.2018 ed inoltre è stato approvato il Documento di Valutazione dei Rischi da Stress Lavoro – Correlato con delibera di CdA 27 del 12.09.2018.

6.2.4 M.21 – Informatizzazione e tracciabilità dei processi

L'informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale particolarmente efficace, dal momento che incrementa sensibilmente la tracciabilità delle operazioni aziendali e la loro riconducibilità ai soggetti che hanno assunto le decisioni nelle diverse fasi della procedura. Inoltre, l'informatizzazione consente l'apertura dell'organizzazione verso l'esterno e quindi una maggiore possibilità di controllo sull'attività da parte dell'utenza, pur nel rispetto della privacy e della sicurezza informatica degli atti, delle informazioni e dei dati trattati.

6.2.5 M.22 – Prassi operative consolidate non formalizzate

Secondo il principio guida della "responsabilità diffusa" è necessario coinvolgere l'intera organizzazione nella fase di analisi dei rischi. In particolare, il R.C.P.T. non avrebbe la possibilità di effettuare un'adeguata valutazione senza il supporto delle singole unità organizzative. Il personale specificatamente coinvolto nel processo è infatti fondamentale per individuare le informazioni e le prassi (o procedure) operative attivate all'interno dell'Azienda. Tali prassi possono garantire un supporto alla prevenzione di fenomeni corruttivi, in quanto il discostarsi da esse in modo estemporaneo può essere considerato un elemento segnaletico di fenomeni corruttivi.

L'adozione di prassi operative non formalizzate rappresenta un aspetto tipico all'interno delle organizzazioni, soprattutto se di dimensioni medio-piccole: pur non potendo costituire una misura di prevenzione della corruzione, tali prassi possono rappresentare un punto di partenza per la definizione di procedure formalizzate che consentano all'organizzazione di perseguire i principi di esplicitazione di compiti e responsabilità, segregazione delle funzioni e tracciabilità delle operazioni aziendali, senza necessariamente appesantire l'operatività aziendale. L'Azienda ha coinvolto il personale sia nella fase di mappatura dei processi che nella pesatura dei rischi proprio al fine di far emergere le suddette prassi operative.

6.2.6 M.23 – Semplificazione dei processi

L'Allegato 1 al P.N.A. 2019 esplicita che *“con riferimento alle principali categorie di misure, si ritengono particolarmente importanti quelle relative alla semplificazione”*. In particolare, la semplificazione è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara (che si traduce in una eccessiva complessità e/o non corrette interpretazioni delle regole), tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino/utente e colui che interviene nel processo. L'esistenza di molteplici regolamenti, procedure o guide all'interno di una amministrazione per disciplinare determinati ambiti di intervento può generare confusione: una misura di semplificazione potrebbe consistere nel superamento di tutti questi atti interni attraverso un unico strumento di regolamentazione. L'Azienda non ritiene necessario adottare ulteriori livelli di semplificazione per i propri processi.

6.2.7 M.24 – Chiarezza della responsabilizzazione dei processi

L'Azienda ha una struttura organizzativa che si è consolidata nel tempo. In questo senso, negli anni sono stati sviluppati diversi documenti, utili al fine di identificare la responsabilità delle varie unità organizzative e delle relative figure professionali. Il P.T.P.C.T. da evidenza delle unità organizzative coinvolte per ciascun processo.

6.2.8 M.26 - Stimolo dell'azione degli organismi di controllo

L'Azienda è dotata di diversi organismi di controllo funzionali al presidio di alcune fondamentali tematiche di natura trasversale. Si tratta in particolare del Revisore unico, del Nucleo di Valutazione della performance e del Data Protection Officer. L'Azienda, nel completo rispetto della loro autonomia e delle funzioni definite da leggi e regolamenti, assicura a detti organi la massima collaborazione e ne favorisce il confronto relativamente a tematiche di natura interdisciplinare.

6.2.9 M.28 - Attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione

La correttezza dell'azione amministrativa, oltre che la sua efficacia ed efficienza, dipendono anche dal rispetto dei ruoli assegnati dalla normativa vigente ai diversi attori organizzativi aziendali. Da questi ruoli emergono come prioritari quelli di indirizzo e quelli di gestione. È perciò necessario che il Consiglio di Amministrazione e il Direttore generale trovino sempre un corretto equilibrio nell'interpretare le funzioni loro assegnate. Non si può infatti parlare di separazione delle funzioni di indirizzo e gestione quanto piuttosto di distinzione di tali funzioni. Una corretta cultura organizzativa e il rispetto tra le parti pone le basi per rendere tutto ciò possibile.

7. Valutazione e gestione dei rischi

7.1 Il processo di analisi e valutazione del rischio

L'analisi e la valutazione dei rischi corruttivi è stata effettuata seguendo le indicazioni metodologiche previste dall'All.1 al P.N.A. 2019-2021. In particolare, si è deciso di utilizzare un allegato al presente P.T.P.C.T. che consente di rendere accessibile agli stakeholder tutte le informazioni riguardanti:

- l'elenco dei processi e dei procedimenti dell'Azienda, raccordati con le relative aree di rischio, siano esse generali o specifiche;
- l'unità organizzativa responsabile di ciascun processo (o dei singoli procedimenti) e le altre unità organizzative coinvolte;
- le figure professionali coinvolte in ciascun processo, o nei singoli procedimenti;
- la mappa dei rischi di corruzione che potrebbero verificarsi;
- l'eventuale presenza di fattori abilitanti, identificati fino ad un massimo di 3 per ciascun rischio o processo;
- la valutazione e ponderazione del rischio, effettuata secondo le variabili di probabilità, livello di copertura e impatto;
- il trattamento di ogni rischio, con l'indicazione delle misure di prevenzione in essere e con l'indicazione di quelle eventualmente da aggiornare o introdurre.

All'interno del medesimo allegato sono state inseriti gli strumenti di valutazione utilizzati e i criteri metodologici seguiti. In particolare:

- nel foglio "Fattori abilitanti" è stato inserito il catalogo dei fattori abilitanti preso in considerazione dall'Azienda;
- nel foglio "Matrice probabilità impatto" sono presenti le declaratorie utilizzate per la pesatura dei rischi corruttivi;
- nel foglio "Tabella valutazione rischi" sono riportati i livelli di rischio e i relativi punteggi.

7.2 Identificazione del rischio

I potenziali rischi, intesi come comportamenti prevedibili che evidenzino una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati, sono stati identificati mediante:

- consultazione e confronto con il referente dell'unità organizzativa responsabile dell'erogazione del servizio e con referenti delle altre figure professionali coinvolte nel suo processo di erogazione;
- ricerca di eventuali precedenti giudiziari (penali o di responsabilità amministrativa) e disciplinari che hanno interessato società negli ultimi 5 anni;

I rischi individuati sono sinteticamente descritti nella colonna "IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI" dell'allegato.

7.3 Individuazione delle misure di prevenzione e controllo esistenti

Ad ogni rischio individuato sono state associate le misure di prevenzione e controllo esistenti.

La colonna "MISURE IN ESSERE" identifica l'insieme delle misure specificatamente previste per ciascun processo. In tale colonna, ai fini di agevolare la lettura, non sono stati inserite le misure obbligatorie previste. Ad esempio, la misura M.2 relativa al Codice di comportamento non è stata inserita per alcun processo in quanto essa è una forma di trattamento del rischio non solo obbligatoria ai sensi della Det. A.N.AC. 1134/2017 ma anche trasversale all'intera organizzazione.

La tabella che segue riepiloga i contenuti minimi previsti dalla citata Determina e ne verifica la presenza all'interno dei documenti che disciplinano il modello organizzativo aziendale.

Misura di prevenzione	Requisiti minimi richiesti	Presenza dei requisiti	Dove
Individuazione e gestione dei rischi di corruzione	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi del contesto e della realtà organizzativa; • Individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi; • Predisposizione di una «mappa» delle aree a rischio e dei connessi reati di corruzione nonché l'individuazione delle misure di prevenzione 	SI	P.T.P.C.T.
Sistema di controlli	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al D.Lgs. 231/01 e quelli per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla Lg. 190/12, nonché quello tra le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e quelle degli altri organi di controllo 	SI	Non è adottato il Modello 231/01. NDV e R.C.P.T. agiscono in modo coordinato

Misura di prevenzione	Requisiti minimi richiesti	Presenza dei requisiti	Dove
Codice di comportamento	<ul style="list-style-type: none"> Integrazione del codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del D.lgs. n. 231/01, attribuendo particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione Previsione di adeguato supporto interpretativo; Previsione di un apparato sanzionatorio e di misure disciplinari 	SI	Delibera del CDA n° 5 del 26/04/2017
Trasparenza	Previsione di un'apposita sezione del P.T.P.C. in cui sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e tempestività dei flussi di informazione da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità della trasmissione e pubblicazione di tutto ciò che è previsto dalla legge o da regolamentazioni interne.	SI	P.T.P.C.T.
Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Previsione di un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. I), del d.lgs. n. 39/2013, e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.	NO	
Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Previsione di un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. I) del d.lgs. n. 39/2013, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.	NO	
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici	Adozione delle misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della Società stessa	SI	Codice di Comportamento
Formazione	Definizione dei contenuti, dei destinatari e delle modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione obbligatoria	SI	Piano performance
Tutela del dipendente che segnala illeciti	Misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione	SI	P.T.P.C.T.

Misura di prevenzione	Requisiti minimi richiesti	Presenza dei requisiti	Dove
Rotazione o misure alternative	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione di misure di rotazione degli incarichi sui processi più esposti al rischio di corruzione, compatibilmente con le esigenze organizzative; • Adozione, in alternativa, di misure di segregazione delle funzioni. 	SI	P.T.P.C.T. oltre delibera di riorganizzazione CDA n° 5 del 07/07/2016
Monitoraggio	Modalità, tecniche e frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, specificando ruoli e le responsabilità	SI	P.T.P.C.T.

7.4 Valutazione del rischio

Per i rischi individuati sono stati stimati:

- la **probabilità (a)** che un evento rischioso possa verificarsi in relazione a: precedenti, eventi sentinella, discrezionalità dei processi, rilevanza degli interessi esterni, qualità organizzativa e pluralità di soggetti coinvolti;
- il livello di affidabilità e di efficacia, o **copertura (b)**, delle misure di prevenzione e contrasto esistenti presso l'organizzazione, e conseguentemente la loro capacità di prevenire il compimento di atti corruttivi sul processo analizzato. Sono stati considerate completezza, effettività ed efficacia e adeguatezza delle misure in essere;
- l'**impatto (c)** che l'evento corruttivo potrebbe generare nell'organizzazione al suo verificarsi. In particolare, l'impatto è stato identificato sotto il profilo organizzativo, economico, reputazionale e per il danno generato.

Le modalità da adottare nelle operazioni di valutazione del rischio sono le seguenti:

- il valore della "Probabilità", determinato per ciascun processo, calcolando, secondo una logica prudenziale, il valore massimo tra quelli individuati per le relative variabili e tenendo in considerazione i fattori abilitanti. Qualora vi siano differenti rischi per un medesimo processo, si prende in considerazione il valore massimo tra le suddette valutazioni;
- il valore della "Copertura", determinato per ciascun processo, calcolando la media aritmetica tra i valori individuati per le relative variabili;
- il valore dell'"Impatto", determinato per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati per le relative variabili.

Al fine di esemplificare la comprensione della metodologia si fornisce l'esempio di valutazione per il processo "Acquisti di beni e servizi", con particolare riferimento al rischio "Sovradimensionamento della programmazione degli acquisti di beni e servizi in cambio di denaro o altre utilità".

Indice di probabilità (a)		Livello di copertura del rischio (b)		Indice di impatto (c)	
Variabile	Punteggio	Variabile	Punteggio	Variabile	Punteggio
<i>Precedenti</i>	1	<i>Completezza</i>	75%	<i>Impatto organizzativo</i>	5
<i>Eventi sentinella</i>	1	<i>Effettività</i>	75%	<i>Impatto economico</i>	2
<i>Discrezionalità dei processi</i>	4	<i>Efficacia e adeguatezza</i>	50%	<i>Impatto reputazionale</i>	2
<i>Rilevanza degli interessi esterni</i>	3	Livello di copertura del rischio	66,67%	<i>Danno generato</i>	3
<i>Qualità organizzativa</i>	3			Indice di Impatto	3,00
<i>Pluralità di soggetti</i>	4				
Indice di probabilità	4				

Infine, per ciascun processo, si definisce il rischio residuo di accadimento del fenomeno corruttivo, definendo il prodotto dei valori di probabilità e impatto, mitigati però dal livello di copertura del rischio già fornito dalle misure in essere. Pertanto, il rischio residuo (d) è dato dal seguente calcolo:

$$d = a * (1-b) * c$$

Per il suddetto esempio quindi il rischio residuo sarà pari a:

Probabilità (a)	Livello di copertura del rischio (b)	Impatto (c)	Rischio residuo (d=(a*(1-b)*c)
4	66,67%	3	4,00

7.5 La ponderazione del rischio

L'analisi svolta ha permesso di classificare i rischi emersi in base al livello numerico assegnato. Conseguentemente gli stessi sono stati confrontati e soppesati (c.d. ponderazione del rischio) al fine di individuare quelli che richiedono di essere trattati con maggiore urgenza e incisività. Per una questione di chiarezza espositiva e al fine di evidenziare graficamente gli esiti dell'attività di ponderazione nella relativa colonna delle tabelle di gestione del rischio, si è scelto di graduare i livelli di rischio emersi per ciascun processo, come indicato nel seguente prospetto.

Intervallo	Valore minimo (>)	Valore massimo (<=)	Classificazione rischio
1	0	1	NULLO

2	1	6	BASSO
3	6	12	MEDIO
4	12	20	ALTO (REALE)
5	20	25	ALTISSIMO (CRITICO)

L'esito di questa graduazione viene rappresentato nella matrice di ponderazione del rischio.

Matrice di valutazione del rischio

		Probabilità (considerato il livello di copertura del rischio)						
		Nessuna probabilità	Improbabile	Poco probabile	Probabile	Molto probabile	Altamente probabile	
		0	1	2	3	4	5	
Impatto	Nessun impatto	0	0	0	0	0	0	
	Modesto	1	0	1	2	3	4	5
	Significativo	2	0	2	4	6	8	10
	Rilevante	3	0	3	6	9	12	15
	Elevato	4	0	4	8	12	16	20
	Critico	5	0	5	10	15	20	25

A seconda del livello di rischio rilevato, il P.T.P.C.T. individua quindi diverse priorità di intervento.

Livello di rischio	Descrizione
Altissimo (critico)	L'adozione di misure di prevenzione e contrasto al rischio rilevato è necessaria, urgente e indifferibile.
Alto (reale)	L'adozione di misure di prevenzione e contrasto al rischio rilevato è necessaria, assume carattere prioritario e deve essere pianificata negli obiettivi e nei documenti di programmazione aziendale.
Medio	L'adozione di misure di prevenzione e contrasto al rischio rilevato è necessaria, al fine di ridurre la probabilità o l'impatto associati al rischio, ma non assume carattere prioritario. Deve comunque essere pianificata negli obiettivi e nei documenti di programmazione aziendale.
Basso	L'adozione di misure di prevenzione e contrasto al rischio rilevato è discrezionale, e l'Azienda può decidere di accettare il livello di rischio. Le eventuali ulteriori misure di prevenzione e contrasto possono essere introdotte solo a seguito di una valutazione del rapporto costi-benefici.
Nulla	Il rischio è valutato come inesistente, o comunque trascurabile. Non è richiesta alcuna azione.

7.6 Il trattamento del rischio

Nell'ultima fase del percorso di analisi e valutazione del rischio vengono individuate le misure che si ritiene necessario ed opportuno introdurre o aggiornare, sulla base dei livelli di rischio rilevati.

La fase di trattamento del rischio consiste nel processo finalizzato a modificare il rischio, ossia nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre la probabilità o l'impatto del rischio, e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Come chiarito dal P.N.A. 2013, le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura: va data priorità alla misura obbligatoria rispetto a quella ulteriore. Le misure obbligatorie assenti o carenti vanno comunque implementate, anche in presenza di livelli di rischio bassi;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Le misure di prevenzione, generali e specifiche, da introdurre o aggiornare sono individuate, per ciascun processo, nelle colonne "MISURE DA AGGIORNARE" e "MISURE DA INTRODURRE" dell'allegato. Si ricorda invece che le misure già a regime sono osservabili nella specifica colonna "MISURE IN ESSERE".

8. Il trattamento dei rischi – Obiettivi del Piano

A conclusione del percorso di analisi e valutazione dei rischi in materia di corruzione, si riepilogano gli obiettivi che ATO Monza Brianza si impegna a realizzare nel periodo di vigenza del presente P.T.P.C.T.. Tali obiettivi sono riportati negli strumenti di programmazione dell'Azienda e sono oggetto di monitoraggio e valutazione nell'ambito del ciclo della performance.

Cod. Misura	Misura	Obiettivo	Tempistiche di attuazione					
			2021		2022		2023	
			1 sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem
M.1	P.T.P.C.T.	Aggiornare il P.T.P.C.T. al fine di recepire con maggior puntualità le indicazioni dell'All. 1 del P.N.A. 2019.		X				
M.2	Codice di comportamento	Aggiornare il Codice di comportamento alla luce dei rischi emersi nel P.T.P.C.T., così come definito dalla Del. 177/20.		x				
M.3	Amministrazione e trasparente	Mantenere le sotto-sezioni di Amministrazione trasparente aggiornate.	X	X	X	X	X	X
M.7	Inconferibilità e incompatibilità	Avviare a regime una procedura di verifica su incompatibilità e inconferibilità.		X				
M.13	Formazione	Organizzare iniziative formative sui temi di etica, legalità e anticorruzione.	X	X	X	X	X	X
M.19	Regolamenti interni	Introdurre il Regolamento Commissioni di selezione.			X			
		Aggiornare il Regolamento di contabilità.			X			
		Introdurre Convenzione con l'UPD della Provincia di MB per i provvedimenti disciplinari.			X			

9. Trasparenza: mappa degli obblighi di pubblicazione e dei soggetti responsabili

Nel file “Mappa responsabilità trasparenza” sono evidenziate le responsabilità organizzative relative alla trasmissione/aggiornamento e alla pubblicazione dei dati sul sito istituzionale dell’Azienda, nella sezione Amministrazione trasparente.

10. Allegato 1: tabelle di valutazione dei rischi

Nel file “Schede valutazione rischi ATO Monza” viene presentata in modo analitico la modalità di calcolo del grado di rischio connesso a ciascun processo.