

ATO Monza e Brianza



Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2026 – 2028

Allegato 1: Carta d'identità delle misure

Sommario

SOMMARIO.....	2
M.1 - P.T.P.C.T.	3
M.2 – Codice etico e di comportamento	3
M.3 - Obblighi di pubblicazione e sez. Amministrazione trasparente / M.16 - Trasparenza e disciplina degli accessi	4
M.4 - Procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica / M.7 Procedure per regolamentare inconferibilità/incompatibilità di incarichi / M.12 - Procedure per la prevenzione del condizionamento da interessi esterni	5
M.5 - Rotazione straordinaria / M.14 – Rotazione ordinaria / M.15 – Segregazione delle funzioni	7
M.6 Procedura di regolazione del conflitto di interessi	8
M.8 – Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.....	9
M.9 - Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali	10
M.10 - Procedura per prevenire il pantoufage	10
M.11 – Patti di integrità	11
M.13 - Programmazione e attuazione della formazione generale/specifica / M – 27 Promozione della cultura della legalità	12
M.18 - Procedura di whistleblowing	13
M.19 - Regolamenti interni	13
M.20 - Processi (o procedure) formalizzati/e / M.25 – Controlli strutturati sui processi	13
M.21 - Informatizzazione e tracciabilità dei processi.....	14
M.22 - Prassi operative consolidate non formalizzate.....	14
M.23 - Semplificazione dei processi	15
M.24 - Chiarezza della responsabilizzazione dei processi	15
M.26 - Stimolo dell'azione degli organismi di controllo.....	15
M.28 - Attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	16

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

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • L. 190/12; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è uno, se non il principale strumento attraverso il quale l'ente 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 “decentralizzato”, 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'ANAC.</p>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza

M.2 – Codice etico e di comportamento

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • DPR 62/2013, così come modificato con DPR 81/2023; • Det. A.N.AC. 1134/17; • P.N.A.; • Del. A.N.AC. 177/2020 (Linee guida).
<i>Descrizione</i>	<p>Il codice di comportamento definisce le regole di condotta dei dipendenti e dei collaboratori dell'Azienda, 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 Det. A.N.AC. 1134/17 stabilisce che le società controllate, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e gli enti pubblici economici 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 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>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>La Del. A.N.AC. 177/2020 definisce le Linee guida in materia di Codici di</p>

	<p>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>Il d.P.R. 81/2023 modifica l'articolato del Codice nazionale, introducendo doveri di comportamento specifici in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - impiego delle tecnologie informatiche; - uso dei social media; - doveri del dirigente, o figura equiparata; - attività formative.
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Codice etico e di comportamento

M.3 - Obblighi di pubblicazione e sez. Amministrazione trasparente / M.16 - Trasparenza e disciplina degli accessi

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 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. 1134/17; • Delibera A.N.AC. 1309/16; • GDPR Regolamento UE 679/16; • Del. A.N.AC. 495/2024; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>Il D.Lgs. 33/13 ha disciplinato gli obblighi di trasparenza e di pubblicazione per le pubbliche amministrazioni.</p> <p>La Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 ha definito le modalità di applicazione delle misure previste dal D.Lgs. 33/13, così come aggiornato dal D.Lgs. 97/16, per gli enti pubblici economici.</p> <p>In particolare, tali soggetti 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. Gli obblighi di pubblicazione, in proposito, sono quelli previsti dal D.Lgs. 33/13, con gli adattamenti introdotti dall'All. 1 della Det. A.N.AC. n. 1134/17 per gli enti pubblici economici; • individuare un organo di controllo (possibilmente tra quelli già esistenti) a cui spetti il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;

	<ul style="list-style-type: none"> definire, nel P.T.P.C.T., 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. 33/13, in coerenza con quanto definito nelle Linee guida A.N.AC. in materia. Non è più prevista, invece, l'adozione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità; disciplinare la procedura di accesso civico, secondo le nuove modalità definite dal D.Lgs. 97/16 e dalle Linee guida appositamente emanate dall'A.N.AC. <p>Il PNA 2018 ha affrontato il tema del rapporto tra trasparenza e privacy ricordando, in particolare come:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri (ex art. 6, §. 3, lett. b del GDPR) sia «costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento (art. 2-ter, D.Lgs. 196/03)»; - nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le PA provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione (art. 7-bis, c. 4, D.Lgs. 33/13).
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza; Amministrazione trasparente

M.4 - Procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica / M.7 Procedure per regolamentare inconferibilità/incompatibilità di incarichi / M.12 - Procedure per la prevenzione del condizionamento da interessi esterni

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> L. 97/2001; Art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001; D.Lgs. 235/2012; D.Lgs. 39/2013. Linee guida A.N.AC. – Del. 833/2016 Deliberazione A.N.AC. 1134/2017 P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>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 penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti.</p> <p>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 eletive 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

	<p>inconferibilità 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”;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <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. I), 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. 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 condizioni ostative al conferimento dell'incarico; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico; <p>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>
<p><i>Soggetto responsabile</i></p>	<p>Soggetto che ha conferito l'incarico ➔ attività di verifica delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità rese dal soggetto nominato;</p> <p>Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la trasparenza ➔ attivazione e</p>

	gestione del procedimento sanzionatorio, nel caso di accertamento di cause di inconferibilità o incompatibilità nell'assegnazione di un incarico dirigenziale o di amministratore.
<i>Strumenti adottabili</i>	Regolamento di organizzazione; Regolamento accessi e incarichi; Dichiarazioni ex D.Lgs. 39/2013; Regolamento inconferibilità/incompatibilità

M.5 - Rotazione straordinaria / M.14 – Rotazione ordinaria / M.15 – Segregazione delle funzioni

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, c. 4, lett. e), L. 190/2012; • Art. 1, c. 5, lett. b) e c), L. 190/2012; • Art. 1, c. 10, lett. b), L. 190/2012; • Determinazione A.N.A.C. 1134/2017; • Delibera A.N.A.C. 215/2019; • P.N.A.; • All. 2 al P.N.A. 2019.
<i>Descrizione</i>	<p>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 “<i>mala-gestio</i>” e corruzione.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 <i>turnover</i> di quelle figure preposte alla gestione dei processi più esposti al rischio di corruzione.</p> <p>La rotazione non deve tuttavia tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>a) svolgere istruttorie e accertamenti;</p>

	<p>b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.</p> <p>Il P.N.A. 2018 ha evidenziato le mancanze di molte amministrazioni anche con riferimento ai casi in cui la rotazione risulta obbligatoria.</p> <p>Il Piano ha chiarito che, per stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria, la PA deve verificare la sussistenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente; - di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come "corrittiva" ai sensi dell'art. 16, c. 1, lett. I-quiero del D.Lgs. n. 165/2001. <p>Ha inoltre specificato che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 nell'attribuzione ad altro incarico. <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 partecipazione del personale oppure l'identificazione di meccanismi di condivisione nelle fasi procedurali e nelle valutazioni rilevanti per la decisione finale.</p>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	-

M.6 Procedura di regolazione del conflitto di interessi

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, c. 9 lett. a) L. 190/12; • Art. 6bis Lg. 241/90; • Artt. 6 – 7 D.p.r. 62/13; • Delibera A.N.AC. 494/19; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>In base all'art. 6bis Lg. 241/90, 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. 62/13 (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,</i></p>

	<i>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>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Codice etico e di comportamento; Formazione; Regolamento di organizzazione aziendale

M.8 – Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 35bis, D.Lgs. 165/01; • D.Lgs. 39/13; • P.N.A.
Descrizione	<p>L'art. 35bis del D.Lgs. 165/01 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 class="list-item-l1">a) <i>non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;</i></p> <p class="list-item-l1">b) <i>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 class="list-item-l1">c) <i>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. 165/01.</p> <p>Inoltre, il D.lgs. n. 39/13 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilati. Tale disciplina ha come destinatari anche le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Il P.N.A. 2013 ha, quindi, esteso tale misura anche a società, enti pubblici economici ed enti di diritto privato in controllo pubblico. La misura non è richiamata tra i requisiti minimi previsti dalla determinazione n. 8/15. Tuttavia, non essendo stata oggetto di modifica o abrogazione esplicita, si ritiene che mantenga il proprio carattere di obbligatorietà.</p>
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
Strumenti adottabili	Codice etico e di comportamento

M.9 - Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 53 D.Lgs. 165/01; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<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 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>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Codice etico e di comportamento. Pubblicazione degli incarichi in Amministrazione trasparente.

M.10 - Procedura per prevenire il pantoufage

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 53, D.Lgs. 165/01; • Art. 21, D.Lgs. 39/13; • Determinazione A.N.AC. n. 1134/17; • Delibera A.N.AC. 494/19; • Delibera A.N.AC. 493/24; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>L'art. 53 del D.Lgs. 165/01 stabilisce che "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."</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 Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 ha chiarito le modalità di applicazione di questa misura preventiva per le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.</p>

	<p>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"> negli interPELLI o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostaTiva menzionata sopra; i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostaTiva; 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>Richiamate le tipologie di sanzioni relative al pantouflage, il PNA 2018 ha posto l'accento sui molti dubbi interpretativi relativamente alla materia in oggetto con riferimento, in particolare, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ambito di applicazione; - poteri autoritativi e attiVità negoziale; - concetto di "soggetto privato"; - soggetto competente all'accertamento della violazione e all'applicazione delle sanzioni. <p>Oltre a ciò, l'A.N.AC. ha però anche definito i seguenti indirizzi operativi a supporto dell'azione delle PA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inserire nei bandi di gara, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici; - introdurre una misura nel PTPCT che preveda l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto del pantouflage.
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Codice etico e di comportamento

M.11 – Patti di integrità

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, c. 17, L. 190/12; • Delibera A.N.AC. n. 494/19; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>L'articolo 1 c. 17 della Lg. 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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

	volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati a tutti i concorrenti. L'A.N.AC., con la delibera 494/19, rafforza quanto anticipato dalla Lg. 190/12, raccomandando l'inserimento nei patti di integrità di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente.
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Patto di integrità (misura non applicata)

M.13 - Programmazione e attuazione della formazione generale/specifica / M - 27 Promozione della cultura della legalità

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, cc. 10 lett. c), e 11, L. 190/12; • Determinazione A.N.AC. 1134/17; • P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<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 l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale; • 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>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<i>Strumenti adottabili</i>	Iniziative formative

M.18 - Procedura di whistleblowing

<i>Normativa di riferimento</i>	<ul style="list-style-type: none">• D.Lgs. 24/2023;• Del. A.N.AC. 311/2023;• P.N.A.
<i>Descrizione</i>	<p>Il legislatore ha emanato, con D.Lgs. 24/2023, la nuova normativa in materia di whistleblowing. Tale disciplina, effettuando anche un raccordo tra settore pubblico e privato, si pone l'obiettivo di armonizzare il quadro normativo italiano con quello dell'UE, mirando ad ampliare e rafforzare le modalità e le tutele relative alla segnalazione di una condotta illecita.</p> <p>Il Decreto prevede la predisposizione di nuove modalità di segnalazione, tra cui è compresa l'introduzione della divulgazione pubblica, quale residuale rispetto al canale interno ed esterno. Il D.Lgs. 24/2023 è stato poi seguito dalle Linee guida A.N.AC. 311/2023, le quali definiscono alcuni elementi che dovranno caratterizzare il canale interno predisposto dall'Azienda, con apposito regolamento.</p> <p>Tali fonti sono sostitutive rispetto a quanto precedentemente normato dal D.Lgs. 165/2001.</p>
<i>Soggetto responsabile</i>	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed eventuali istruttori (se nominati)
<i>Strumenti adottabili</i>	Regolamento per il whistleblowing.

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.

M.20 - Processi (o procedure) formalizzati/e / 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:

- **Esplicitazione 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.