



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E DELLA
TRASPARENZA
2026 - 2028**



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

Sommario

1	PREMESSA.....	3
2	INQUADRAMENTO ED OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO	4
2.1	QUADRO NORMATIVO GENERALE	4
2.2	LE INDICAZIONI DELLE LINEE GUIDA ANAC PER LE AZIENDE SPECIALI	6
2.3	RAPPORTI TRA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE EX LEGGE 190/2012 E PREVENZIONE DEI REATI EX D.LGS 231/2001	7
2.4	CONSEQUENTI OBIETTIVI GENERALI DELL'AZIENDA.....	8
2.5	PROGRAMMAZIONE E CONSUNTIVAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DEL PIANO, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI	9
3	IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	10
4	GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE	14
4.1	INTRODUZIONE.....	14
4.2	ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	16
4.3	ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	17
4.4	AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE E GENERALI.....	20
4.5	AREE E PROCESSI AZIENDALI A MAGGIOR RISCHIO – ALLEGATO	21
5	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PER IL TRIENNIO.....	25
5.1	VERIFICHE PROCEDURALI E DI MERITO NELLE AREE / PROCESSI A MAGGIOR RISCHIO ANTICORRUZIONE	25
5.2	POTENZIAMENTO IN MATERIA DI TRASPARENZA AMMINISTRATIVA, ANCHE A MEZZO DEL GRUPPO DI LAVORO; ADEGUAMENTO IN MATERIA DI ACCESSO AGLI ATTI.....	26
5.2.1	OBIETTIVI IN MATERIA DI TRASPARENZA	26
5.2.2	OBIETTIVI IN MATERIA DI ACCESSO AGLI ATTI	29
5.3	FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	30
5.4	CODICE DI COMPORTAMENTO	31
5.5	INCONFERIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI.....	32
5.6	INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI.....	33
5.7	VERIFICA CIRCA L'ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI PUBBLICI.....	33
5.8	TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)	34
5.9	SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI (DISTINZIONE DELLE COMPETENZE) QUALE MISURA ALTERNATIVA ALLA ROTAZIONE	35
5.10	OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE	36
5.11	VERIFICHE AFFERENTI ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI	38
5.12	FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	39



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

ALLEGATO A (OSSERVAZIONE PROCESSI E VALUTAZIONE RISCHI)

1 PREMESSA

Il presente Piano entra in vigore con la deliberazione di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione n. 02 del 13/01/2026; salvi gli aggiornamenti annuali come da normativa vigente, ed ha validità per il triennio 2026 - 2028.

Presso ASSP è vigente un *modello 231*; con il presente documento ASSP approva un autonomo piano triennale di prevenzione della corruzione (delle singole persone) e della trasparenza amministrativa, nonché in materia di accesso ai dati aziendali ("PTPCT").

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, della trasparenza amministrativa e dell'accesso agli atti di ASSP è la d.ssa Valeria Barlocco individuata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 15.01.2018.

Con deliberazione n. 27 del 20/05/2024 il Consiglio Comunale ha stabilito di dare corso alla costituzione dell'Azienda Speciale Consortile "Azienda Servizi alla Persona Abbiatense" (A.S.P.A.) che andrà ad assumere i servizi istituzionali orientati alle fasce deboli della cittadinanza, e in particolare:

- Minori;
- Famiglie;
- Disabili;
- Anziani;
- Adulti in difficoltà.

Tramite la realizzazione di interventi di inclusione sociale e interventi in campo formativo/educativo.

L'Azienda Speciale Consortile, infatti, è stata individuata quale forma giuridica più idonea alla gestione dei servizi socio-educativi per i Comuni soci, in quanto consente la gestione associata dei servizi stessi, il superamento dell'esercizio associato dei servizi imperniato esclusivamente sulla convenzione tra Comuni ed il progetto di fattibilità tecnico-economica, predisposto dal consulente appositamente individuato, ha consentito di definire il modello organizzativo e il più efficace assetto istituzionale da assegnare al nuovo ente, superando l'inadeguatezza del sistema convenzionale attualmente in uso verificandone la sostenibilità economica.

La costituenda azienda Azienda Consortile includerebbe altresì la gestione dell'Ufficio di Piano dell'Ambito assumendo il ruolo di Ente Capofila dell'Ambito Territoriale Sociale di Abbiategrasso.

In tale ottica verrà definito, con successivo atto deliberativo di Consiglio, il percorso amministrativo/contabile/giuridico da mettere in pratica e diretto a circoscrivere il perimetro delle attività e passività dell'ASSP da cedere (cessione ramo di azienda) o conferire (conferimento nel fondo di dotazione) alla costituenda Azienda Speciale Consortile e la conseguente messa in liquidazione di ASSP al termine di tale percorso (presumibilmente da Marzo 2026)

Il funzionamento di ASSP, nel prossimo periodo, sarà necessariamente subordinato al percorso di costituzione ed avvio dell'operatività della nuova Azienda Consortile al quale verrà garantito ampio supporto dal punto di vista tecnico-gestionale.

Pertanto il presente piano non prevede obiettivi di miglioramento e/o di sviluppo ma unicamente il mantenimento, per il periodo restante di attività dell'Azienda, delle misure attualmente in atto.



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

2 INQUADRAMENTO ED OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

2.1 QUADRO NORMATIVO GENERALE

Il presente PTCP trae spunto dal vigente piano nazionale anticorruzione (“PNA”) ex Legge 6 novembre 2012 n. 190 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*), tenendo conto degli ulteriori rilevanti provvedimenti ad integrazione, approvati da ANAC negli anni successivi. Le norme di riferimento sono le seguenti:

- **Codice Penale Italiano** articoli dal 318 al 322.
- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165** “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- **Legge 3 agosto 2009, n. 116** "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale”;
- **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- **Legge 28 giugno 2012, n. 110** Ratifica ed esecuzione della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999;
- **DECRETO-LEGGE 6 luglio 2012, n. 95** “Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini (nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario)”. Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135;
- **D.L. 18-10-2012 n. 179** “Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”. Art. 34-bis. “Autorità nazionale anticorruzione”;
- **Legge 6 novembre 2012, n.190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”;
- **Schema di DPR** recante: “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come sostituito dall’articolo 44, della legge 6 novembre 2012 n. 190”;
- **Legge 17 dicembre 2012, n. 221** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese;
- **D.P.C.M. 16/1/2013** contenente le linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n.190;
- **Circolare n.1 del 25/1/2013** della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- **Linee di indirizzo del 13 marzo 2013** del “Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione;
- **Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33** “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- **Circolare n.1 del 14/2/2014** del Dipartimento della Funzione Pubblica “*Ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione delle regole di trasparenza di cui alla legge 6 novembre 2012, n.190 e al decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33: in particolare, gli enti economici e le società controllate e partecipate.*”
- **Determinazione ANAC n. 12 del 28.10.2015** recante “Aggiornamento 2015 al PNA”;



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

- **D.Lgs. 97/2016** *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 124/2015 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- **D.Lgs. 50/2016** *“Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”*;
- **Delibera ANAC n. 833 del 03.08.2016**, recante *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*;
- **Delibera ANAC n. 831 del 03.08.2016** *“Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”*.
- **Determinazione n. 1134 del 08.11.2017** *“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”*; esse sono da intendersi come totalmente sostitutive delle precedenti omologhe disposizioni approvate con determinazione ANAC n.8 del 17 Giugno 2015.
- **Legge n. 179/2017** *“Whistleblowing”*.
- **Delibera ANAC 1064 del 13.11.2019** *“Aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione”*.
- **“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza”** di ANAC del 3 Febbraio 2022;
- Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022
- Schema di aggiornamento del PNA 2024 in fase di consultazione.

Con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022. La scelta è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio.

È quindi stata rielaborata e sostituita la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022) con nuove tabelle aggiornate.

La parte finale è dedicata alla trasparenza dei contratti pubblici. Si è delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC nn. 261 e 264, e successivi aggiornamenti, del 2023. L'Allegato 1) a quest'ultima elenca i dati, i documenti, le informazioni inerenti il ciclo di vita dei contratti la cui pubblicazione va assicurata nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Bandi di gara e contratti”. Sono state inoltre fornite indicazioni sulla attuazione degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate nel 2023 e non ancora concluse.



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

Il presente Piano Recepisce, inoltre, le indicazioni prospettiche riportate nel PNA 2025 approvato a Novembre 2025 che è finalizzato ad orientare le amministrazioni pubbliche verso una programmazione strategica e integrata delle azioni di prevenzione della corruzione, ponendo particolare enfasi sulla costruzione del cosiddetto valore pubblico.

L'approccio seguito nel PNA 2025 introduce una vera e propria strategia triennale per il periodo 2026-2028 caratterizzata da obiettivi chiari, azioni concrete, indicatori di risultato e sistemi di monitoraggio. In questo senso, il PNA 2025 si distingue per il suo impianto metodologico innovativo, orientato a rendere l'attività preventiva più misurabile, accessibile e verificabile, anche mediante l'impiego di strumenti digitali.

2.2 LE INDICAZIONI DELLE LINEE GUIDA ANAC PER LE AZIENDE SPECIALI

Con determinazione n. 1134 del 8 Novembre 2017, il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") ha approvato le *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* ("nuove Linee Guida"); esse sono da intendersi come *totalmente sostitutive* delle precedenti omologhe disposizioni approvate con determinazione ANAC n.8 del 17 Giugno 2015.

ASSP Abbiategrasso è un soggetto giuridico previsto dall'art 114 DLgs 267 / 2000, il quale al c.1 prevede che *"l'azienda speciale è ente strumentale dell'ente locale dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale e di proprio statuto, approvato dal consiglio comunale"*.

Ai fini del presente documento, si può pertanto ricondurre ASSP agli *enti pubblici economici* di cui alle *nuove Linee Guida*, di cui appare opportuno richiamare di seguito il § 3.5.

3.5. Gli enti pubblici economici

Confermando l'impostazione della determinazione n. 8 del 2015, il d.lgs. n. 97 del 2016 ha incluso gli enti pubblici economici tra i soggetti tenuti ad applicare la normativa in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, "in quanto compatibile" (nuovo art. 2-bis, co. 2, lettera a), del d.lgs. n. 33 del 2013).

Considerata la natura pubblicistica dell'organizzazione e la sicura prevalenza delle attività di pubblico interesse svolte, anche se in regime di diritto privato, gli enti pubblici economici sono tenuti a:

- 1. adottare un PTPC o, in alternativa, ove abbiano già adottato un "modello 231" [modello ex DLgs 231 / 2001, ai fini della prevenzione dei reati di cui l'azienda potrebbe essere ritenuta responsabile], un documento unitario contenente le misure di prevenzione della corruzione proprie del "modello 231" e le misure integrative previste dal co. 2-bis dell'art. 1 della legge n. 190 del 2012;*
- 2. nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione che sia anche responsabile della trasparenza;*
- 3. adottare, come sezione del documento unitario di cui al punto 1, le misure organizzative per programmare i flussi di dati ai fini della pubblicazione sul sito web nella apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente";*
- 4. assicurare la pubblicazione dei dati relativi all'organizzazione dell'ente e alla totalità delle attività svolte, tutte da ritenersi di pubblico interesse;*



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

5. assicurare il diritto di accesso generalizzato ai dati e documenti non oggetto di obbligo di pubblicazione, con riferimento all'organizzazione e a tutte le attività svolte.

2.3 RAPPORTI TRA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE EX LEGGE 190/2012 E PREVENZIONE DEI REATI EX D.LGS 231/2001

Come è noto l'ambito di applicazione della legge n. 190 del 2012 e quello del d.lgs. n. 231 del 2001 non coincidono e, nonostante l'analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, sussistono differenze significative tra i due sistemi normativi.

In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il d.lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della azienda o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa (art. 5 DLgs 231 / 2001), diversamente dalla legge 190 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della azienda.

In relazione ai fatti di corruzione, il decreto legislativo 231 del 2001 fa riferimento alle fattispecie tipiche di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, nonché alla corruzione tra privati, fattispecie dalle quali la azienda deve trarre un vantaggio perché possa risponderne.

La legge n. 190 del 2012, ad avviso dell'Autorità, fa riferimento, invece, ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la p.a. disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Con la conseguenza che la responsabilità a carico del RPCT (responsabilità dirigenziale, disciplinare ed erariale, prevista dall'art. 1, comma 12, della legge n. 190/2012) si concretizza al verificarsi del genere di delitto sopra indicato commesso anche in danno della azienda, se il responsabile non prova di aver predisposto un piano di prevenzione della corruzione adeguato a prevenire i rischi e di aver efficacemente vigilato sull'attuazione dello stesso.

Risultano comunque evidenti le analogie, fermi evidentemente i (diversi) soggetti coinvolti, con il modello ex DLgs 231 / 2001, per il quale si deve osservare che l'ente risponde anche se il dipendente è stato assolto; infatti la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, e dunque anche quando la persona fisica a cui era stata attribuita la responsabilità del reato presupposto è stata assolta, secondo quanto disposto dall'art. 8 del D.Lgs. 231/01 (sentenza Corte di Cassazione, Sez.1, Sentenza del 2 Settembre 2015 n. 35818).

Alla luce di quanto sopra e in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, le aziende integrano il modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle aziende in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012. Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte dalla azienda ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'A.N.AC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.

Le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ex lege n. 190/2012 sono elaborate dal RPCT in stretto coordinamento con l'Organismo di vigilanza e sono adottate dall'organo di indirizzo della azienda, individuato nel Consiglio di amministrazione o in altro organo con funzioni equivalenti.



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

L'attività di elaborazione delle misure di prevenzione della corruzione ex lege n. 190/2012 non può essere affidata a soggetti estranei alla azienda (art. 1, co. 8, legge n. 190 del 2012). Una volta adottate, ad esse viene data adeguata pubblicità sia all'interno della azienda, con modalità che ogni azienda definisce autonomamente, sia all'esterno, con la pubblicazione sul sito web della azienda. ...

Le linee guida ANAC n. 1134/17 hanno, successivamente, chiarito che:

"In una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, le [aziende speciali e le] società integrano, ove adottato, il "modello 231" con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012.

In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il d.lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio [dell'azienda speciale o] della società o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa (art. 5), diversamente dalla legge 190 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.

Nella programmazione delle misure occorre ribadire che gli obiettivi organizzativi e individuali ad esse collegati assumono rilevanza strategica ai fini della prevenzione della corruzione e vanno pertanto integrati e coordinati con tutti gli altri strumenti di programmazione e valutazione all'interno della società o dell'ente.

Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC.

Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.

È opportuno che tali misure esse siano costantemente monitorate anche al fine di valutare, almeno annualmente, la necessità del loro aggiornamento.

Il co. 2-bis dell'art. 1 della l. 190/2012, introdotto dal d.lgs. 97/2016, ha reso obbligatoria l'adozione delle misure integrative del "modello 231", ma non ha reso obbligatoria l'adozione del modello medesimo, a pena di una alterazione dell'impostazione stessa del decreto n. 231 del 2001. Tale adozione, ove le [aziende speciali e le] società non vi abbiano già provveduto, è, però, fortemente raccomandata, almeno contestualmente alle misure integrative anticorruzione."

Anche gli "orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza" di Anac del febbraio 2022 ribadiscono che è necessaria l' "Integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle Amministrazioni"

2.4 CONSEQUENTI OBIETTIVI GENERALI DELL'AZIENDA

Di seguito sono declinati gli obiettivi generali di ASSP Abbiategrasso in materia di anticorruzione e trasparenza

- oltre che alle misure obbligatorie in relazione alla prevenzione della corruzione dei singoli ex L. 190/12, nell'ambito del presente PTPCT, notevole rilevanza è assegnata agli aspetti organizzativi della trasparenza amministrativa (successivo § ...) correlati alla coerente e costante presenza, sul sito ufficiale di ASSP, dell'amministrazione trasparente secondo l'articolazione in sezioni e sottosezioni come da Allegato alle nuove Linee Guida, garantendo il sistematico reperimento / elaborazione dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, l'alimentazione e l'aggiornamento continuo sezione per sezione, e sottosezione per sottosezione;
Si rammenta che, così come è un unico ruolo quello di Responsabile della prevenzione della corruzione, della trasparenza amministrativa e dell'accesso agli atti (come sopra evidenziato per



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

ASSP), con l'approvazione dell'art 34 DLgs 97 / 2016 e l'introduzione del vigente art 43 DLgs 33 / 2013 non sussiste più uno strumento specifico di programmazione in materia di trasparenza; nell'ambito del presente PTPCT sono previste dunque nel dettaglio anche le misure in materia di trasparenza, quale strumento – base di prevenzione della corruzione, e di accesso agli atti.

- tutte le gestioni di ASSP, ai fini del presente PTPCT, sono considerate tutte di *pubblico interesse*, tenuto conto che i servizi sociali affidati dal Comune / Ente di riferimento, servizi che costituiscono la gestione caratteristica di ASSP, configurano affidamenti in esclusiva / privativa ai sensi della normativa nazionale (a a partire dalla Legge 328 / 2000) e regionale di settore (a partire dalla LR 3 / 2008); pertanto, le sezioni e le sottosezioni dell'amministrazione trasparente, come da Allegato alle *nuove Linee Guida*, sono totalmente alimentate, beninteso salvo che per le sottosezioni non di competenza di ASSP;
- nell'ambito del presente PTPCT viene affrontato il tema dell'accesso agli atti di ASSP da parte di terzi, secondo regole e modalità operative che tengono conto dei differenti possibili accessi: generalizzato ex DLgs 97 / 2016; civico ex DLgs 33 / 2013; documentale ex Legge 241 / 1990.

2.5 PROGRAMMAZIONE E CONSUNTIVAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DEL PIANO, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI

Si premette che le date di seguito riportate possono essere modificate (posticipate) da ANAC con propri provvedimenti.

Ex art.1, c.8 Legge 190 / 2012 (come sostituito dal DLgs 97 / 2016), è previsto che *L'organo di indirizzo [il Consiglio di Amministrazione di ASSP] definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione* (il presente PTPCT, approvato dal Consiglio di Amministrazione, è coerente con gli obiettivi strategici di quest'ultimo).

Ex nuove Linee Guida (§ 3.1.1), le misure volte alla prevenzione della corruzione ex lege n.190 del 2012:

- sono elaborate dal Responsabile della prevenzione della corruzione in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza;

- sono adottate dal ... consiglio di amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno

Il RPCT, entro lo stesso termine [31 gennaio di ogni anno], definisce [nell'ambito del PTPCT] procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

L'attività di elaborazione delle misure di prevenzione della corruzione ex lege n. 190/2012 non può essere affidata a soggetti estranei alla società (art. 1, co. 8, legge n. 190 del 2012).

Ex vigente art.1, c.14 Legge 190 / 2012, entro il 15 dicembre di ogni anno, (per il 2023 entro il 31 Gennaio 2024) il RPCT trasmette all'organismo indipendente di valutazione [in caso di approvazione del modello ex DLgs 231 / 2001, il ruolo potrebbe essere assunto dall'Organismo di Vigilanza] e all'organo di indirizzo dell'amministrazione [Consiglio di Amministrazione] una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'amministrazione; la relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta è elaborata sulla base di uno schema che ANAC si riserva di definire di volta in volta.

In base alle delibere ANAC 1310/2016 e 236/2017, e visto l'art. 45, co. 1, del d.lgs. 33/2013, che attribuisce all'ANAC il compito di controllare l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, deve essere annualmente (all'inizio di ciascun anno, secondo griglie e tempi di volta in volta definite da ANAC) verificata la completezza, l'apertura del formato, il grado di aggiornamento di determinate sezioni / sottosezione dell'amministrazione trasparente.



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

Come da FAQ ANAC 22.1 in materia di trasparenza amministrativa, ... *nel caso in cui l'ente sia privo di OIV o struttura con funzione analoghe, il Responsabile della trasparenza e/o della prevenzione della corruzione è tenuto a pubblicare le griglie di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi predisposte dall'A.N.A.C., debitamente compilate, nonché una dichiarazione relativa allo stato di assolvimento degli obblighi di trasparenza, specificando che nell'ente è assente l'OIV o struttura analoga.*

L'attività in questione è svolta dal RPCT di ASSP.

Nei casi in cui l'organo di indirizzo [il Consiglio di Amministrazione] lo richieda o qualora il dirigente responsabile [il RPCT] lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce sull'attività..

3 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Si riporta quanto previsto dal PNA 2019 nell'allegato 3

Istituzione della figura del RPCT

La figura del RPCT è stata istituita dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 che stabilisce che ogni amministrazione approvi un PTPC che valuti il livello di esposizione degli uffici al rischio e indichi gli interventi organizzativi necessari per mitigarlo. La predisposizione e la verifica dell'attuazione di detto Piano sono attribuite ad un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. La previsione di tale nuova istanza di controllo ha posto problemi di coordinamento con gli Organi deputati ai controlli interni già presenti nella P.A.

Criteri di scelta del RPCT.

L'art 1, co. 7, l. 190/2012, stabilisce che il RPCT è individuato dall'organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Compiti e poteri del RPCT

L'art 1, co. 8, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT predisporre –in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) –il PTPC e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.

L'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT segnali all'organo di indirizzo e all'OIV le “disfunzioni” (così recita la norma) inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. L'art. 1, co. 9, lett. c), l. 190/2012 dispone che il PTPC preveda «obblighi di informazione nei confronti del RPCT chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano », con particolare riguardo alle attività ivi individuate. L'art 1, co. 10, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT verifichi l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione.

L'art. 1, co. 14, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT rediga la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC. L'art. 43, d.lgs. 33/2013 assegna al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale soggetto “un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione". L'art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013 attribuisce al RPCT il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico: "Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni". L'art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013 precisa poi che nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina di cui all'art.43, co.5 del d.lgs. 33/2013. L'art. 15, co. 3, d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 stabilisce che il RPCT curi la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione ad ANAC dei risultati del monitoraggio.

Il supporto conoscitivo ed informativo al RPCT

L'art. 1, co. 9, lett. c), l.190/2012, con particolare riguardo ai contenuti del PTPC stabilisce che in esso debbano essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPC e alle misure di contrasto del rischio di corruzione. L'art. 16, co. 1-ter, d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a "fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione". L'art. 8, d.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 stabilisce che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a "rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione". Tale soggetto competente è stato sin da subito (circolare del DFP n.1/2013) individuato nel RPCT. A proposito l'Autorità nel PNA 2016 (§5.2.), richiamando tale disposizione, ha auspicato la creazione di un rapporto di collaborazione all'interno delle p.a. con il RPCT specie da parte di quei soggetti che, in base alla programmazione del PTPC, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione.

I rapporti con l'organo di indirizzo

L'art. 1, co. 8, l.190/2012 stabilisce che "l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC". Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPC nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso Piano. L'art. 1, co.14, l.190/2012 stabilisce l'obbligo per il RPCT di riferire all'Organo di indirizzo politico sull'attività, con la relazione annuale sopra citata, da pubblicare anche nel sito web dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda, il RPCT è tenuto a riferire sull'attività svolta.

L'art. 1, co. 7, l.190/2012 stabilisce l'obbligo da parte del RPCT di segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione. La medesima disposizione, al fine di garantire che il RPCT abbia poteri all'interno di tutta la struttura tali da poter svolgere con effettività i propri compiti, stabilisce che "l'organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività".

I rapporti con l'Autorità Nazionale Anticorruzione

L'art. 43, d.lgs. 33/2013 stabilisce che al RPCT spetti il "controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione 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, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e,



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione". L'art 15, d.lgs. 39/2013, analogamente, stabilisce che il RPCT segnali i casi di possibile violazione delle disposizioni del richiamato decreto, tra gli altri anche all'Autorità nazionale anticorruzione. La medesima norma, al co.3, prevede l'intervento di ANAC sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione. La richiamata disposizione si inserisce in un sistema più ampio di tutela e garanzia del RPCT messo in atto dal legislatore che prevede l'intervento di ANAC su misure discriminatorie anche diverse dalla revoca, perpetuate nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni (art. 1, co. 7, l. 190/2012). L'Autorità ha ritenuto opportuno disciplinare il proprio intervento sia con riferimento alla revoca, sia con riferimento alle altre misure discriminatorie nei confronti del RPCT con "Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione" adottato dal Consiglio dell'Autorità in data 18 luglio 2018. L'art. 15, co. 3, d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, stabilisce che il RPCT comunichi ad ANAC i risultati del monitoraggio annuale dell'attuazione dei Codici di comportamento. L'art. 45, co. 2, d.lgs. 33/2013 stabilisce che ANAC controlli l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni.

Le garanzie della posizione di indipendenza del RPCT

Stante il difficile compito assegnato al RPCT, il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela di tale soggetto (cui si è accennato sopra), al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni (art. 1, co. 7 e co. 82, l. n. 190/2012, art. 15, co. 3, d.lgs. 39/2013).

In tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi

Ai sensi dall'art. 15, d.lgs. n. 39/2013 al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni ad ANAC. A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, ha precisato che spetta al RPCT "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità). Il procedimento avviato dal RPCT è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPCT irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza."

In tema di responsabilità del RPCT

A fronte dei compiti attribuiti, la l. 190/2012 prevede (artt. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al RPCT. In particolare, l'art. 12 stabilisce che "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima

della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". L'art. 14 stabilisce altresì che "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile [...] risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, [...] nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare”.

La seguente tabella riporta le indicazioni ANAC di febbraio 2022 e ne valuta il rispetto da parte di ASSP

Indicazioni ANAC Febbraio 2022	Rispetto (SI/NO)	Note
mantenere l'incarico di RPCT, per quanto possibile, in capo a dirigenti di prima fascia , o equiparati, i quali, stante il ruolo rivestito nell'amministrazione, hanno poteri di interlocuzione reali con gli organi di indirizzo e con l'intera struttura amministrativa;	NO	Essendoci un solo dirigente è stata individuata una figura inquadrata come “quadro”
selezionare un soggetto che abbia adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e che sia dotato di competenze qualificate per svolgere con effettività il proprio ruolo;	SI	
scegliere un dipendente dell'amministrazione che assicuri stabilità nello svolgimento dei compiti , in coerenza con il dettato normativo che dispone che l'incarico di RPCT sia attribuito, di norma, a un dirigente di ruolo in servizio;	SI	
considerare come assoluta eccezione la nomina di un dirigente esterno . Nel caso, tale scelta necessita di una motivazione particolarmente stringente, puntuale e congrua, anche in ordine all'assenza di soggetti aventi i requisiti previsti dalla legge. Questo vale, in particolare, nelle grandi amministrazioni con elevato numero di dipendenti e di dirigenti;	SI	
evitare di nominare un soggetto che si trovi in posizione di comando che, pur prestando servizio presso e nell'interesse dell'amministrazione, non è incardinato nei ruoli della stessa. Potrebbero, infatti, non essere soddisfatti i requisiti di adeguata conoscenza dell'amministrazione, stabilità e durata connessi all'incarico di RPCT	SI	
evitare la nomina di un dirigente che provenga direttamente da uffici di diretta collaborazione con l'organo di indirizzo laddove esista un vincolo fiduciario. Ciò al fine di garantire l'imparzialità di giudizio e l'autonomia al RPCT, nonché il ruolo di garanzia sull'effettività del sistema di prevenzione della corruzione;	SI	
valutare di individuare come RPCT un dipendente con posizione organizzativa o comunque un soggetto con profilo non dirigenziale solo ed esclusivamente in caso di carenza di posizioni dirigenziali, o ove questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanza che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni. Dovranno comunque essere garantite idonee competenze allo svolgimento della funzione	SI	
escludere la nomina di dirigenti assegnati ad uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva , nonché quelli assegnati a settori che sono considerati più esposti al rischio della corruzione . A titolo meramente esemplificativo, possono considerarsi tali l'Ufficio contratti, l'Ufficio gestione del patrimonio, l'Ufficio contabilità e bilancio, l'Ufficio personale. Tale commistione potrebbe compromettere l'imparzialità del RPCT, generando il rischio di conflitti di interesse , nonché contrastare con le prerogative allo stesso riconosciute, in particolare di interlocuzione e controllo nei confronti di tutta la struttura, che devono essere svolte in condizioni di autonomia e indipendenza (<i>ex lege</i> 190/2012);	SI	
individuare una figura in grado di garantire la stessa buona immagine e il decoro dell'amministrazione, facendo ricadere la scelta su un soggetto che abbia dato nel tempo dimostrazione di un comportamento integerrimo . Questo sia nell'interesse dell'amministrazione, sia nell'interesse e a tutela del prestigio dello stesso RPCT, che potrà esercitare i propri compiti con maggior autorevolezza. Tale requisito deve essere valutato caso per caso avuto riguardo ad eventuali procedimenti penali e di rinvio a giudizio, a condanne in primo grado del giudice civile e del lavoro, a condanne erariali, a pronunce di natura disciplinare. Le valutazioni sono svolte, ad esempio, in relazione alla natura e alla gravità dell'eventuale condanna, all'elemento soggettivo del dolo, all'incidenza della condanna rispetto allo svolgimento della funzione (cfr. sul tema delibere ANAC nn. 215 e 650 del 2019)	SI	



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

4 GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

4.1 INTRODUZIONE

Il PNA 2019 fornisce indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del “Sistema di gestione del rischio corruttivo”.

In particolare si riporta che *“Il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere progettato ed attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. La mappatura dei processi, l'analisi e la valutazione del rischio, accrescendo la conoscenza dell'amministrazione, consentono di alimentare e migliorare il processo decisionale alla luce del costante aggiornamento delle informazioni disponibili.*

In tale contesto è altamente auspicabile, come buona prassi, non introdurre ulteriori misure di controlli bensì razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti nelle amministrazioni evitando di implementare misure di prevenzione solo formali e migliorandone la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati.

Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento. Le fasi centrali del sistema sono l'analisi del contesto, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio, a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali (la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema). Sviluppandosi in maniera “ciclica”, in ogni sua ripartenza il ciclo deve tener conto, in un'ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

Nel documento vengono fornite una serie di indicazioni circa le modalità da utilizzare per l'identificazione dei rischi e la loro valutazione, nonché per la mappatura dei processi.

ASSP intende avviare, nel prossimo triennio, un percorso integrato di mappatura dei processi, a partire dal Modello Organizzativo ex d.lgs 231/01 che terrà conto di tali indicazioni.

Il presente documento, quindi riporta la analisi dei rischi nella versione attuale.

Gli aggiornamenti al PNA forniscono *alcuni principi generali nonché ... indicazioni metodologiche - ... sulle fasi di analisi e valutazione dei rischi.*

... secondo quanto previsto dalla l. 190/2012, art. 1 co. 5 il PTPCT «fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio».

Pertanto, il PTPCT 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».

Quanto alle indicazioni metodologiche, esse, in sintesi, riguardano:



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

- a) l'analisi del contesto esterno ed interno ...;
- b) la mappatura dei processi, [inserita nell'Allegato 1 del presente PTPCT, ... è effettuata ... con riferimento alle cd. "aree obbligatorie" [ed alle c.d. "aree generali", di cui a seguire];
- c) la valutazione del rischio, in cui è necessario tenere conto delle cause degli eventi rischiosi;
- d) il trattamento del rischio, che deve consistere in misure concrete, sostenibili e verificabili.

... I principi e la metodologia del processo di gestione del rischio [debbono aver] cura che l'implementazione degli strumenti tenga conto delle caratteristiche specifiche dell'amministrazione.

Con il presente PTPCT si mira a coniugare la realtà gestionale di ASSP con i principi di impostazione e realizzazione del processo di gestione del rischio di corruzione di cui agli Aggiornamenti al PNA, in base al quale detta gestione:

- a) va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Pertanto non è un processo formalistico né un mero adempimento burocratico;
- b) è parte integrante del processo decisionale. Pertanto, essa non è un'attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare riferimento all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi;
- c) è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione ... Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi ... Gli obiettivi individuati nel PTPCT per i responsabili delle unità organizzative in merito all'attuazione delle misure di prevenzione ... è opportuno divenga[no] uno degli elementi di valutazione del dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale;
- d) è un processo di miglioramento continuo e graduale. Essa, da un lato, deve tendere alla completezza e al massimo rigore nella analisi, valutazione e trattamento del rischio e, dall'altro, deve tener conto dei requisiti di sostenibilità e attuabilità degli interventi;
- e) implica l'assunzione di responsabilità. Essa si basa essenzialmente su un processo di diagnosi e trattamento e richiede, necessariamente, di fare scelte in merito alle più opportune modalità di valutazione e trattamento dei rischi. Le scelte e le relative responsabilità riguardano, in particolare, gli organi di indirizzo, i dirigenti, il RPCT;
- f) è un processo che tiene conto dello specifico contesto interno ed esterno [della azienda], ... [del]le specificità [della azienda], [de]gli strumenti operativi, le tecniche e le esemplificazioni proposti dall'ANAC ([ancorchè abbiano] ... la funzione di supportare, e non di sostituire, il processo decisionale e di assunzione di responsabilità interna);
- g) è un processo trasparente e inclusivo, che deve prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;
- h) è ispirata al criterio della prudenza volto anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione;
- i) non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive. Implica valutazioni non sulle qualità degli individui ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

... ANAC ha raccomandato una metodologia di gestione del rischio ispirata ai principi e alle linee guida UNI ISO 31000:2010 rispetto alla quale sono possibili adattamenti, adeguatamente evidenziati, in ragione delle caratteristiche proprie della struttura in cui si applica.

... la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno [della azienda] per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Gli orientamenti ANAC di febbraio 2022 riportano gli elementi essenziali che devono essere contenuti nella valutazione del rischio sono i seguenti:

- identificazione del rischio;
- analisi del rischio;
- ponderazione del rischio

4.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento [della azienda], sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio. Si consideri, ad esempio, un'amministrazione collocata in un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata ...; il dato è molto rilevante ai fini della gestione del rischio di corruzione, perché gli studi sulla criminalità organizzata hanno da tempo evidenziato come la corruzione sia proprio uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni criminali.

Come indicato dagli aggiornamenti al PNA, si evidenzia a seguire, in estrema sintesi, quanto riportato dalla RELAZIONE SULL'ATTIVITA' DELLE FORZE DI POLIZIA, SULLO STATO DELL'ORDINE E DELLA SICUREZZA PUBBLICA E SULLA CRIMINALITA' ORGANIZZATA (Anno 2022), presentata dal Ministro dell'interno e comunicata alla Presidenza del Senato il 3 Gennaio 2024.

Da detta sintesi, operando l'azienda in un contesto territoriale a rischio, si deriva l'assoluta necessità di prestare massima attenzione alla coerente ed efficace attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi ed in materia di trasparenza amministrativa, ossia nell'impostazione del presente PTPCT, per ASSC.

“Le organizzazioni criminali di tipo mafioso continuano ad esprimere un intenso profilo di minaccia dimostrando un'elevata capacità tanto di proiezione al di fuori delle aree operative di origine, quanto di adeguamento alle trasformazioni geo-politiche, economiche e finanziarie.

Sempre più frequentemente si registrano forme di ingerenza realizzate con il contributo di soggetti riferibili alla c.d. “zona grigia” (imprenditori collusi, funzionari pubblici infedeli, professionisti facilitatori).

Sono, infatti, state accertate - specie nei settori economici maggiormente redditizi - fattispecie illecite quali corruzione, evasione ed elusione fiscale nonché riciclaggio e reimpiego di denaro.

[...]La minaccia affaristico-criminale, riconducibile all'operatività di diversi attori economici ed a logiche di inquinamento e penetrazione nel tessuto produttivo imprenditoriale, è costantemente monitorata anche nell'ottica di garantire la modernizzazione del Paese attraverso la realizzazione dei progetti legati al Piano nazionale di Ripresa e Resilienza. D'altra parte, l' incisiva azione di contrasto di Magistratura e Forze di polizia ostacola le consorterie nell'esecuzione di strategiecriminali di più ampio respiro.

Le cosche dimostrano di possedere tecniche di penetrazione economica per ingerirsi nelle procedure ad evidenza pubblica, anche per l'ottenimento di sovvenzioni pubbliche ed europee.



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

I modi operandi praticati dalla criminalità organizzata fanno sempre più frequentemente appello alle intimidazioni ed alla corruzione, mentre azioni più violente e fatti di sangue divengono ascrivibili a realtà criminali meno strutturate.

Nelle zone di origine, in cui il controllo del territorio è ancora pervasivo, la mafia imprenditrice, interessata soprattutto agli appalti pubblici, presidia i locali spazi economici offerti dal territorio. Nelle aree di proiezione, invece, dove la densità mafiosa e la sua percezione sono talvolta affievolite, la strategia delle organizzazioni criminali è orientata ad offrire servizi a tariffe agevolate per supportare prima ed inglobare successivamente le numerose aziende in difficoltà. In generale, non potendo contare sul controllo capillare del territorio, le attività poste in essere dalle organizzazioni adottano un modello di azione più imprenditoriale che criminale, puntando sull'economia legale, attraverso il riciclaggio ed il reimpiego di proventi illeciti.

Quest'ultimo aspetto è diventato un connotato peculiare delle criminalità di tipo mafioso, connesso all'ingente disponibilità economica a loro disposizione, proveniente dai traffici illeciti, primo fra tutti quello degli stupefacenti, che mirano ad immettere nel circuito dell'economia legale attraverso tecniche sempre più raffinate. In tale contesto, come accennato in premessa, il contrasto alle organizzazioni criminali si sviluppa secondo una strategia "multilivello", connotata anche da un rafforzamento dei meccanismi di collaborazione interistituzionale e a livello internazionale; il piano d'azione per disarticolare le varie consorterie mafiose si sviluppa secondo tre principali direttrici volte, sostanzialmente, alla conclusione di operazioni di polizia giudiziaria, alla ricerca e alla cattura di latitanti ed all'aggressione ai patrimoni illeciti.

In ambito interistituzionale, tra le strategie investigative privilegiate, va evidenziato il potenziamento del monitoraggio degli appalti pubblici, attraverso la piena attuazione della circolarità informativa tra la Direzione Investigativa Antimafia, la Polizia di Stato, l'Arma dei Carabinieri e la Guardia di Finanza¹⁴, a supporto dell'attività dei Prefetti ai fini dell'adozione delle interdittive antimafia.

È altresì importante annoverare l'operato dell'Organismo permanente di monitoraggio ed analisi sul rischio di infiltrazione nell'economia da parte della criminalità organizzata di tipo mafioso¹⁵, istituito nel 2020 in occasione della pandemia da Covid-19 con il compito di garantire un'osmosi informativa ed un costante confronto interforze, al fine di realizzare approfondimenti analitici sul fenomeno e di elaborare efficaci strategie di prevenzione e contrasto"

L'osservazione di quanto sopra esposto conduce sì alla necessità di vigilare su tutte le aree di rischio con particolare riferimento a quella degli appalti pubblici.

4.3 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno riguarda agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare essa è utile a evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità dell'azienda..

Come consigliato dall'ANAC, ai fini dell'analisi del contesto interno si prendono in considerazione i seguenti dati:

- organi di indirizzo,
- struttura organizzativa,
- ruoli e responsabilità;
- politiche, obiettivi, e strategie;
- risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie;
- qualità e quantità del personale;



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

- *cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica;*
- *sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali);*
- *relazioni interne ed esterne.*

Circa la struttura organizzativa, i ruoli e le responsabilità, si rinvia alla sottosezione Personale, all'interno della sezione *Amministrazione Trasparente* del sito ufficiale del ASSP.

Deve considerarsi, come anticipato, che l'organico di ASSP si è incrementato tra da circa 30 unità nel 2016 a circa 40 nel 2024.

Per quanto concerne gli organi aziendali, è assai rilevante tener conto di quanto segue.

Per l'azienda speciale, il ruolo che nelle società è svolto dall'Assemblea è in capo al Consiglio Comunale ex vigente art.114 DLgs 267 / 2000, con la competenza all'approvazione dei seguenti atti:

- a) il piano-programma, comprendente un contratto di servizio che disciplini i rapporti tra ente locale ed azienda speciale;*
- b) il budget economico almeno triennale;*
- c) il bilancio di esercizio;*
- d) il piano degli indicatori di bilancio .*

A quest'ultimo riguardo sono elaborati a preventivo e consuntivo indicatori di bilancio che possono essere di supporto ai processi decisionali di ASSP, e più in generale all'economicità aziendale, atteso che i tradizionali parametri di redditività non sono significativi nel caso di specie, poiché l'azienda deve opportunamente utilizzare tutte le risorse economiche ad essa trasferite dal Comune, ai fini della massima quantità ed efficacia di servizi da rendere sul territorio, fermo l'ottenimento di contenuti risultati economici positivi o di equilibrio (ed inoltre dispone di attività fisse in misura assai contenuta).

Ex art.21 dello statuto ASSP (*Competenze del Consiglio di Amministrazione*):

1. Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei poteri conferiti ad esso conferiti per l'amministrazione dell'Azienda, esercita tutte le funzioni che la legge o lo Statuto non attribuiscono espressamente al Presidente o al Direttore.

2. Il Consiglio di Amministrazione delibera:

- a) i regolamenti Aziendali;*
- b) il piano programma, il bilancio triennale ed annuale di previsione ed il conto consuntivo unitamente alla relazione gestionale;*
- c) sull'organizzazione dell'Azienda e sull'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, ed anche sugli accordi sindacali aziendali;*
- d) le tariffe dei servizi erogati, sulla base degli indirizzi determinati dall'Amministrazione Comunale;*
- e) sulle azioni da promuovere o sostenere in giudizio, dispone sulle transazioni giudiziarie ed extra giudiziarie salvo quelle riservate dalla normativa vigente o dal regolamento interno al Direttore;*
- f) previa autorizzazione del Comune, la partecipazione in Enti, Società o Consorzi, e nomina i propri rappresentanti;*
- g) le proposte di modifica del presente Statuto.*
- h) l'approvazione dei contratti e capitoli;*
- i) sulla contrazione dei mutui, approva i contratti stipulati dal Direttore e delibera le spese secondo i limiti dei poteri attribuiti allo stesso.*

Ex art.24 dello statuto ASSP (*Il Presidente*):

Il Presidente ha la rappresentanza istituzionale dell'Azienda nei rapporti con gli enti locali e con le autorità statali e regionali, ed inoltre:

- a) convoca , coordina e presiede il Consiglio di Amministrazione;*
- b) firma gli atti e la corrispondenza del Consiglio;*
- c) vigila alla esecuzione delle deliberazioni prese dal Consiglio;*
- d) svolge funzioni di iniziativa e stimolo al miglioramento della conduzione aziendale;*



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

- e) *vigila sull'operato del Direttore e riferisce al Consiglio sull'andamento dell'Azienda;*
- f) *adotta, in casi eccezionali di necessità ed urgenza, e sotto la sua responsabilità, i provvedimenti di competenza del Consiglio di Amministrazione che devono essere sottoposti allo stesso nella sua prima riunione successiva per la ratifica;*
- g) *attua le iniziative di informazione e di partecipazione dell'utenza e più in generale della cittadinanza secondo quanto previsto dal presente Statuto o da quello Comunale.*

Ex art.27 dello statuto (Direttore – Competenze):

1. Il Direttore ha, nell'ambito delle proprie funzioni e nel rispetto delle competenze attribuite per legge o dal presente Statuto agli altri organi dell'Azienda, la piena autonomia decisionale.

2. In particolare il Direttore:

- a) *sovrintende all'attività tecnico-amministrativa, commerciale e finanziaria dell'Azienda, in autonomia decisionale per il raggiungimento degli obiettivi generali dell'Azienda;*
- b) *dirige il personale dell'Azienda ed esercita il potere disciplinare nei modi e con i limiti previsti dalle leggi e dai contratti collettivi vigenti;*
- c) *sottopone al Consiglio di Amministrazione lo schema dei piani e dei programmi d'intervento, del bilancio pluriennale, del bilancio preventivo annuale e del conto consuntivo;*
- d) *prende parte alle riunioni del Consiglio di Amministrazione con funzione consultiva e ne esegue le deliberazioni;*
- e) *provvede agli appalti e alle forniture necessarie al funzionamento ordinario dell'Azienda, nomina le commissioni di gara per quanto di sua competenza e stipula i contratti;*
- f) *firma gli ordinativi di pagamento e le reversali d'incasso;*
- g) *firma la corrispondenza e gli atti che non siano di competenza del Presidente;*
- h) *gestisce le relazioni sindacali;*
- i) *progetta i sistemi di valutazione ed incentivazione del personale e definisce i piani formativi e l'organizzazione degli eventi*
- j) *provvede a tutti gli altri compiti determinati dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti;*
- k) *attua, tramite ordini di servizio ed autonomamente, i provvedimenti ritenuti necessari alla struttura organizzativa e alle funzioni del personale per i miglioramenti delle stesse ed il raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda.*

3. Entro i limiti e nei modi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, il Direttore con apposito regolamento, provvede direttamente, sotto la propria responsabilità agli acquisti e alle spese ed opere necessarie per il normale ed ordinario funzionamento della Azienda, sottoponendo poi allo stesso Consiglio il relativo rendiconto.

4. Data la caratteristica organizzativa dell'Azienda strutturata per servizi, il Direttore può delegare ad uno o più altri Responsabili di Area, parte delle proprie competenze, nonché il potere di firma degli atti.

Al Responsabile Operativo sono assegnati poteri di firma da utilizzarsi in assenza o impedimento del Direttore.

Salvo quanto sopra, non risultano assegnate procure o deleghe ad altri soggetti, che possano impegnare la società nei rapporti con i terzi.

*Le politiche, gli obiettivi e le strategie sono correlati all'approvazione degli atti fondamentali da parte del Consiglio Comunale già sopra riportati e di atto di indirizzo specifici ex art.42, c.2, lettera g) DLgs 267 / 2000; di particolare rilevanza è l'intervenuta approvazione del contratto di servizio tra il Comune ed ASSP, di durata quinquennale (rinnovabile per altri cinque) e sottoscritto in data 21.01.2016 dal Direttore di ASSP, il quale contratto consente l'esercizio, da parte delle competenti Direzioni comunali, di un controllo su ASSP analogo a quello esercitato su un ufficio comunale nell'ottica dell'affidamento *in house providing* quinquennale, deliberati dal Consiglio Comunale con atto 18.12.2014, n.89.*

Al contratto di servizio ed agli allegati si rinvia con riferimento al portafoglio servizi sociali gestito da ASSP.



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

Quanto alle risorse, alle conoscenze ed alle tecnologie, l'organico di ASSP ha competenze sia di coordinamento di svolgimento dei servizi sociali svolti a mezzo di terzi, sia competenze di gestione diretta dei servizi in rapporto con l'utenza finale; sussistono inoltre le competenze interne amministrativo – finanziarie, integrate da consulenti esterni in materia contabile – fiscale, di diritto del lavoro, amministrativa. Rispetto alla quantità ed alla qualità del personale (come detto incrementatosi in termini a partire dal 2019), al 01.01.2024 il numero dei dipendenti a tempo indeterminato è pari a 40 unità (tra educatori, assistenti sociali, ASA e amministrativi); a tempo determinato è pari a 1 (il dirigente), per un totale di 41 unità. In ottica di prevenzione della corruzione può valutarsi positivamente l'esperienza media del personale ed il buon tasso di scolarizzazione.

Come detto, ASSP si avvale di affidamenti ed appalti a terzi per lo svolgimento di lavori, forniture e servizi, sia per piccoli interventi ed attività, sia in particolare per i servizi di maggiore dimensione ed impatto sugli utenti finali.

L'Azienda può definirsi a livelli di adeguata informatizzazione, anche nell'ottica della prevenzione della corruzione, curando la Società stessa direttamente quanto segue:

- amministrazione del Dominio di Active Directory, che è l'insieme di regole, privilegi, utenti, postazioni di lavoro, stampanti che regolano e governano le funzioni di rete tra i PC
- configurazione e deploy delle postazioni di lavoro, cioè la preparazione dei PC e la distribuzione al personale.
- assistenza agli utenti interni
- definizione e presidio delle funzioni di backup e disaster recovery per i servizi interni non in outsourcing
- sviluppo di procedure informatiche a supporto delle funzioni aziendali (si segnala che dal 2016 è entrato in funzione il sistema di rilevazione delle presenze)
- gestione e mantenimento degli applicativi gestionali aziendali
- gestione e mantenimento del sito web.

Circa la cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica, non risultano eventi da segnalare sia con riferimento agli amministratori in carica, sia con riferimento ai dipendenti della società.

I sistemi ed i flussi informativi, correlati ai processi decisionali (sia formali sia informali) sono altresì orientati dalle procedure in essere con riferimento al sistema di qualità aziendale (che ad oggi riguarda il CFP Da Vinci certificato ed accreditato con Regione Lombardia) ed al modello di prevenzione dei reati societari ex DLgs 231 / 2001, che al sistema di qualità di riferisce; nel corso del 2017 s'è provveduto ad una completa revisione dei processi, anche coerentemente con l'obbligatoria revisione del sistema qualità secondo le nuove norme ISO 9001:2015.

Circa le relazioni interne alla società ed esterne tra società e terzi non risultano particolari elementi da segnalare.

4.4 AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE E GENERALI

Si è avviato nel corso del 2024 il processo di mappatura dei processi ed identificazione dei rischi come definito dall'allegato 1 al PNA 2019

Tenendo nel prosieguo costantemente conto di tutto quanto sopra sub A) e B), per la ... *mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi*, il presente PTPCT focalizza questo tipo di analisi in primo luogo [come da definizione del PNA e dei relativi Aggiornamenti] sulle cd. "aree di rischio



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

obbligatorie” [da I a IV a seguire], sulle cd. “aree generali”, anch’esse riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi [da V a X], nonché dalle aree precisate dalle nuove Linee Guida [XI e XII]:

- *processi finalizzati all’acquisizione e alla progressione del personale;*
- *processi finalizzati all’affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all’affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblico disciplinato dal [DLgs 50 / 2016];*
- *processi finalizzati all’adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;*
- *processi finalizzati all’adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (tra cui: sovvenzioni, contributi, finanziamenti dall’azienda a terzi).*
- *gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;*
- *controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;*
- *incarichi e nomine;*
- *affari legali e contenzioso;*
- *area delle relazioni esterne;*
- *aree in cui vengono gestiti i rapporti fra amministratori pubblici e soggetti privati.*

4.5 AREE E PROCESSI AZIENDALI A MAGGIOR RISCHIO – ALLEGATO

Quanto alla mappatura dei processi in senso stretto, essa ... è un modo “razionale” di individuare e rappresentare tutte le attività dell’ente ... L’effettivo svolgimento della mappatura deve risultare nel PTPCT.

L’accuratezza e l’esaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell’analisi complessiva.

L’obiettivo è che le amministrazioni e gli enti realizzino la mappatura di tutti i processi. La ricostruzione accurata della cosiddetta “mappa” dei processi organizzativi è un esercizio conoscitivo importante non solo per l’identificazione dei possibili ambiti di vulnerabilità dell’amministrazione rispetto alla corruzione, ma anche rispetto al miglioramento complessivo del funzionamento della macchina amministrativa. Frequentemente, nei contesti organizzativi ove tale analisi è stata condotta al meglio, essa fa emergere duplicazioni, ridondanze e nicchie di inefficienza che offrono ambiti di miglioramento sotto il profilo della spesa (efficienza allocativa o finanziaria), della produttività (efficienza tecnica), della qualità dei servizi (dai processi ai procedimenti) e della governance.

[La mappatura] può essere effettuata con diversi livelli di approfondimento. Dal livello di approfondimento scelto dipende la precisione e, soprattutto, la completezza con la quale è possibile identificare i punti più vulnerabili del processo e, dunque, i rischi di corruzione che insistono sull’amministrazione o sull’ente: una mappatura superficiale può condurre a escludere dall’analisi e trattamento del rischio ambiti di attività che invece sarebbe opportuno includere.

Inoltre, la realizzazione della mappatura dei processi deve tener conto della dimensione organizzativa dell’amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, dell’esistenza o meno di una base di partenza (ad es. prima ricognizione dei procedimenti amministrativi, sistemi di controllo di gestione)

...



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

Resta fermo che le amministrazioni e gli enti ... sono, comunque, tenuti ad avere, qualora non completino la mappatura dei processi per le ragioni appena esposte, quanto meno una mappatura di tutti i macro processi svolti e delle relative aree di rischio, "generali" o "specifiche", cui sono riconducibili.

La mappatura conduce, come previsto nel PNA, alla definizione di un elenco dei processi (o dei macro-processi). È poi necessario effettuare una loro descrizione e rappresentazione il cui livello di dettaglio tiene conto delle esigenze organizzative, delle caratteristiche e della dimensione della struttura.

La finalità è quella di sintetizzare e rendere intellegibili le informazioni raccolte per ciascun processo, permettendo, nei casi più complessi, la descrizione del flusso e delle interrelazioni tra le varie attività. Come minimo è necessaria l'individuazione delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono.

Altri elementi per la descrizione del processo sono: l'indicazione dell'origine del processo (input); l'indicazione del risultato atteso (output); l'indicazione della sequenza di attività che consente di raggiungere il risultato - le fasi; i tempi, i vincoli, le risorse, le interrelazioni tra i processi.

In ogni caso, per la mappatura, è quanto mai importante il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali. Può essere utile prevedere, specie in caso di complessità organizzative, la costituzione di un gruppo di lavoro dedicato e interviste puntuali agli addetti ai processi per conoscerne gli elementi peculiari e i principali flussi.

Tenendo conto di quanto sopra esposto, con il presente PTPCT ASSP:

- intende consolidare la cultura dell'analisi organizzativa, in ottica di rilevazione della situazione procedurale attuale, nella prospettiva di eventuale ridefinizione delle procedure stesse, nella prospettiva di efficacia ed efficienza dei processi, anche con il supporto dei necessari livelli di automazione;
- ai fini del presente PTPCT, si procede all'individuazione di alcuni processi (si veda l'allegato A) nell'ambito delle aree di rischio sopra individuate;
- una più completa mappatura dei processi sarà effettuata in corrispondenza dello sviluppo ed approvazione del modello ex DLgs 231 / 2001.

Quanto alla *valutazione del rischio*, ai fini del presente PTPCT vengono individuati i processi di cui all'Allegato A, tenendo conto della valutazione del rischio, effettuata realizzando le seguenti fasi: a) Identificazione degli eventi rischiosi; b) Analisi del rischio; c) Ponderazione del rischio; d) Trattamento del rischio.

FASE	DESCRIZIONE
a) Identificazione degli eventi rischiosi	<i>L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare [teoricamente tutti] gli eventi di natura corruttiva che, ... anche solo ipoteticamente, ... possono verificarsi in relazione ai processi, o alle fasi dei processi, di pertinenza dell'amministrazione. Per procedere all'identificazione degli eventi rischiosi è opportuno che ogni amministrazione o ente prenda in considerazione il più ampio numero possibile di fonti informative (interne, es. procedimenti disciplinari, segnalazioni, report di uffici di controllo, incontri con i responsabili degli uffici e con il personale, oltre che naturalmente le risultanze dell'analisi della mappatura dei procedimenti e dei processi;</i>



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

	esterne, es. casi giudiziari e altri dati di contesto esterno). Nell'ottica semplificata e sperimentale già sopra chiarita, il presente PTPC fonda l'identificazione degli eventi rischiosi sui confronti avvenuti tra il Direttore Generale e Responsabile di settore, e trae spunto dagli <i>approfondimenti dell'Aggiornamento [al PNA] relativi all'area di rischio contratti pubblici ...</i>; per la pluralità delle fonti informative si rinvia al sistematico processo che si completerà entro il 2016 come già sopra citato.
b) Analisi del rischio	Ai fini del presente PTPC, nella chiarita ottica sperimentale e semplificata, si è utilizzato il modello previsto dall'Allegato 5 al PNA (cui si rinvia per il dettaglio) il quale, ad ogni evento rischioso, associa un indice di probabilità che l'evento si verifichi ed un indice di impatto cagionato dal verificarsi dell'evento stesso; il prodotto tra i due indici genera un indice sintetico del livello di rischio. In detta fase si è tenuto sinteticamente conto di quanto segue: a) mancanza di controlli ...; b) mancanza di trasparenza; c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento; d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; e) scarsa responsabilizzazione interna; f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; g) inadeguata diffusione della cultura della legalità; h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.
c) Ponderazione del rischio	La fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire le priorità di trattamento dei rischi, attraverso il loro confronto, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera. La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti

Quanto al **trattamento del rischio**, mira ad introdurre misure adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili.

Il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

A questo proposito, ... è utile distinguere 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 e "misure specifiche" che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

L'individuazione e la valutazione della congruità delle misure rispetto all'obiettivo di prevenire il rischio rientrano fra i compiti fondamentali di ogni amministrazione o ente.

Ad esempio, nel caso della misura di formazione, definita dal PNA come misura obbligatoria, le amministrazioni e gli enti piuttosto che finalizzarla secondo criteri di quantità delle persone in formazione è necessario la considerino e la progettino quale azione che possa effettivamente prevenire o contrastare comportamenti corruttivi. I PTPC dovrebbero, quindi, definire percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono nell'ambito del sistema di prevenzione del rischio corruttivo.



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

Si elencano di seguito le tipologie principali di misure (a prescindere se generali o specifiche):

- *misure di controllo;*
- *misure di trasparenza;*
- *misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;*
- *misure di regolamentazione;*
- *misure di semplificazione dell'organizzazione/riduzione dei livelli/riduzione del numero degli uffici;*
- *misure di semplificazione di processi/procedimenti;*
- *misure di formazione;*
- *misure di sensibilizzazione e partecipazione;*
- *misure di rotazione;*
- *misure di segnalazione e protezione;*
- *misure di disciplina del conflitto di interessi;*
- *misure di regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).*

L'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio deve rispondere a tre requisiti:

1. *Efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio.*

L'identificazione della misura di prevenzione è quindi una conseguenza logica dell'adeguata comprensione delle cause dell'evento rischioso.

Se l'analisi del rischio ha evidenziato che un evento rischioso in un dato processo è favorito dalla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, potrebbe non essere utile applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuabile, potrebbe non essere in grado di rimuovere la causa dell'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo). Al contrario, se l'analisi del rischio avesse evidenziato, per lo stesso processo, che l'evento rischioso è favorito dal fatto che un determinato incarico è ricoperto per un tempo prolungato sempre dal medesimo soggetto, la rotazione potrebbe essere una misura certamente più efficace rispetto all'attivazione di un nuovo controllo.

2. *Sostenibilità economica e organizzativa delle misure.*

L'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni ed enti. Se fosse ignorato quest'aspetto, i PTPC finirebbero per essere irrealistici e quindi restare inapplicati. Ferma restando l'obbligatorietà delle misure previste come tali dalla legge, l'eventuale impossibilità di attuarle va motivata, come nel caso, ad esempio dell'impossibilità di effettuare la rotazione dei dirigenti per la presenza di un unico dipendente con tale qualifica.

3. *Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.*

L'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative dell'amministrazione. I PTPC dovrebbero contenere un numero significativo di misure specifiche, in maniera tale da consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singola amministrazione. Tutte le misure individuate devono essere adeguatamente programmate. La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPC.

Per ogni misura è opportuno siano chiaramente descritti almeno i seguenti elementi:

- la tempistica, con l'indicazione delle fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura. L'esplicitazione delle fasi è utile al fine di scadenare l'adozione della misura, nonché di consentire un agevole monitoraggio da parte del RPC;



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

- *i responsabili, cioè gli uffici destinati all'attuazione della misura, in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa; diversi uffici possono essere responsabili di una o più fasi di adozione delle misure;*
- *gli indicatori di monitoraggio e i valori attesi.*

5 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PER IL TRIENNIO

5.1 VERIFICHE PROCEDURALI E DI MERITO NELLE AREE / PROCESSI A MAGGIOR RISCHIO ANTICORRUZIONE

In base agli aggiornamenti al PNA si evidenzia che Le aziende ... [debbono individuare] le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il RPCT.

Le misure di seguito dettagliate sono quindi oggetto di una specifica programmazione, che sarà oggetto di rendicontazione secondo i tempi e le modalità già sopra previste al § 3.

Come detto, ASSP individua aree, processi, rischi come da allegato A al presente piano.

Il RPCT svolgerà in corso d'anno verifiche specifiche a campione (procedurali e nel merito dei fatti gestionali) a partire da aree, processi, rischi di comportamenti illeciti, come da tabella allegata al presente piano, che si caratterizzano per il più elevato indice di rischio; di ogni verifica verrà redatto apposito verbale.



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

5.2 POTENZIAMENTO IN MATERIA DI TRASPARENZA AMMINISTRATIVA, ANCHE A MEZZO DEL GRUPPO DI LAVORO; ADEGUAMENTO IN MATERIA DI ACCESSO AGLI ATTI

5.2.1 OBIETTIVI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Alla luce dell'approvazione delle *Linee Guida* (non esaustivamente, § 3.1.3) e del relativo allegato (cui si rinvia per il dettaglio), si è provveduto ad adeguare la sezione *amministrazione trasparente* di ASSP, ai nuovi standard come da citato allegato secondo la struttura in sezioni / sottosezioni, i relativi contenuti, le frequenze di aggiornamento.

Alla luce di quanto sopra, obiettivi del presente PTPCT in materia di trasparenza, oltre a quanto sopra sono i seguenti:

- Assicurare lo sviluppo e la diffusione di una cultura della legalità ed integrità in tutte le componenti dell'azienda (amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori ecc.);
- Sviluppare la strutturazione degli uffici con adeguati strumenti operativi per il corretto assolvimento degli obblighi con il minor impiego di risorse possibili;
- Potenziare il flusso informativo interno della azienda, il confronto e la consultazione dei soggetti interessati (Responsabili di Unità Organizzativa) attraverso un gruppo di lavoro, coordinato dal RPCT, in modo tale sia garantita la produzione delle informazioni nel dettaglio e nel formato richiesto per la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web della azienda stessa;
- Attuare la ricognizione e l'utilizzo delle banche dati e degli applicativi, già in uso, al fine di identificare tutte le possibilità di produzione automatica del materiale richiesto;
- Assicurare una progressiva riduzione dei costi relativi all'elaborazione del materiale soggetto agli obblighi di pubblicazione;
- Introdurre e mantenere in esercizio lo strumento di misurazione automatica degli accessi alla sezione *Amministrazione Trasparente*;
- Procedere secondo le indicazioni di ANAC in materia di attestazione dell'attività di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente.

L'obiettivo di programma è anche quello di accompagnare l'intero organico di ASSP nel prendere piena consapevolezza non soltanto dell'evoluzione normativa in materia di trasparenza e degli aspetti gestionali / procedurali / informatici del sistema, ma anche del diverso approccio che occorre attuare nella pratica lavorativa.

Il RPCT individua di volta in volta, a fini di coinvolgimento diretto per area funzionale e per mansione svolta i dipendenti che si occuperanno della produzione e dell'aggiornamento dei dati ai fini della pubblicazione (che avverrà a cura dello stesso RPCT), per ciascuna sottosezione nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente", articolazione ed attribuzione delle competenze di massima per unità organizzativa, che di seguito si riporta:

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Ufficio competente
--	--------------------



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

Disposizioni generali;	vicedirezione e coordinamento
Organizzazione;	vicedirezione e coordinamento
Consulenti e collaboratori;	vicedirezione e coordinamento/amministrazione
Personale;	vicedirezione e coordinamento
Selezione del personale	vicedirezione e coordinamento
Performance	vicedirezione e coordinamento
Enti controllati;	sezione non di interesse
Attività e procedimenti;	
Bandi di gara e contratti;	segreteria
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici;	sezione non di interesse
Bilanci;	vicedirezione e coordinamento
Beni immobili e gestione patrimonio;	sezione non di interesse
Controlli e rilievi sull'amministrazione;	sezione non di interesse
Servizi erogati	vicedirezione e coordinamento/amministrazione
Pagamenti;	amministrazione
Opere pubbliche;	sezione non di interesse
Informazioni ambientali;	sezione non di interesse
Altri contenuti.	vicedirezione e coordinamento

Sul sito web della azienda, e anche all'interno della sezione *Amministrazione Trasparente*, potranno essere presenti anche note non obbligatorie ai sensi di legge, ma ritenute utili per informare il cittadino.

Il RPTC riferisce al Consiglio di Amministrazione eventuali inadempimenti e ritardi.

A tal fine il RPCT evidenzia e informa i Responsabili di Unità Organizzativa delle eventuali carenze, mancanze o non coerenze riscontrate e gli stessi dovranno provvedere a sanare le inadempienze entro e non oltre 30 giorni dalla segnalazione.

Eventuali ritardi negli aggiornamenti e nella pubblicazioni previste, che potrebbero comportare sanzioni, potranno costituire oggetto di provvedimento disciplinare da parte dell'Azienda ai Responsabili di Unità Organizzativa.

Trasparenza in materia di contratti pubblici

In allegato al presente documento ed alle relative appendici A) e B), sono raccolti gli obblighi in materia di trasparenza (area Bandi di gara e contratti), in relazione alla recente evoluzione normativa che di seguito si dettaglia.

A) Come previsto dalla delibera ANAC n 264 del 20 Giugno 2023 come modificata e integrata con delibera n 601 del 19 Dicembre 2023:

2.1 Il presente provvedimento individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del codice.



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

2.2 Gli obblighi di comunicazione e di pubblicazione di cui al presente provvedimento si applicano a tutte le stazioni appaltanti ed enti concedenti che rientrano nell'ambito soggettivo di applicazione del decreto trasparenza ai sensi dell'articolo 2-bis del medesimo decreto.

3.1 Al fine di assolvere gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di cui all'articolo 37 del decreto trasparenza, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti comunicano tempestivamente alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del citato decreto, tutti i dati e le informazioni, individuati nell'articolo 10 del provvedimento di cui all'articolo 23 del codice [si veda alla successiva lettera B].

3.2 La trasmissione dei dati alla BDNCP è assicurata dalle piattaforme di approvvigionamento digitale di cui agli articoli 25 e 26 del codice secondo le modalità previste nel provvedimento di cui all'articolo 23 del codice. Ai fini della trasparenza fanno fede i dati trasmessi alla BDNCP per il tramite della PCP.

3.3 Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti inseriscono sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP secondo le regole tecniche di cui al provvedimento adottato da ANAC ai sensi dell'articolo 23 del codice. Tale collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza dell'intera procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione.

3.4 Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti pubblicano nella sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito istituzionale gli atti, i dati e le informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria come individuati nell'Allegato 1) al presente provvedimento.

B) Come previsto all'art 10.1 dalla delibera ANAC n 261 del 20 Giugno 2023 (Informazioni che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti sono tenuti a trasmettere alla BDNCP), Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti sono tenuti a trasmettere tempestivamente alla BDNCP, per il tramite delle piattaforme di approvvigionamento certificate, le informazioni riguardanti:

a) programmazione

- 1. il programma triennale ed elenchi annuali dei lavori;*
- 2. il programma triennale degli acquisti di servizi e forniture*

b) progettazione e pubblicazione

- 1. gli avvisi di pre-informazione*
- 2. i bandi e gli avvisi di gara*
- 3. avvisi relativi alla costituzione di elenchi di operatori economici*

c) affidamento

- 1. gli avvisi di aggiudicazione ovvero i dati di aggiudicazione per gli affidamenti non soggetti a pubblicità*

2. gli affidamenti diretti

d) esecuzione

- 1. La stipula e l'avvio del contratto*
- 2. gli stati di avanzamento*
- 3. i subappalti*



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

- 4. le modifiche contrattuali e le proroghe*
 - 5. le sospensioni dell'esecuzione*
 - 6. gli accordi bonari*
 - 7. le istanze di recesso*
 - 8. la conclusione del contratto*
 - 9. il collaudo finale*
 - e) ogni altra informazione che dovesse rendersi utile per l'assolvimento dei compiti assegnati all'ANAC*
- dal codice e da successive modifiche e integrazioni.*

C) L'Allegato 12 al presente PTPCT, con particolare riferimento alla sezione *Bandi di gara e contratti* sintetizza le informazioni da pubblicare ai sensi di quanto sopra sub A) e B).

5.2.2 OBIETTIVI IN MATERIA DI ACCESSO AGLI ATTI

Come da determinazione ANAC n. 1309 del 28/12/2016:

Per "accesso generalizzato" si intende l'accesso di cui all'art. 5, comma 2, del decreto trasparenza.

Per "accesso civico (semplice)" si intende l'accesso di cui all'art. 5, comma 1, del decreto trasparenza, ai documenti oggetto degli obblighi di pubblicazione.

Per "accesso documentale" si intende l'accesso disciplinato dal capo V della legge 241/1990.

Si rinvia, tra altri documenti, alla sentenza TAR Campania sezione VI 13 Dicembre 2017 n 5901, ai fini di maggiori dettagli circa le tre tipologie di accesso, le quali sinteticamente si riferiscono:

- per l'accesso documentale, alla richiesta di informazioni da parte di chiunque, senza necessità di motivazione, ragionevolmente con il solo limite (per l'eventuale accoglimento parziale o diniego nel caso di CCN) della tutela della privacy o delle segretezza commerciale / industriale;
- per l'accesso civico, alla richiesta di pubblicazione in Amministrazione Trasparente di documenti che già avrebbero dovuto essere pubblicati;
- per l'accesso documentale, alla richiesta di atti normalmente in un contesto di precontenzioso o contenzioso.

Come da § 3.1.4 delle nuove Linee Guida 1134, ... *le [aziende speciali e le] società pubbliche (nei limiti indicati dall'art. 2-bis DLgs 33 / 2013) sono tenute ad attuare la disciplina in tema di trasparenza, sia attraverso la pubblicazione on line all'interno del proprio sito sia garantendo l'accesso civico ai dati e ai documenti detenuti, relativamente all'organizzazione e alle attività svolte. L'accesso generalizzato è riconosciuto per i dati e i documenti che non siano già oggetto degli obblighi di pubblicazione già indicati. Si applicano le esclusioni e i limiti di cui all'art. 5-bis del d.lgs. n. 33 del 2013. A tal fine le [aziende e le] società applicano le richiamate Linee guida (delibera n. 1309 del 2016), valutando caso per caso la possibilità di diniego dell'accesso a tutela degli interessi pubblici e privati indicati dalla norma citata. Tra gli interessi pubblici vanno considerati quelli curati dalla società qualora svolga attività di pubblico interesse. Tra gli interessi privati, particolare attenzione dovrà essere posta al bilanciamento tra il diritto all'accesso e la tutela degli "interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore ed i segreti commerciali".*



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

Ancora come da determinazione ANAC n. 1309 del 28/12/2016 (§ 3.1), viene consigliata l'adozione di una disciplina sulle diverse tipologie di accesso da parte di ciascuna società ed azienda, anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione.

In particolare, tale disciplina potrebbe prevedere:

- 1. una sezione dedicata alla disciplina dell'accesso documentale;*
- 2. una seconda sezione dedicata alla disciplina dell'accesso civico ("semplice") connesso agli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33;*
- 3. una terza sezione dedicata alla disciplina dell'accesso generalizzato.*

Tale sezione dovrebbe disciplinare gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste di accesso generalizzato. Si tratterebbe, quindi, di:

- a) provvedere a individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato;*
- b) provvedere a disciplinare la procedura per la valutazione caso per caso delle richieste di accesso.*

3.2. Adeguamenti organizzativi

Al fine di rafforzare il coordinamento dei comportamenti sulle richieste di accesso si invitano le amministrazioni e gli altri soggetti tenuti ad adottare anche adeguate soluzioni organizzative, quali, ad esempio, la concentrazione della competenza a decidere sulle richieste di accesso in un unico ufficio (dotato di risorse professionali adeguate, che si specializzano nel tempo, accumulando know how ed esperienza), che, ai fini istruttori, dialoga con gli uffici che detengono i dati richiesti.

Si tratterebbe, quindi, di:

- a) provvedere a individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato;*
- b) provvedere a disciplinare la procedura per la valutazione caso per caso delle richieste di accesso.*

Anche tenuto conto della relativa novità della materia, ASSP ritiene di operare come segue:

- come anticipato sopra, il RPCT assume anche la funzione di Responsabile dell'accesso, da parte di terzi, alle informazioni detenute da ASSP, in modo da garantire il trattamento omogeneo delle richieste di informazioni con riferimento ad accesso documentale, accesso civico semplice, accesso generalizzato (come sopra definiti); ai fini di cui sopra, il RPCT si avvarrà delle Unità Organizzative competenti, nonché della competenza degli Amministratori all'occorrenza;
- data l'opportunità che le novità di cui sopra costituiscono per i terzi a fini di accesso e conoscenza delle informazioni detenute da ASSP, ma dovendosi anche tener conto della complessità della materia, sono pubblicate nell'area *accesso civico* della sezione *amministrazione trasparente* di ASSP:
 - il link al DLgs 97/2016 ed alle Linee Guida ANAC in materia di accesso alle informazioni;
 - il presente stralcio del PTPCT 2018 – 2020 di ASSP;
 - un modulo di richiesta di accesso alle informazioni che possa auspicabilmente orientare il soggetto (cittadino, impresa, terzo) nel formulare la richiesta.
- in caso di pervenute richieste di accesso generalizzato civico o documentale si provvederà, oltre a dar corso come da punti precedenti, ad istituire il registro degli accessi nel formato richiesto dalle linee guida ANAC FOIA.



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

Come da specifico paragrafo all'interno del § 3.1.1 delle nuove Linee Guida, *[le aziende e] le società 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 dedicate al "modello 231"*.

ASSP essendo, a breve, posta in liquidazione ha sospeso le attività formative inizialmente previste.

5.4 CODICE DI COMPORTAMENTO

Come da specifico paragrafo all'interno del § 3.1.1 delle nuove Linee Guida, *le [aziende e le] società integrano il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottano 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. 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. 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.*

ASSP ha approvato il proprio codice etico con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'ASSP n. 9 del 26/03/2015 insieme con il Modello di Organizzazione e di Gestione previsto dal Decreto Legislativo 8.06.2001, n. 231 (che ha esteso anche agli Enti una responsabilità per la violazione di norme penali, fondata su una "colpa di organizzazione").

Infatti, "A seguito dell'adozione del d.lgs. 97/2016, va considerata ... la rilevanza di un approccio più ampio alla problematica dei codici che comprenda anche il settore degli enti di diritto privato controllati (o partecipati) da pubbliche amministrazioni.

L'ANAC ha deciso di condurre sul tema dei codici di comportamento un notevole sforzo di approfondimento sui punti più rilevanti della nuova disciplina e partendo dalla constatazione della scarsa innovatività dei codici di amministrazione che potremmo chiamare "di prima generazione", in quanto adottati a valle dell'entrata in vigore del d.P.R. 63/2013 e delle prime Linee Guida ANAC dell'ottobre del 2013.

Tali codici, infatti, si sono, nella stragrande maggioranza dei casi, limitati a riprodurre le previsioni del codice nazionale, nonostante il richiamo delle Linee guida ANAC sulla inutilità e non opportunità di una simile scelta.

Il codice di amministrazione ha il ruolo di tradurre in regole di comportamento di lunga durata, sul versante dei doveri che incombono sui singoli pubblici dipendenti, gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPC persegue con misure di tipo oggettivo, organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli interni). Questa necessaria connessione, che si è perduta nei Codici di amministrazione di prima generazione, dovrà essere recuperata con un nuova, seconda generazione di Codici di amministrazione che l'ANAC intende promuovere con l'adozione di nuove Linee guida in materia, tanto di carattere generale quanto di carattere settoriale.

Con le Linee guida generali si daranno istruzioni alle amministrazioni quanto ai contenuti dei codici (doveri e modi da seguire per un loro rispetto condiviso), al procedimento per la loro formazione, agli strumenti di controllo sul rispetto dei doveri di comportamento, in primo luogo in sede di responsabilità disciplinare.

Con le Linee guida per settore o tipologia di amministrazione saranno valorizzate le esperienze già fatte dall'ANAC per la predisposizione delle diverse versioni del PNA (Linee guida per ognuno dei settori già



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

oggetto di approfondimento specifico), ovvero si potrà fare riferimento ai comparti di contrattazione collettiva.

5.5 INCONFERIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Come da specifico paragrafo all'interno del § 3.1.1 delle nuove Linee Guida, si ricorda che la materia delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal d.lgs. n. 39/2013.

All'interno [delle aziende e] delle società è necessario sia previsto 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.

Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;*
- art. 7, sulla "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico o di livello regionale e locale". Per i dirigenti, si applica l'art. 3, co. 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.*

A queste ipotesi di inconferibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 11, del d.lgs. 175/2016, ai sensi del quale «Nelle società [e non anche nelle aziende speciali] di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento».

Le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: 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; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne [all'azienda ed] alla società, 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 (cfr. delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016).

Nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti, le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalle medesime p.a.

In corrispondenza dell'assunzione della carica, gli amministratori di ASSP sottoscrivono una dichiarazione volta al fine di cui sopra; lo stesso vale per i eventuali dirigenti; la dichiarazione è aggiornata una volta all'anno.



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

Il RPCT monitora nel tempo la non emersione delle incompatibilità / inconferibilità in oggetto.

5.6 INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Come da specifico paragrafo all'interno del § 3.1.1 delle nuove Linee Guida, *All'interno delle società è necessario sia previsto 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. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.*

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 9, riguardante le "incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali" e, in parti colare, il comma 2;
- art. 11, relativo a "incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali" ed in particolare i comma 2 e 3;
- art. 13, recante "incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico o nelle amministrazioni statali, regionali e locali";
- art. 14, co. 1 e 2, lett. a) e c), con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario.

Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle "incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali".

Valgono le misure previste al § 5.5, in materia di inconferibilità, cui si rinvia per il dettaglio.

5.7 VERIFICA CIRCA L'ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

La Delibera ANAC n 1074 del 21 Novembre 2018 ("Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione"):

- al § 9 prevede che "L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. incompatibilità successiva (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co.

16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione)";

- al § 9.2 prevede che: "Per quanto riguarda gli enti di diritto privato in controllo [quale è AMIAS Servizi] ... definiti dal d.lgs.39/2013, tenendo conto di quanto disposto dall'art. 21 del medesimo decreto, sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali. Non sembra invece consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal d.lgs. 39/2013. Ad analoghe conclusioni si giunge per i dirigenti ordinari. Al riguardo, si rammenta che nelle linee guida di cui alla determinazione n. 1134/2017, con riferimento alle società in controllo e agli obblighi previsti all'art. 14 del d.lgs. 33/2013, è stata operata una distinzione fra i direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria, che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione. Coerentemente a tale indicazione, i dirigenti sono esclusi dall'applicazione dell'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. 165/2001, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.

L'Autorità ha avuto modo di chiarire che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari".

Le misure del presente PTPCT in tema di "pantouflage" sono le seguenti (anche tenendo conto di quanto al § 3.1.1 delle Linee Guida ANAC 1134 / 2017):

- mappatura in aggiornamento costante, da parte del RPCT, degli amministratori e dei dipendenti riconducibili alla casistica sopra definita e pertanto soggetti alle verifiche in questione;
- conseguenti verifiche, da parte del RPCT, che il fenomeno di cui sopra non si sia realizzato nel concreto per i soggetti sopra individuati (anche su segnalazione di soggetti esterni ed interni);
- in caso di manifestazione, valutazione ed attuazione delle conseguenze nei confronti dei soggetti coinvolti (ex amministratori o dipendenti di ASSP da una parte, società con cui questi ultimi abbiano instaurato rapporti);
- inserimento di clausole specifiche all'interno degli atti di gara e di assegnazione di appalti e consulenze;
- negli interpelli o comunque nelle varie forme di selezione del personale, inserimento espresso della condizione ostativa menzionata sopra;
- da parte dei soggetti interessati (amministratori e direttori cessanti), formale presa d'atto della normativa in questione all'atto della cessazione del rapporto e, successivamente, rilascio della dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa.

5.8 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

Il whistleblowing è un meccanismo per l'individuazione di irregolarità o di reati, di cui l'Azienda Speciale Consortile Servizi alla Persona si avvale per rafforzare la sua azione di prevenzione della corruzione.

Con il D.Lgs. n. 24/2023, il legislatore italiano ha recepito i principi comunitari espressi nella direttiva (UE) 2019/1937 che ha introdotto una serie di norme comuni finalizzate a garantire un adeguato livello di protezione ai whistleblower pubblici e privati, nell'intento di uniformare le normative degli Stati membri.

L'istituto del whistleblowing è uno strumento giuridico finalizzato alla tutela dei lavoratori che segnalano illeciti o attività fraudolente svolte all'interno della struttura di appartenenza, ai soggetti incaricati (es. ANAC o Autorità giudiziarie) e il D.Lgs. n. 24/2023 rafforza le regole esistenti, ampliandone la portata.



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

Il D.Lgs. n. 24/2023, superando la precedente stratificazione normativa, interviene sull'intera disciplina dei canali di segnalazione e intensifica le tutele riconosciute ai segnalanti; amplia la platea dei destinatari degli obblighi, declinando ulteriori condotte potenzialmente illecite meritevoli di segnalazione e delinea i profili sanzionatori delle violazioni e dei comportamenti, anche ritorsivi. I canali che il datore di lavoro o ente è tenuto a mettere a disposizione dei potenziali segnalatori (whistleblowers) devono garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità whistleblower, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione.

Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, i soggetti pubblici e privati devono attivare canali di segnalazione gestiti da personale dedicato e appositamente formato, eventualmente anche a soggetto esterno autonomo.

Con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ANAC ha adottato un documento contenente le "linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne

L'obbligo si sostanzia nell'adozione di una piattaforma di segnalazione sicura, che tuteli la riservatezza dell'identità e i dati personali dei denunciati. Le imprese dovranno gestire le segnalazioni tramite software che utilizzano sistemi crittografici, adeguati a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione. Il trattamento dei dati personali e la documentazione relativa alle segnalazioni dovranno essere gestiti rispettando le regole e i principi contenuti nel GDPR. Si sottolinea che il legislatore incoraggia l'adozione di canali interni, ritenuti più prossimi ai fatti oggetto di segnalazione.

ASSP, a partire dalla fine del 2023, ha attivato il canale di segnalazione tramite la piattaforma "legalWB" e definito la rispettiva procedura rinvenibile al seguente link nell'homepage del sito aziendale [Azienda Speciale Servizi alla Persona Abbiategrasso \(asspabbiategrasso.it\)](https://asspabbiategrasso.it)

5.9 SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI (DISTINZIONE DELLE COMPETENZE) QUALE MISURA ALTERNATIVA ALLA ROTAZIONE

L'allegato 2 del PNA 2019, fornisce ulteriori indicazioni per l'attuazione della rotazione

Riconoscendo che *"Le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione."* Ed inoltre: *"non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPCT le ragioni della mancata applicazione dell'istituto. In questi casi le amministrazioni sono comunque tenute ad adottare misure 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."*

Infatti nell'ambito di una realtà con le caratteristiche e peculiarità di ASSP (in termini di dimensioni) si tratta di uno strumento di non agevole attuazione.

Lo stesso allegato indica le seguenti misure alternative:

"A titolo esemplificativo:



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

- potrebbero essere rafforzate le misure di trasparenza – anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria – in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione
- potrebbero essere previste dal dirigente modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, potrebbero essere preferiti meccanismi di condivisione delle fasi procedurali. Ad esempio il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- potrebbe essere attuata una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti. Pertanto si suggerisce che nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale;
- potrebbe essere programmata all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità;
- si potrebbe prevedere la "doppia sottoscrizione" degli atti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
 - si potrebbe realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi)."

L'ente attua, ove possibile, la segregazione delle funzioni e si è posto come specifico obiettivo del prossimo triennio la revisione dei processi interni proprio nell'ottica di favorire ulteriormente tale misura.

Occorre, inoltre, tenere presente, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.

Nel corso dell'anno verranno comunque analizzate le misure alternative proposte da ANAC, valutandone l'applicabilità ai processi aziendali.

5.10 OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

Ancorché non esplicitamente richiamata nelle nuove Linee Guida, ASSP ritiene di inserire nel proprio PTPCT la seguente misura.

L'art. 1, comma 41, della l. n. 190 ha introdotto l'art. 6 bis nella l. n. 241 del 1990, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione stabilisce che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

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."

La norma contiene due prescrizioni:

** è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;*

** è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.*

...

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento. L'art. 6 di questo decreto infatti prevede che "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, azienda 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."

...

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il dirigente destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente a valutare le iniziative da assumere sarà il responsabile per la prevenzione.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

In caso di conflitto di interessi, è fatto obbligo espresso a tutti i soggetti interessati (dipendenti, dirigenti, organi sociali, consulenti, collaboratori) di astenersi dall'adottare o fornire pareri, valutazioni tecniche, provvedimenti di competenza nei casi elencati al successivo capoverso, segnalando al RPCT (in caso di conflitto del RPCT, al Direttore Generale o al Consiglio di Amministrazione), ogni situazione di conflitto, anche potenziale, con i soggetti esterni (o interni) interessati dall'atto di ASSP (o del soggetto esterno) da assumere e che potrebbe viziare l'atto stesso.

Le situazioni di conflitto di cui sopra, in via esemplificativa, possono essere riferiti a seconda dei casi a:

- legami del collaboratore esterno con appaltatori (o simili) dell'azienda o della società;
- legami, del componente del Consiglio di Amministrazione, del dirigente, del dipendente, rispetto a soggetti esterni con l'azienda o la società deve stabilire un formale rapporto:



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

- di parentela o affinità sino al quarto grado;
- di carattere professionale stabile;
- societari, associativi, politici o di altra natura (tutti da valutarsi di volta in volta), che possano incidere negativamente sull'imparzialità di dipendenti, dirigenti, organi sociali coinvolti nel processo decisionale.

A fronte della segnalazione, ove il ruolo del soggetto in conflitto sia essenziale ai fini della decisione, il Direttore Generale (ovvero il Consiglio d'Amministrazione, in caso di conflitto dello stesso Direttore Generale) provvede a delegare all'atto altro dirigente / dipendente di ASSP.

Il RPCT provvede a dare conoscenza agli organi sociali ed al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse; il RPCT effettua verifiche a campione in corso d'anno.

5.11 VERIFICHE AFFERENTI ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

ASSP ritiene di inserire nel proprio PTPCT la seguente misura.

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. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. 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.

Per questi motivi, la l. n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, tra l'altro prevedendo che:

** le amministrazioni debbono adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali; infatti, l'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dalla l. n. 190 del 2012, prevede che "In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da azienda o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente";*

** in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in special modo se dirigente, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale*



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

ordinaria; ne consegue che, al di là della formazione di una black list di attività precluse la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente;

** il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (comma 12); in questi casi, l'amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico; gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza (quindi, a titolo di esempio, non deve essere oggetto di comunicazione all'amministrazione lo svolgimento di un incarico gratuito di docenza in una scuola di danza da parte di un funzionario amministrativo di un ministero, poiché tale attività è svolta a tempo libero e non è connessa in nessun modo con la sua professionalità di funzionario); continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non debbono essere autorizzati né comunicati all'amministrazione;*

** è disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei conti.*

Si devono elaborare proposte per l'attuazione di quanto previsto dall'art. 53, comma 3 bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 1, comma 58 bis, della l. n. 662 del 1996 (incarichi ed attività non consentiti ai pubblici dipendenti).

Inoltre, ciascuna delle predette amministrazioni deve adottare l'atto contenente i criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi di cui all'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001.

L'elaborazione e la trasmissione delle proposte e l'adozione dell'atto contenente i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi debbono essere compiuti tempestivamente e indicati nell'ambito del P.T.P.C..

Il RPCT provvederà ad aggiornare costantemente quanto già realizzato, attraverso azioni volte a:

- rilevare, anche a mezzo di autodichiarazioni, degli eventuali incarichi extra – istituzionali in essere in capo ai dipendenti di ASSP, ed alla loro eventuale autorizzazione da parte dell'organo competente;
- valutare le richieste di incarico extraistituzionale e sottoporlo all'attenzione dell'organo competente, per l'eventuale autorizzazione.



Azienda Speciale Servizi Alla Persona

Sede Legale: Via San Carlo 23/c (20081) Abbiategrasso (MI)

Partita IVA e C.F.: 11670850152

Ancorchè non esplicitamente richiamata nelle nuove Linee Guida, ASSP ritiene di inserire nel proprio PTPCT la seguente misura.

Ex art.35 bis d.lgs. n. 165 del 2001:

"1. 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:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

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;

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.

Nel restante periodo di attività di ASSP:

- si procede all'effettuazione dei controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo in capo ai soggetti interessati;
- si procede affinché negli interpelli e negli inviti per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- si adottano gli atti necessari per adottare e adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

Inoltre, i soggetti sopra indicati:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di Commissioni per l'assunzione di personale dipendente;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli Uffici di ASSP 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, nonché alla partecipazione a gare ed appalti;
- 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.

Il RPCT provvederà ad individuare modalità per gestire i casi di cui al presente paragrafo, anche a mezzo di autodichiarazioni ed eventuali verifiche.