



AZIENDA SPECIALE
MULTISERVIZI SENAGO

*Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e
della Trasparenza 2023-2025*

Azienda Speciale Multiservizi Senago di cui al D.Lgs. 267/2000

Piazza Tricolore, 40 - 20030 SENAGO (MI)

CF/PIVA 011673490154 – REA MI 1491514

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2023 – 2025

Approvato con determina n. 15 del Direttore Generale
dell'Azienda Speciale Multiservizi Senago
in data 27/02/2023

Predisposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione: Riccardo Saleri

Indirizzo email: responsabileanticorruzione@multiservizi-senago.it

Adottato in data 27/02/2023 con determina n. 15 del Direttore Generale

Publicato sul sito internet nella sezione “Amministrazione Trasparente” - Disposizioni Generali / Piano triennale anticorruzione - Altri Contenuti / Prevenzione della Corruzione”



**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E
DELLA TRASPARENZA 2023 – 2025**

INDICE

1) PREMESSA E QUADRO NORMATIVO

2) PTPCT E AZIENDE SPECIALI

3) IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

4) GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

4A) ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

4B) ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

4C) AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE E GENERALI

4D) AREE E PROCESSI AZIENDALI A MAGGIOR RISCHIO – ALLEGATO

5) MISURE IN ATTO PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO MISURE GENERALI

5.A) ANAGRAFICA UNICA DELLE STAZIONI APPALTANTI Individuazione RASA

5.B) SELEZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

5.C) ROTAZIONE ORDINARIA DELLE FUNZIONI E ROTAZIONE STRAORDINARIA

5.D) OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

5.E) INCONFERIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

5.F) INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

5.G) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

5.H) PROCEDURE PER L’AFFIDAMENTO DI APPALTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE (analisi del processo organizzativo interno)

5.H.A) FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



5.I) MONITORAGGIO, IN CORSO D'ANNO, DI SOSTENIBILITA' DI TUTTE LE MISURE

5.L) VERIFICHE PROCEDURALI E DI MERITO NELLE AREE/PROCESSI A MAGGIOR RISCHIO ANTICORRUZIONE

6) TRASPARENZA AMMINISTRATIVA ED ACCESSO AGLI ATTI

6.A) OBIETTIVO IN MATERIA DI TRASPARENZA

6.B) OBIETTIVO IN MATERIA DI ACCESSO AGLI ATTI

7) FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA, CODICE DI
COMPORTAMENTO (NUOVA ADOZIONE – RINVIO) ED ACCESSO CIVICO

ALLEGATO A (PROCESSI / RISCHI)



NOTA

Nel testo, in *corsivo*, sono riportati stralci di norme e provvedimenti.

1) PREMESSA E QUADRO NORMATIVO

Il 6 novembre 2012 il legislatore ha approvato la legge numero 190 recante le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (di seguito legge 190/2012). La legge 190/2012 è stata approvata in attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999.

In particolare, la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione è stata adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con la risoluzione numero 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003 e ratificata con la legge 3 agosto 2009 numero 116. La Convenzione ONU 31 ottobre 2003 prevede che ciascuno Stato debba elaborare ed applicare delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate, adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficienti pratiche di prevenzione, vagliarne periodicamente l'adeguatezza e collaborare con gli altri Stati e le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure.

La medesima Convenzione prevede poi che ciascuno Stato debba individuare uno o più organi, a seconda delle necessità, incaricati di prevenire la corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e l'accrescimento e la diffusione delle relative conoscenze. In tema di contrasto alla corruzione, di grande rilievo sono le misure internazionali contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che l'OCSE, il Consiglio d'Europa con il G.R.E.C.O. (Groupe d'Etats Contre la Corruption) e l'Unione europea, riservano alla materia e che vanno nella medesima direzione indicata dall'ONU: implementare la capacità degli Stati membri nella lotta alla corruzione, monitorando la loro conformità agli standard anticorruzione ed individuando le carenze politiche nazionali.

La legge n. 190/2012 sancisce pertanto l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di dotarsi di un Piano triennale di prevenzione della corruzione. Il predetto piano deve essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno dall'organo di governo, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1, comma 8, della L. 190/2012). A tal fine, l'organo di indirizzo politico individua il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il piano deve poi essere oggetto di aggiornamenti annuali.

La funzione del presente Piano, conforme alle indicazioni contenute nel PNA, è quella di produrre una efficace valutazione del livello di esposizione delle strutture al rischio di corruzione, caratterizzando le misure e gli interventi organizzativi atti a prevenire il rischio, fornendo inoltre una linea strategica per la prevenzione e il contrasto della corruzione. Nel seguito sono individuate le aree e le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, sulla base delle indicazioni della Legge n.190/2012 e s.m.i., delle deliberazioni ANAC dei vari PNA, integrando con alcune peculiarità emerse dall'analisi della struttura e dei processi organizzativi.

L'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione, che consiste nel documento unico di programmazione e *governance* che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

L'ambito soggettivo di applicazione di tale disciplina tuttavia non comprende le aziende speciali. Il predetto articolo 6 recita, infatti, che «per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con



Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190».

L'articolo in questione dunque pone una distinzione tra amministrazioni dotate di un personale maggiore di 50 unità o meno. Per le amministrazioni che non raggiungono questa soglia non vi sarà l'obbligo di adozione del PIAO, ma soltanto l'obbligo di curare gli adempimenti di cui all'art.4, comma 1, lettere a), b) e c), n.2." (n.d.r.: si tratta della sezione del piano denominata Organizzazione e Capitale Umano, e quindi delle e sottosezioni Struttura organizzativa, Organizzazione del lavoro agile, Piano triennale dei fabbisogni del personale limitatamente alla programmazione delle cessazioni dal servizio).

Ancor prima del tema relativo alla soglia di personale impiegato occorre, tuttavia, interrogarsi sul perimetro semantico della nozione di pubblica amministrazione richiamato dall'art. 6 del predetto d.l. n. 80/2021. Quest'ultimo, come si è visto, non solo non richiama le aziende speciali, ma fa rinvio all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il quale recita «per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti i del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI».

E' evidente, dunque, che le aziende speciali non rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina sul PIAO, indipendentemente dal numero di unità di personale in esse impiegato.

Come puntualizzato dal PNA 2022 «le amministrazioni ed enti non destinatari della disciplina sul PIAO – in gran parte enti di diritto privato – continuano, invece, ad adottare i Piani triennali della prevenzione della corruzione» (...) «Il mutato quadro normativo comporta, pertanto, diversamente rispetto al passato, che alcune amministrazioni/enti siano chiamati a programmare le strategie di prevenzione della corruzione non più nel PTPCT ma nel PIAO. Per altre, invece, è confermata l'adozione del PTPCT o delle misure per la prevenzione della corruzione integrative del Modello di organizzazione e gestione previsto dal d.lgs. n. 231/2001»

Ancora più esplicitamente, a pag. 27, il PNA 2022 chiarisce che tra i «- Soggetti che adottano misure di prevenzione della corruzione integrative del MOG 231 ovvero un documento che tiene luogo del PTPCT» figurano gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Il presente Piano entra in vigore con determina n. 15 del 27/02/2023 del Direttore Generale; salvi gli aggiornamenti annuali come da normativa vigente il presente Piano ha validità per il triennio 2023 – 2025.



2) PTPCT E AZIENDE SPECIALI

L'AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO è un'azienda speciale ex art. 114 D.Lgs. 267 / 2000, con forma di gestione di natura pubblicistica, già disciplinata dagli artt. 22 e 23 Legge 142 / 1990.

Ai fini del presente Piano, si deve pertanto ricondurre AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO alla categoria degli *enti pubblici economici*, in quanto tali titolari della capacità di svolgere attività di tipo imprenditoriale.

Con determinazione n. 1134 del 8 Novembre 2017, il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") ha approvato le *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 ("Linee Guida 1134")*.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (si veda PNA 2019 pubblicato con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019) prevede che gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico nell'implementazione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) possano fare perno sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) ai sensi d.lgs. 231/01 qualora già posto in essere dall'ente, ma estendendone l'ambito di applicazione a tutti i reati considerati, dal lato attivo e passivo, nella L. n. 190 del 2012 anche in relazione al tipo di attività svolta dall'ente¹.

Tale integrazione serve ad evitare la moltiplicazione dei sistemi organizzativi interni, e l'annesso rischio di disapplicazione, incoerenza e/o perdita di efficacia delle misure di organizzazione, gestione e controllo individuate. L'integrazione medesima, tuttavia, non deve oscurare il fatto che, come la stessa ANAC riferisce, l'ambito applicativo del d.lgs. 231/2001 e quello della legge 190/2012 non coincidono e, nonostante l'analogia di fondo dei sistemi di prevenzione delineati dalle due discipline, sussistono differenze significative, soprattutto per quanto concerne la portata ultrapenalistica della nozione di anticorruzione di cui alla l. n. 190/2012.

L'AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO non ha adottato un modello 231. Questa circostanza, non contrastata da Anac con riguardo ad aziende e società pubbliche, consegue alle ridottissime dimensioni aziendali e deriva dalla ulteriore, non trascurabile, contingenza relativa all'imminente trasformazione dell'azienda in soggetto societario.

3) IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è svolto dal Dott. Riccardo Saleri – Impiegato dell'Ufficio Amministrativo (nominato con determina del Direttore Generale n. 3 del 20.04.2022).

¹ "Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella legge n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della l. n. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale".



Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

Il PNA 2019 prende in considerazione il fatto che una delle principali difficoltà segnalate nelle richieste di chiarimenti rivolte all'Autorità attiene alla individuazione del RPCT da parte degli enti di piccole dimensioni con organici estremamente ridotti.

In proposito il suddetto PNA rinvia alle soluzioni organizzative prospettate nelle linee guida di cui alla delibera n. 1134/2017, in cui si prevede che ove l'ente sia privo di dirigenti o i dirigenti siano in numero limitato e risultino tutti assegnati allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, l'incarico di RPCT può essere affidato a un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le competenze adeguate. In tale ipotesi, il consiglio di amministrazione o l'amministratore esercitano una vigilanza stringente sulle attività del soggetto incaricato.

Il Dott. Saleri, pur non in possesso di qualifica dirigenziale, ha piena padronanza dei processi di lavoro che scandiscono l'attività della società.

Il RPCT opera in condizioni di piena indipendenza, che gli vengono assicurate, oltre che dal fatto di non svolgere ruoli attivi in aree ad alto rischio corruttivo, anche direttamente da una serie di prescrizioni fornite da ANAC.

Tra queste, al fine di garantire l'esercizio autonomo ed indipendente del ruolo di RPCT, la Delibera ANAC n. 657/2018 prevede il potere dell'ANAC di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del RPCT per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione. ANAC inoltre distingue i provvedimenti di revoca del RPCT dalle misure discriminatorie: i primi possono essere oggetto di riesame ai sensi del comma 82 della L. n. 190 del 2012 e dell'art. 15, comma 3, D.Lgs. n. 39 del 2013; per le altre occorre invece riferirsi al comma 7 della L. n. 190 del 2012, ultimo periodo. Inoltre, nel caso della revoca, è onere delle amministrazioni comunicare tempestivamente l'adozione degli atti corredati di tutta la documentazione. Se ANAC rileva la possibile esistenza di una correlazione tra la revoca e le attività svolte dal RPCT in materia di prevenzione della corruzione, le amministrazioni provvedono al riesame del provvedimento laddove; fermo restando che non è possibile nominare un nuovo RPCT fino alla completa conclusione del procedimento di riesame del provvedimento di revoca. Nel caso di misure discriminatorie, l'ANAC può chiedere informazioni all'organo di indirizzo e richiedere il riesame del provvedimento; qualora rilevi la possibile fondatezza può richiederne il riesame mediante delibera del Consiglio.

In conformità a quanto ribadito e ulteriormente specificato dall'Allegato 2 al PNA 2019, il RPCT assolve alle seguenti funzioni:

- predisporre il PTPCT curando, in fase di redazione, il massimo coinvolgimento di tutte le componenti del personale;
- provvede al monitoraggio, al controllo e all'aggiornamento annuale del PTPCT;
- segnala al C.d.A. casi che potrebbero anche eventualmente integrare fenomeni di corruzione intesi in senso lato;
- controlla ed assicura la regolare attuazione dell'Accesso Civico, entro i limiti che, ovviamente, la relativa disciplina espressamente prevede;
- aggiorna il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno;
- segnala al C.d.A. e all'Organismo di Vigilanza ex MOG 231 le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione. A tal fine il C.d.A. è tenuto a disporre le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

In caso di segnalazioni, il RPCT può acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti (da verbalizzare, o comunque da tracciare adeguatamente) nella misura in cui ciò consenta di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

Con particolare riguardo ai dipendenti della Azienda, essi sono tenuti a rispettare le prescrizioni contenute nel PTPC e a prestare collaborazione al RPCT.

Inoltre, ai sensi del presente Piano, conformemente a quanto più volte sottolineato dall'ANAC, il RPCT può verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono determinare anche solo potenzialmente ipotesi di corruzione e illegalità; nell'esercizio di tale funzione di



Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

controllo il RPCT può richiedere ai dipendenti, che hanno istruito un procedimento, di fornire motivazione per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale.

In ossequio a quanto previsto dall'art. 1, co.14 della l.190/2012, il presente Piano stabilisce l'obbligo per il RPCT di riferire al C.d.A. sull'attività svolta, con la relazione annuale da pubblicare anche nel sito web dell'amministrazione. Fermo restando che, nei casi in cui il C.d.A. lo richieda, il RPCT è tenuto a riferire sull'attività svolta.

Nel corso dell'anno appena trascorso l'attività del RPCT si è svolta con la piena collaborazione da parte di tutte le unità di personale dipendente dall'Azienda nell'ambito di un più ampio e proficuo rapporto di sinergia e collaborazione con il Comune di Senago.

4) GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

Il presente PTPCT si ispira, oltre che alle Linee Guida 1134/2017 di cui sopra, ai seguenti provvedimenti:

- Legge 190 / 2012 in materia di prevenzione della corruzione; D.Lgs. 33 / 2013 in materia di trasparenza amministrativa; D.Lgs. 97 / 2016 in materia di accesso agli atti (il provvedimento ha apportato ampie modifiche in particolare al D.Lgs. 33 / 2013, ed alla Legge 190 / 2012);
- Piano Nazionale Anticorruzione ("PNA"), ai sensi dell'art. 1, comma 2 lett. b) della legge n. 190/2012, che in data 11 Settembre 2013 l'ANAC ha approvato (con la delibera CiVIT n. 72/2013, su proposta del Dipartimento della funzione pubblica), elaborato sulla base delle direttive contenute nelle Linee di indirizzo del Comitato interministeriale, contiene gli obiettivi strategici governativi per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- gli aggiornamenti 2015 - 2022;
- delibera Anac n. 469 del 9 giugno 2021 "*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*";
- delibera Anac n. 1201 del 18 dicembre 2019 "*Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconfiribilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione - art. 3 d.lgs. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001*";
- delibera Anac n. 25 del 15 gennaio 2020 "*Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici*";
- delibera Anac n. 177 del 19 febbraio 2020 "*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*";
- delibera Anac n. 600 del 1° luglio 2020, "*Ipotesi di incompatibilità interna prevista con riferimento allo svolgimento di determinate funzioni*";



Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

- le *Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013*, approvate con determinazione ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016;
- le *Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*, approvate con determinazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 e successive integrazioni;
- la Legge 30 novembre 2017 n. 179 (*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*), c.d. whistleblowing.

Il concetto di corruzione, che viene preso a riferimento nel Piano Nazionale Anticorruzione e del presente PTPCT, ha un'accezione ampia, così come delineato nella Circolare n. 1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 28.01.2013. Esso è comprensivo delle *varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati*. Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata agli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche *le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione venga completata sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo*.

Pertanto, al concetto penalistico di corruzione, se ne affianca uno nuovo e più ampio: quello di corruzione amministrativa, quando un'inefficienza della macchina amministrativa sia causata dall'uso distorto a fini privati delle funzioni attribuite, a prescindere dalla rilevanza penale della fattispecie. In questo modo, le maglie dei comportamenti rilevanti ai fini della corruzione si allargano ulteriormente, e questo consente di ricomprendere nell'ambito applicativo della riforma anche tutte quelle situazioni che, prima dell'entrata in vigore della legge n. 190/2012, rimanevano sostanzialmente impunte, alimentando sacche di inefficienza e di illegalità all'interno degli enti territoriali. L'obiettivo perseguito dalla legge è, anzitutto, quello di promuovere la cultura dell'integrità e della legalità, anche attraverso l'introduzione di strumenti concreti come il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e la figura del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il PNA 2013 e l'Aggiornamento 2015 al PNA avevano fornito, in tema di mappatura del rischio, una serie di indicazioni ai sensi della legge 190/2012, optando per l'adozione di un approccio di tipo sostanzialmente quantitativo. Quest'ultimo è stato superato dall'allegato metodologico al PNA 2019, che, ispirandosi ai più moderni standard internazionali di risk management, e tenendo conto delle precedenti esperienze di attuazione dei PNA, ha espresso un chiaro indirizzo di favore nei confronti di un approccio di natura qualitativa.

Il Consiglio di ANAC, nella seduta del 21 luglio 2021, è intervenuto sul PNA. In considerazione delle profonde e sistematiche riforme che interessano i settori cruciali del Paese, e primi tra essi quello della prevenzione della corruzione e quello dei contratti pubblici, ha ritenuto di limitarsi, rispetto all'aggiornamento del PNA 2019-2021, a fornire un quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute e rilevanti rispetto alla originaria approvazione del piano triennale. Le stesse vengono riportate nelle tabelle pubblicate dall'Autorità, aggiornate alla data del 16 luglio 2021. In termini generali, dunque, il PNA 2019 rappresenta ancora il testo di riferimento per quanto concerne le attività di mappatura dei rischi e di predisposizione delle relative misure di gestione.

Da un punto di vista di organizzazione delle fonti il PNA 2019 si propone come testo di consolidamento (e quindi superamento) delle parti generali dei precedenti PNA, mentre non incide sulle parti speciali dei piani precedenti. Il successivo PNA 2022 non ha innovato, sul punto, concentrandosi soprattutto sul tema del consolidamento del PTPC nel PIAO (che, come si è visto, non riguarda le società pubbliche).



Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

Il PNA 2019 sottolinea come il processo di gestione del rischio corruttivo debba essere progettato ed attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative efficaci e 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 il presente PTPCT è stato elaborato tenendo in considerazione quanto auspicato dall'ANAC nel PNA 2019, ossia la buona prassi di astenersi dall'introdurre misure gestione del rischio non strettamente necessarie (preferendo piuttosto razionalizzare e mettere a sistema quelle già esistenti) e di non implementare misure di prevenzione solo formali, compromettendo così l'attitudine delle stesse alla concreta neutralizzazione del rischio corruttivo.

Il PNA 2022 ha chiarito che *«Le amministrazioni pubbliche e gli enti di diritto privato tenuti ad adottare i PTPCT o le misure integrative del MOG 231 o il documento che tiene luogo del PTPCT, continuano a seguire le indicazioni metodologiche già elaborate dall'Autorità. Gli enti pubblici economici, le società e gli enti di diritto privato si attengono inoltre a quanto previsto nella delibera ANAC n. 1134/2017».*

4A) ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Essa 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.

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 dal Monitoraggio della presenza mafiosa in Lombardia (edizione 2022) contenuto nella Relazione sullo stato di attuazione della legge regionale del 24 giugno 2015, n. 17 'Interventi regionali per la prevenzione e il contrasto della criminalità organizzata e per la promozione della cultura della legalità – biennio 2020/2021' a cura di PoliS-Lombardia in collaborazione con l'Osservatorio sulla Criminalità Organizzata dell'Università degli Studi di Milano su incarico della Direzione Generale Sicurezza di Regione Lombardia con riferimento alla Provincia (Città Metropolitana) di Milano, in quanto in detta area si svolge prevalentemente l'attività dell'azienda.

Da detta sintesi, operando l'azienda in un contesto territoriale tra quelli a massimo 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 PIANO.

Anche negli anni recenti, in piena continuità con quanto rilevato nei decenni passati, la Città Metropolitana di Milano si è confermata zona nevralgica per gli interessi delle organizzazioni mafiose. Attualmente il territorio milanese conta la presenza di otto locali di 'ndrangheta radicate a Milano città, Bollate, Bresso, Cormano, Corsico, Pioltello, Rho, Solaro e Legnano e risulta essere la provincia lombarda con il maggior numero di locali.

(...)



Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

Dovendo sintetizzare, nell'hinterland milanese sembra dunque ancora florido il business legato al narcotraffico, con l'immane reimpiego dei suoi proventi nelle tradizionali attività "legali" già viste nei precedenti monitoraggi.

(...)

(...) sembra indicare come la principale attività criminale portata avanti dalle cosche nel milanese sia il traffico di stupefacenti in quanto permette l'accumulo di importanti somme di denaro da reinvestire in un secondo momento nell'economia legale. (...) È in tal senso importante sottolineare come la profonda crisi che ha colpito il tessuto economico a seguito della pandemia da Covid-19, con gravi ricadute soprattutto in determinati settori più esposti alle misure anti-contagio come ad esempio quello della ristorazione, abbia aperto importanti varchi per la criminalità organizzata, che ha potuto sfruttare le difficoltà del mondo imprenditoriale per infiltrarsi nell'economia legale.

(...)

A ciò sarebbe seguita una seconda fase che si sostanzierebbe nell'aggressione all'economia legale sfruttando tre fattori chiave: la crisi economica che ha colpito gli imprenditori a seguito delle chiusure, l'ampia disponibilità di capitale da parte della criminalità organizzata e la rapidità di esecuzione garantita dall'agire al di fuori di ogni regola. Questi tre vantaggi specifici permettono di fatto alla criminalità organizzata di porsi come soggetti in grado di soddisfare i bisogni di imprenditori in difficoltà a causa della crisi economica, penetrando gradualmente nelle loro imprese fino ad assumerne il totale controllo. Si tratta, come noto, di uno schema collaudato e che già è risultato vincente per l'infiltrazione mafiosa nell'economia legale. Maggiormente esposti a questi rischi risultano essere il settore della ristorazione, colpito duramente dalle chiusure, e le piccole e medie imprese piegate dalla crisi economica.

(...)

Dall'analisi del periodo in esame sembra in atto, ormai da diversi anni, una strategia di "sommersione" da parte delle altre organizzazioni mafiose con l'obiettivo di mimetizzarsi ed infiltrare in maniera meno evidente e senza clamore il tessuto economico e sociale.

L'osservazione di quanto sopra esposto conduce sì alla necessità di vigilare su tutte le aree di cui a seguire sub 4C), ma con particolare riferimento a quella degli appalti pubblici.

4B) ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Le gestioni dei servizi dell'AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO sono considerate tutte di pubblico interesse, tenuto conto che la gestione delle farmacie comunali, delle mense, dell'illuminazione votiva configurano servizi pubblici locali affidati in esclusiva / privativa dai Comuni all'azienda speciale ex art 112 D.Lgs. 267/2000 e, per quanto concerne le farmacie, con le specificità di cui alla Legge 475/1968; pertanto, le sezioni e le sottosezioni dell'amministrazione trasparente, sono realizzate secondo le indicazioni di cui all'Allegato alle *Linee Guida Anac n. 1134/2017*, ed esse sono totalmente alimentate, beninteso per quanto di competenza dell'AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO.

In maggiore dettaglio, l'AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO, a fronte del contratto di servizio con il Comune, con decorrenza dal 2008 e scadenza nel 2033:

- amministra e gestisce la Farmacia Comunale 1 (Piazza Tricolore n. 42) e la Farmacia Comunale 2 (Piazza C. Marx n. 5) ubicate a Senago;
- amministra e gestisce, per delega del Comune, il servizio di refezione scolastica, in forza del contratto di servizio stipulato in data 09/03/2004;
- svolge il servizio di illuminazione votiva.



Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

Essa ha riguardo 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;
cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica;
sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali);*

Ai fini di cui sopra, si evidenzia il seguente assetto competenze tra organi comunali ed aziendali, di per sé strumento di prevenzione della corruzione, come tratto dal vigente statuto aziendale:

- Art. 1 comma 4: *“Il Consiglio Comunale determina gli indirizzi, approva gli atti fondamentali, conferisce il capitale di dotazione, approva la copertura di eventuali oneri sociali e controlla i risultati in base agli obiettivi generali”.*
- Art. 10 comma 1: *il Sindaco nomina “entro 45 giorni dall'entrata in carica, con proprio decreto il Presidente eventualmente il Vicepresidente e gli altri membri del C.d.A. sulla base degli indirizzi generali stabiliti dal Consiglio comunale”.*
- Art. 23 comma 5: *“Il Direttore Generale è nominato o licenziato dal C.d.A. secondo le modalità di legge”.*
- Art. 24 comma 1: *“L'Organo di Revisione, è costituito da un revisore unico iscritto nel registro dei revisori contabili ai sensi del D.Lgs. 27 gennaio 1992 n. 88. L'Organo di revisione viene nominato dal Sindaco con le modalità stabilite nel D.Lgs. n. 267/2000”.*
- Art. 24 comma 2: *“Il Revisore unico ha competenza ed esercita funzioni di controllo giuridico e contabile, nonché di consulenza per gli aspetti economici e finanziari dell'Azienda”.*
- Art. 28 comma 1 conferisce il potere di vigilanza alla Giunta Comunale *“sull'osservanza degli indirizzi e delle direttive fornite dal Consiglio Comunale”* e al comma 2 specifica che *“il Presidente, oltre agli atti fondamentali stabiliti per legge, invia una relazione trimestrale sull'andamento dell'Azienda che evidenzia in modo particolare gli eventuali problemi di gestione ed economici, gli scostamenti dai bilanci di previsione, significative variazioni del personale”.*



La struttura organizzativa dell'Azienda Speciale Multiservizi Senago, comprensiva delle funzioni e dei ruoli svolti, è la seguente:

Sig. Alessandro Gherbin	Consiglio di Amministrazione	Presidente
Sig.ra Annamaria Reciniello	Consiglio di Amministrazione	Consigliere
Sig. Luca Scognamiglio	Consiglio di Amministrazione	Consigliere
Dott. Andrea Parenti		Direttore Generale Protempore
Dott.ssa Francesca Ragadali		Revisore Unico
Dott.ssa Roberta Pozzoli	Farmacia Comunale 1	Direttore
Dott.ssa Cinzia Calcagno	Farmacia Comunale 2	Direttore
Dott.ssa Barbara Bignardi		Farmacista part-time
Dott.ssa Laura Magnani		Farmacista
Dott. Gianluca Porcu		Farmacista part-time
Dott. Federico Regolini		Farmacista part-time
Elena Sandroni		Commessa di Farmacia
Serena Giuliano		Commessa di Farmacia
Eliana Parisi		Capo Ufficio Amministrativo
Riccardo Saleri		Impiegato Amministrativo

Le politiche, gli obiettivi e le strategie seguiti dall'Azienda sono definiti dagli indirizzi assegnati dall'Amministrazione Comunale all'Azienda con l'approvazione del piano programma ex art. 114 D.Lgs. 267 / 2000.

Il Direttore Generale nell'ambito delle sue funzioni:

- designa il Responsabile per la prevenzione della corruzione, per la trasparenza e l'integrità;
- adotta, su proposta del Responsabile, entro il 31 gennaio di ogni anno, il piano triennale della prevenzione della corruzione;
- garantisce al Responsabile un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio;



Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- indica, in collaborazione con RPCT, le principali linee di indirizzo cui fare riferimento nella programmazione delle misure di prevenzione.

Per quanto riguarda la diffusione della tecnologia, l'Azienda nelle diverse attività aziendali è dotata di applicativi i quali, pur nella piccola dimensione aziendale, costituiscono essi stessi strumenti di prevenzione della corruzione, in quanto elementi di automazione, relativa rigidità procedurale e tracciabilità: si segnalano il programma Wingsfar per le farmacie comunali, il programma "Sicr@web" per la gestione delle luci votive, il programma "SDI" per la refezione scolastica e i programmi amministrativi, il sistema di gestione digitale della tesoreria (mandati e reversali) in formato OIL.

Con riferimento agli amministratori ed ai dipendenti aziendali non sono stati rilevati, nell'anno 2022, comportamenti e fenomeni contrari ai valori ed ai principi dell'etica.

4C) AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE E GENERALI

Attraverso l'individuazione delle aree di rischio si isolano le attività che devono essere presidiate con particolare attenzione, mediante l'implementazione di misure di prevenzione calibrate sulle caratteristiche specifiche dei rischi cui ciascuna area risulta esposta.

L'individuazione delle aree di rischio è frutto di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica dell'impatto dell'eventuale fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'ente.

La Legge n. 190/2012 aveva già individuato delle particolari aree di rischio, comuni a tutte le amministrazioni. Successivamente con la Determinazione ANAC 12/2015 le aree di rischio "obbligatorie" sono state maggiormente specificate ed ampliate, divenendo aree generali del rischio.

L'anno appena trascorso è stato contrassegnato dall'assenza di criticità legate a fenomeni latu senso corruttivi.

Per questa ragione si è ritenuto di non introdurre nuove misure di gestione dei rischi, bensì di concentrarsi sulla implementazione delle misure già esistenti.

Le cd. "aree di rischio obbligatorie" [da I a IV a seguire] sono le seguenti:

(I) processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;

(II) processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblico disciplinato dal [D.Lgs 50 / 2016];

(III) processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

(IV) 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 dalla Società a terzi).



gestione delle (V) entrate, delle (VI) spese e del (VII) patrimonio;

(VIII) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

(IX) incarichi e nomine;

(X) affari legali e contenzioso;

(XI) area delle relazioni esterne;

(XII) aree in cui vengono gestiti i rapporti fra amministratori pubblici e soggetti privati.

4D) AREE E PROCESSI AZIENDALI A MAGGIOR RISCHIO – ALLEGATO

Ai fini del presente PTPCT, l'individuazione completa dei processi è quella in allegato A) nell'ambito delle aree da (I) a (XII) sopra individuate; l'eventuale elaborazione ed approvazione del modello 231 potrà comportare la ridefinizione e la rivalutazione dei processi di cui in allegato.

5) MISURE IN ATTO PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO MISURE GENERALI

Le misure generali, aventi altresì carattere trasversale, per la prevenzione e riduzione del rischio corruttivo che l'Azienda ha attivato nello svolgimento della propria attività istituzionale si elencano e di seguito.

5.A) ANAGRAFICA UNICA DELLE STAZIONI APPALTANTI Individuazione RASA

Già con verbale di C.d.A. del 15.11.2022 questa Azienda ha provveduto a nominare il Responsabile dell'Anagrafe Unica per la Stazione Appaltante (RASA). E' stato individuato il Sig. Luca Scognamiglio; cui è stato attribuito l'incarico di inserimento e aggiornamento annuale degli dati identificativi gestiti nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) secondo quanto previsto dall'art. 33-ter Legge n. 221/2012 (cfr. Comunicati del Presidente AVCP del 16 maggio e del 28 ottobre 2013). In considerazione del comunicato del Presidente di ANAC del 20 dicembre 2017 emanato sull'argomento, si conferma quindi l'abilitazione ad operare per la stazione appaltante da parte del RASA di questa Azienda già dalla data della sua nomina avvenuta con la delibera sopra citata. Tale obbligo informativo sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. la disciplina transitoria di cui all'art. 216, co. 10, del d.lgs. 50/2016). Il PNA 2016 precisa che l'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

5.B) SELEZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

Le aziende speciali non rientrano nella definizione di pubbliche amministrazioni resa dall'art. 1 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001.

Tuttavia, esse sono assoggettate a norme di carattere pubblicistico.

Un ambito in cui la connotazione pubblicistica è particolarmente evidente è quello relativo al reclutamento del personale dipendente, tema rispetto al quale sono state numerose le sentenze della Corte di Cassazione e della Corte dei Conti.

Proprio al fine di contemperare la natura privatistica del rapporto di lavoro nelle aziende speciali e la condizione di gestore di servizi pubblici, l'articolo 18 del D.L. n. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008, ha previsto che



Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

le società pubbliche (e per analogia le aziende speciali, stante la loro natura di soggetti gestori di servizi pubblici) debbano adottare criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35 comma 3 del D.Lgs. 165/2001, quindi dei principi di pubblicità, imparzialità, economicità, trasparenza, pari opportunità e decentramento.

A tal fine è stato pubblicato il Regolamento sul Reclutamento del Personale nella sezione Amministrazione trasparente – Disposizioni generali – Atti generali – Atti amministrativi generali.

Misure di gestione del rischio:

- ❖ predeterminazione analitica dei criteri di valutazione delle candidature, con particolare riferimento al rilievo, in termini di punteggio, da riconoscere ai vari titoli astrattamente presentabili dai candidati (dottorati, corsi post-laurea, etc.) e annessa pubblicazione di tali criteri in sede di avviso;
- ❖ necessità di comporre commissioni con almeno 3 membri;
- ❖ pubblicazione dei cv. dei commissari, contestualmente alla nomina degli stessi;
- ❖ verbalizzazione delle sedute nell'ambito delle quali vengono assegnati i punteggi ai vari candidati e approvazione dei suddetti verbali da parte del C.d.A.;
- ❖ in linea con quanto sancito da ANAC, inserimento in sede di assunzione, di una clausola con
- ❖ cui il dipendente attesta l'insussistenza del divieto ex art. 53 co. 16-ter del d.lgs. 165/2001;
- ❖ monitoraggio sul rispetto dei doveri di astensione da parte dei commissari in caso di conflitti di interesse.

Responsabile dell'attuazione delle misure: RPCT

Si precisa che rispetto ai dipendenti degli enti privati in controllo pubblico non vige alcun divieto di pantouflage.

La Delibera ANAC n. 1074 del 21 Novembre 2018 ("Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione") al § 9.2 prevede che: "Per quanto riguarda gli enti di diritto privato in (...) 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".

5.C) ROTAZIONE ORDINARIA DELLE FUNZIONE E ROTAZIONE STRAORDINARIA

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio e avendo come riferimento la legge n. 190 del 2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa. Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione. La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività a elevato contenuto tecnico.

Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

La piccola dimensione aziendale rende oggettivamente impraticabile la rotazione delle mansioni tra i dipendenti.



L'unica rotazione del personale possibile, che l'Azienda effettua già senza compromettere la continuità dell'attività delle Farmacie, è quella di seguito indicata:

- mensilmente viene predisposto dalle Direttrici di Farmacia e approvato dal D.G. un calendario turni, che garantisce le rotazioni continue del personale;
- inoltre, la rotazione nei turni, tra i dipendenti uscenti e i dipendenti subentranti avviene in modo da garantire la trasmissione del know how tra il personale.

AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO si impegna, con specifico riferimento alle aree / processi / rischi di cui alla tabella in allegato al presente PTPCT a operare nel rispetto di procedure che individuino distintamente le seguenti: *a) istruttoria; b) decisione; c) attuazione; d) verifica.*

Ciò in conformità con la Direttiva MEF 23 marzo 2015, che indica quale misura alternativa, o complementare, alla rotazione degli incarichi, quella della distinzione delle competenze che comporta per l'appunto l'attribuzione a soggetti diversi dei seguenti compiti: 1) svolgimento istruttoria; 2) adozione decisione; 3) attuazione decisione; 4) svolgimento verifiche.

I processi amministrativi dell'Azienda Speciale si orientano in favore della disarticolazione dei ruoli, scegliendo, in linea di principio, a collocare le diverse fasi da a) a d) sopra in capo ad organi / soggetti diversi (anche in relazione alla rilevanza della singola decisione).

Il RPCT verifica il rispetto del principio di cui sopra nell'ambito della propria attività, ed in particolare, nell'ambito delle verifiche di cui al precedente § 5.1

Un esempio di segregazione delle funzioni, che l'Azienda già applica e che si conferma, è correlato agli incassi delle rette del servizio di refezione scolastica.

Il relativo processo è informatizzato e mensilmente viene effettuata la stampa aggiornata dei creditori. La modalità di pagamento è diversificata.

I pagamenti vengono effettuati tramite: RID, direttamente presso l'ufficio, attraverso il PagoPa (con avviso di pagamento che può essere pagato in banca, in ricevitoria, al tabaccaio, al supermercato, al bancomat, in posta, con carte di credito on line, tramite app o CBILL).

L'attività di recupero crediti si articola in diverse fasi, che rispondono al principio di segregazione delle funzioni:

- invio email da parte dell'ufficio amministrativo;
- in caso di mancato riscontro la pratica viene affidata a società di recupero crediti e/o professionisti esterni.

Come da PNA 2019, per quanto concerne la *rotazione straordinaria*, il RPCT, qualora abbia notizia di procedimenti penali di natura corruttiva, dovrà dare comunicazione al Consiglio di Amministrazione dell'AZIENDA al fine di procedere alla rotazione del dipendente coinvolto ad altro ufficio o servizio, compatibilmente con la dimensione aziendale.



5.D) OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

In caso di conflitto di interessi, è fatto obbligo espresso a tutti i soggetti interessati (dipendenti, 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, ogni situazione di conflitto, anche potenziale, con i soggetti esterni (o interni) interessati dall'atto di AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO (o del soggetto esterno) da assumere e che potrebbe viziare l'atto stesso.

Le situazioni di conflitto di cui sopra, in via esemplificativa e da valutarsi nello specifico di volta in volta, possono essere riferiti a seconda dei casi a:

- legami del collaboratore esterno con appaltatori (o simili) dell'Azienda;
- legami, dei Consiglieri o dei dipendenti, rispetto a soggetti esterni con la società deve stabilire un formale rapporto:
 - 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, gli Amministratori ed i responsabili, a seconda dei livelli interessati, delegano altra persona all'assunzione della decisione o allo svolgimento dell'attività specifica.

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.

Si rinvia anche alle Linee Guida ANAC n. 15 recanti individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 494 del 05 giugno 2019.

5.E) 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 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;



Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

- art. 7, sulla “inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico 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 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 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 AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO sottoscrivono una dichiarazione volta al fine di cui sopra; lo stesso vale per gli eventuali dirigenti; la dichiarazione è aggiornata una volta all’anno.

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

5.F) INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

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 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.E, in materia di inconfiribilità, cui si rinvia per il dettaglio.

5.G) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

Tenuto conto dell'intervenuta approvazione della Legge 179 / 2017, della determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 (*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, c.d. whistleblower*), nonché dello specifico paragrafo all'interno del § 3.1.1 delle nuove Linee Guida, *In mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti nelle società, come già rappresentato nelle Linee guida in materia emanate dall'Autorità con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, le amministrazioni controllanti promuovono l'adozione da parte delle società di misure idonee a incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione.*

A questo fine è utile assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione, definendo e rendendo noto l'iter, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.

Ai sensi, anche per analogia, dell'art. 6 c 2-bis lettera a) D.Lgs. 231 / 2001, le persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Azienda o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, le persone che a qualsiasi titolo collaborano con l'ente hanno l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'Azienda, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengono essersi verificate.

Dunque il RPCT deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi.

Le comunicazioni al RPCT potranno avvenire anche in forma anonima utilizzando (ex art. 6 c 2bis lettera b D.Lgs. 231 / 2001) i canali alternativi di segnalazione individuati nel prosieguo, di cui uno idoneo garantisce, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti illeciti rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'Azienda ed il RPCT adottano misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni utili per identificare comportamenti illeciti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ex art. 6 c 2bis lettera c) D.Lgs. 231 / 2001, AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO adotta misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge; inoltre, ex lettera e) il sistema disciplinare aziendale, nel rispetto della legge e delle previsioni del AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO applicato, prevede sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

Ex art. 6 c 2bis lettera d) D.Lgs. 231 / 2001, opera il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO si riserva il diritto, che spetta beninteso anche a chi sia stato ingiustamente penalizzato da segnalazioni non veritiere rilasciate in malafede, di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la casella di posta elettronica:

responsabileanticorruzione@multiservizi-senago.it



Le segnalazioni possono essere comunicate anche oralmente o trasmesse anche per iscritto all'indirizzo:

- Responsabile Anticorruzione AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO – Piazza Tricolore 40 – 20030 Senago (MI)

Le segnalazioni sono conservate a cura del RPCT.

5.H) PROCEDURE PER L’AFFIDAMENTO DI APPALTI PUBBLICI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE (analisi del processo organizzativo interno)

L’Azienda Speciale, in quanto organismo di diritto pubblico, è tenuta ad applicare il Codice dei contratti pubblici, ossia il d. lgs. n. 50/2016.

Con specifico riferimento agli acquisti di importo inferiore alla soglia di rilevanza europea la società, come ogni amministrazione aggiudicatrice, può dotarsi di un atto di regolamentazione interna, che disciplini, in conformità con la normativa di rango primario, l’iter procedimentale da seguire per perfezionare acquisti di importo inferiore alla soglia di rilevanza europea.

L’Azienda si è dotata di tale regolamento Personale che è reperibile nella sezione Amministrazione trasparente – Disposizioni generali – Atti generali – Atti amministrativi generali.

Tale regolamento deve necessariamente essere aggiornato, alla luce delle intervenute novità normative.

Nuove misure preventive:

- ❖ Predeterminazione, mediante atto a contenuto generale da pubblicare sul sito, dei criteri per la nomina dei commissari di gara;
- ❖ Pubblicazione, successivamente alla scadenza del termine di presentazione delle offerte, dei cv dei commissari;
- ❖ Monitoraggio sul rispetto dei doveri di astensione da parte dei commissari in caso di conflitti di interesse;
- ❖ Programmazione degli acquisti, in conformità con quanto statuito dall’art. 21 del d. lgs. n. 50/2016, al fine di scongiurare la necessità di proroghe, in quanto fattore distorsivo della concorrenza a vantaggio del contraente uscente e a discapito della virtuosità della spesa della società.

Responsabile dell’attuazione delle misure: RPCT

5.H.A) INCONFERIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

L’AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO inserisce nel proprio PTPCT la seguente misura.

"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 corso del triennio:

- 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 AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO 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.

5.I) MONITORAGGIO, IN CORSO D'ANNO, DI SOSTENIBILITA' DI TUTTE LE MISURE

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.*

Il RPCT, entro la fine di luglio di ogni anno, redige un report circa lo stato di avanzamento delle attività anticorruzione previste dal Piano, valutando la relativa sostenibilità di ciascuna, a trasmettere il report al Consiglio di Amministrazione per le valutazioni di competenza.

5.L) VERIFICHE PROCEDURALI E DI MERITO NELLE AREE / PROCESSI A MAGGIOR RISCHIO ANTICORRUZIONE

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.

6) TRASPARENZA AMMINISTRATIVA ED ACCESSO AGLI ATTI

6.A) OBIETTIVO IN MATERIA DI TRASPARENZA

Tutti i segmenti di servizio / attività di competenza di AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO, al di là della diversa configurazione, sono strettamente correlati al pubblico interesse, cosicché la stessa AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO completa senza eccezioni, con riferimento alla propria intera gestione, la sezione *amministrazione trasparente* (salvo beninteso per le sottosezioni che non hanno attinenza con la



gestione caratteristica di AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO) secondo quanto previsto dal dettaglio di cui allo specifico delle Linee Guida.

Alla luce di quanto sopra, obiettivi del presente PTPCT in materia di trasparenza, oltre a quanto sopra sub 5.H, 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.);
- Monitorare la strutturazione degli uffici con adeguati strumenti operativi per il corretto assolvimento degli obblighi, con il minor impiego di risorse possibili;
- Attuare la ricognizione e l'utilizzo delle banche dati e degli applicativi, già in uso, al fine di identificare tutte le possibilità di produzione del materiale richiesto;
- 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*.

La pubblicazione delle informazioni richieste avviene a cura del RPCT, nel dettaglio, formato, ritmo previsto dall'Allegato alle Linee Guida ANAC 1134 / 2017; il RPCT dispone del potere di richiedere ed ottenere le informazioni richieste e necessarie ai fini della coerente alimentazione dell'*amministrazione trasparente*.

L'obiettivo di programma è anche quello di accompagnare l'intero organico di AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO 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.

A tal fine il RPCT evidenzia e informa 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.

L'Azienda ha nominato il responsabile esterno della protezione dei dati (RPD) ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 37 e seguenti del Regolamento Europeo 2016/679.

Il RPD ha effettuato la mappatura dei trattamenti ai fini della redazione del registro delle attività aziendali e la revisione dei moduli relativi all'informativa e al consenso del trattamento dei dati.

Il RPCT ed il RPD collaborano ai fini di dirimere eventuali contrasti afferenti la pubblicazione di dati, con riferimento all'obbligo di trasparenza da una parte, e di *tutela della privacy* dall'altra.

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

6.B) OBIETTIVO 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 (tipicamente esercitato, ancorché non esclusivamente, da un controinteressato in un contenzioso con l'Azienda).

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:



Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

- 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 AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO) della tutela della privacy o della 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, come detto, alla richiesta di atti normalmente in un contesto di precontenzioso o contenzioso.

Come da § 3.1.4 delle Linee Guida 1134 / 2017, (...) *le [aziende speciali e le] società pubbliche (nei limiti indicati dall'art. 2-bis D. Lgs 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".*

Per quanto concerne AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO, anche tenendo conto di quanto sopra esposto, ma altresì della limitata dimensione della struttura amministrativa dell'AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO, nonché della non manifestazione (come ad oggi rilevata) di richieste di accesso agli atti:

- al RPCT verranno sottoposte, quando non direttamente ricevute, le richieste di accesso agli atti;
- il RPCT provvederà a classificare le richieste ricevute nella corretta fattispecie tra quelle di cui sopra (civico, documentale);
- il RPCT darà corso (o meno, alla luce di quanto sopra) alle richieste nei tempi di legge;
- il RPCT provvederà ad aggiornare il registro degli accessi, con le istanze di accesso ed i relativi esiti, registro impostato secondo le indicazioni di cui alle Linee Guida FOIA ANAC in particolare, il registro sarà strutturato in forma tabellare, per anno, e conterrà almeno le seguenti informazioni: *data di arrivo ed oggetto dell'istanza - presenza di eventuali controinteressati - esito dell'istanza e data del provvedimento di AZIENDA SPECIALE MULTISERVIZI SENAGO (positiva o di eventuale diniego) - sintesi della motivazione dell'accoglimento parziale o del diniego.*
- È disponibile (sezione *accesso civico*) un modulo di richiesta di accesso alle informazioni che possa auspicabilmente orientare il soggetto (cittadino, impresa, terzo) nel formulare la richiesta.

7) FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA, CODICE DI COMPORTAMENTO (NUOVA ADOZIONE – RINVIO) ED ACCESSO CIVICO

ANAC ha approvato con propria delibera numero 177 del 19 febbraio 2020 *Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*; al momento l'Azienda adotta il Codice di comportamento del Comune di Senago in attesa di adottare un proprio specifico Codice.

L'azienda si riserva, nel corso del 2023, di valutare l'opportunità di una o più sessioni formative, anche in funzione della complessità delle riforme normative in corso di approvazione.