



**Azienda Speciale Consortile  
“Consorzio Desio-Brianza”**

**Piano triennale di prevenzione  
della corruzione e trasparenza  
2023 - 2025**

*Allegato 3: Carta di identità delle misure*

## Sommario

M.1 - P.T.P.C.T. ....	3
M.2 – Codice etico e di comportamento .....	3
M.3 – Trasparenza; M.16 – Disciplina degli accessi .....	4
M.4 – Procedure di accesso/permanenza nell’incarico/carica pubblica – M.7 - Procedure per regolamentare inconferibilità/incompatibilità di incarichi – M.12 - Procedure per la prevenzione del condizionamento di interessi esterni .....	5
M.5 – Rotazione straordinaria; M.14 – Rotazione ordinaria; M.15 – Segregazione delle funzioni .....	5
M.6 – Astensione in caso di conflitto di interesse .....	6
M.8 – Procedure per regolamentare la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici.....	7
M.9 – Procedura per l’assegnazione di incarichi extra-istituzionali .....	7
M.10 – Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors).....	7
M.11 – Patti di integrità .....	8
M.13 – Programmazione e attuazione della formazione generale/specifica; M – 27 Promozione della cultura della legalità .....	9
M.17 – Regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari .....	9
M.18 – Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower) .....	10
M.19 – Regolamenti interni .....	11
M.20 – Processi o procedure formalizzate; M.25 – Controlli strutturati sui processi .....	11
M.21 – Informatizzazione e tracciabilità dei processi .....	12
M.22 – Prassi operative consolidate non formalizzate.....	12
M.23 – Semplificazione dei processi.....	12
M.24 – Chiarezza della responsabilizzazione dei processi.....	13
M.26 - Stimolo dell'azione degli organismi di controllo .....	13
M.28 - Attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione .....	13

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

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• L. 190/12</li><li>• P.N.A.</li></ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è uno, se non il principale strumento attraverso il quale l'ente pubblico economico organizza il proprio sistema per prevenire ipotesi corruttive e condotte illecite.</p> <p>Il legislatore ha individuato nel P.T.P.C.T. uno strumento di prevenzione della corruzione che opera a livello "decentrato", i cui effetti sono limitati all'ente che lo ha adottato, affiancandolo ad un altro strumento normativo il quale opera a livello nazionale: il Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'A.N.AC.</p>

## M.2 – Codice etico e di comportamento

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• D.Lgs. 231/01;</li><li>• d.P.R. 62/2013;</li><li>• Del. CIVIT n. 75 del 2013;</li><li>• Det. A.N.AC n. 1134 del 2017;</li><li>• Del. A.N.AC n. 177 del 2020;</li><li>• P.N.A.</li></ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Il codice di comportamento definisce le regole di condotta dei dipendenti e dei collaboratori dell'azienda, ed è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa.</p> <p>Il Codice di comportamento esplicita l'obbligo di rispettare le misure di prevenzione stabilite dal Modello Organizzativo 231, e in particolare dal PTPC, definendo una sfera di responsabilità sanzionabile a livello disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogni qualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.</p> <p>La Det. A.N.AC. n. 1134/17 stabilisce che società controllate ed enti pubblici economici devono integrare il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottare un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione.</p> <p>Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse.</p> <p>La Del. A.N.AC. n. 177/20 definisce le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche. Con la del. 177/20, l'Autorità intende fornire indirizzi interpretativi e operativi che, valorizzando anche il contenuto delle Linee guida del 2013, siano volte a orientare e sostenere le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento con contenuti più coerenti a quanto previsto dal legislatore e soprattutto, utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico. A tal fine una parte importante delle Linee guida è rivolta al processo di formazione dei codici, alle tecniche di redazione consigliate e alla formazione che si auspica venga rivolta a tutti i destinatari del Codice.</p>

	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.
--	---

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

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• D.lgs. n. 33/2013;</li> <li>• Art. 1, cc. 15, 16, e 26- 34. della L. n. 190/2012;</li> <li>• Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;</li> <li>• Determinazione A.N.AC. n. 1134/17</li> <li>• P.N.A.</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Il D.Lgs. 33/13 ha disciplinato gli obblighi di trasparenza e di pubblicazione per le pubbliche amministrazioni.</p> <p>La Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 ha definito le modalità di applicazione delle misure previste dal D.Lgs. 33/13 per le società controllate e gli enti pubblici economici.</p> <p>In particolare, società controllate ed enti pubblici economici devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nominare il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Ai sensi di quanto previsto dal P.N.A. 2016, occorre unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di rafforzarne il ruolo, prevedendo anche che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività;</li> <li>• garantire la pubblicazione, nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, di tutte le informazioni obbligatorie relative alla propria organizzazione e alle attività svolte, con la sola esclusione di quelle che non sono di pubblico interesse. Gli obblighi di pubblicazione, in proposito, sono quelli previsti dal D.Lgs. 33/13, con gli adattamenti introdotti dall'All.2 Determinazione A.N.AC. n. 1134/17</li> <li>• individuare un organo di controllo (possibilmente tra quelli già esistenti) a cui spetti il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;</li> <li>• definire, a decorrere dall'adozione del P.T.P.C.T. 2017 – 2019 un'apposita sezione del documento che riporti i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati obbligatori ai sensi D.Lgs. 33/13, in coerenza con le nuove linee guida in materia di obblighi di pubblicazione che verranno emanate dall'A.N.AC. Non è più prevista, invece, l'adozione del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità;</li> <li>• disciplinare la procedura di accesso civico generalizzato secondo le nuove modalità definite dal D.Lgs. 97/16 e dalle Linee guida appositamente emanate dall'A.N.AC.</li> </ul>

**M.4 – Procedure di accesso/permanenza nell’incarico/carica pubblica – M.7 - Procedure per regolamentare inconfiribilità/incompatibilità di incarichi – M.12 - Procedure per la prevenzione del condizionamento di interessi esterni**

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L. 97/01;</li> <li>• D.Lgs. 235/12;</li> <li>• D.Lgs. 39/13;</li> <li>• P.N.A.</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>L’ordinamento ha predisposto, con ritmo crescente, tutele, di tipo preventivo e non sanzionatorio, volte ad impedire l’accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti.</p> <p>Le norme di riferimento sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L. 97/01 recante “Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”;</li> <li>- Il D.Lgs. 235/12, Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della L. 190/12;</li> <li>- L’art.3 del D.Lgs. 39/13 recante “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della L. 190/12”;</li> <li>- Il nuovo periodo aggiunto all’art. 129, comma 3, del D.Lgs. 271/89 recante “Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale» dall’art. 7 della legge 7 maggio 2015, n. 69 recante «Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”;</li> </ul>

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

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 1, c. 10 lett. b) L. 190/12</li> <li>• P.N.A. 2016</li> <li>• Determinazione A.N.A.C. 1134/2017</li> <li>• P.N.A.</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Nell’ambito del P.N.A. la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L’alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.</p> <p>Il P.N.A. 2016 ha dedicato un approfondimento molto ampio sulle diverse forme di rotazione che possono essere effettuate dalle amministrazioni e dalle aziende, in un’ottica preventiva.</p> <p>La rotazione degli incarichi, se opportunamente gestita, può costituire una modalità organizzativa per mettere in circolo esperienze e saperi all’interno</p>

	<p>dell'organizzazione, nonché un strumento di crescita professionale degli operatori.</p> <p>Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione.</p> <p>La rotazione non deve tuttavia tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.</p> <p>Non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di realtà di piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che le si motivino adeguatamente nel PTPC 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</p> <p>Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, è quella della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) svolgere istruttorie e accertamenti;</li> <li>b) adottare decisioni;</li> <li>c) attuare le decisioni prese;</li> <li>d) effettuare verifiche.</li> </ol>
--	--

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

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 1, c. 9 lett. a) L. 190/12;</li> <li>• Art. 6-bis L. 241/90;</li> <li>• Artt. 6 – 7 d.P.R. 62/13;</li> <li>• D.Lgs. 39/13;</li> <li>• P.N.A..</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>In base all'art. 6-bis L. 241/90, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.</p> <p>Questa norma, quindi, impone all'interessato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'obbligo di astensione;</li> <li>• l'obbligo di segnalazione della situazione di conflitto di interesse emersa.</li> </ul> <p>Inoltre, l'art. 7 del D.p.r. 62/13 (Codice di comportamento dei dipendenti delle PA) ha stabilito che <i>"il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza"</i>.</p>

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

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• D.Lgs. 39/13;</li><li>• P.N.A.</li></ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Il D.lgs. n. 39/13 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilati. Tale disciplina ha come destinatari anche le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Il P.N.A. ha, quindi, esteso tale misura anche a società, enti pubblici economici ed enti di diritto privato in controllo pubblico. La misura non è richiamata tra i requisiti minimi previsti dalla determinazione n. 8/15. Tuttavia, non essendo stata oggetto di modifica o abrogazione esplicita, si ritiene che mantenga il proprio carattere di obbligatorietà.</p>

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

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• P.N.A. 2019</li></ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con l'aumento del rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso.</p> <p>Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.</p>

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

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Det. A.N.AC. n. 1134/17;</li><li>• Del. A.N.AC. n. 1074 del 21/11/2018;</li><li>• P.N.A.</li></ul>
<b>Descrizione</b>	<p>L'art. 53 del D.Lgs. 165/01 stabilisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti."</p> <p>La norma si applica ai dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.</p>

	<p>La Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 ha chiarito le modalità di applicazione di questa misura preventiva per le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.</p> <p>La Delibera A.N.AC. n. 1074 del 21/11/2018 ha chiarito nell'aggiornamento del P.N.A. 2018, in cosa consiste la cd. "Incompatibilità successiva", altresì detta pantouflage. Si tratta del 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 destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di pantouflage prevede conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione di tale divieto. A.N.AC. ha poi sottolineato, il fatto che il divieto si applica anche ai dipendenti degli enti pubblici economici dato che il d. lgs 39/2013 non fa alcuna distinzione fra le due tipologie di enti (enti pubblici economici e pubbliche amministrazioni intese come enti pubblici non economici, società partecipate).</p>
--	---

## M.11 – Patti di integrità

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 1, c. 17, L. 190/12;</li> <li>• P.N.A.</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>L'articolo 1 c. 17 della L. 190/2012 stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara. I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati a tutti i concorrenti.</p> <p>L'articolo 1, c. 17 della L. 190/12 stabilisce che le stazioni appaltanti possono prevedere in avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità, o nei patti di integrità, costituisce causa di esclusione dalla gara. Sulla base di tale disposizione normativa, l'A.N.AC., a partire dal P.N.A. 2016 ha negli anni consolidato la disciplina, introducendo i patti di integrità quale misura generale di contrasto del fenomeno corruttivo nella pubblica amministrazione. In particolare, i patti di integrità, o protocolli di legalità, sono definiti nella parte III del P.N.A. 2019-21 quali <i>"strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici"</i>.</p> <p>L'A.N.AC. afferma quindi che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'accettazione di tale sistema di condizioni è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese ad una specifica gara;</li> </ul>



	<p>- i patti di integrità ampliano e/o rafforzano gli impegni cui si obbliga il concorrente fin dalla fase precedente la stipula del contratto.</p> <p>Inoltre, nella Delibera 494/19, l’Autorità suggerisce l’inserimento in tali patti di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti in materia di conflitto di interessi.</p> <p>Il P.N.A. 2019-21 specifica altresì la possibilità di introdurre delle sanzioni nei patti di integrità, a carico dell’operatore economico, sia per il ruolo di concorrente che di soggetto aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.</p>
--	---

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

<b>Normativa di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 1, cc. 10 lett. c), e 11, L. 190/12;</li> <li>• Det. A.N.AC. N. 8/15;</li> <li>• P.N.A.</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Il Responsabile per la prevenzione della corruzione è tenuto ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di etica, legalità ed anti-corruzione.</p> <p>La formazione è obbligatoria e deve interessare il personale chiamato ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base delle risultanze emerse nel P.T.P.C.T., il rischio che siano commessi reati di corruzione.</p> <p>Il P.N.A. attribuisce alla formazione un’importanza cruciale nell’ambito della prevenzione della corruzione, poiché:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• favorisce una maggiore consapevolezza nello svolgimento dell’attività amministrativa, limitando il rischio di compiere azioni illecite, anche inconsapevolmente, e sviluppando una maggiore sensibilità nelle attività di controllo;</li> <li>• consente la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell’ambito del processo di prevenzione;</li> <li>• crea una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l’indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;</li> <li>• promuove lo sviluppo di competenze specifiche necessarie per lo svolgimento dell’attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione.</li> </ul> <p>La Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 chiarisce l’obbligatorietà della misura anche per società, aziende ed enti controllati dalle pubbliche amministrazioni. Tali organizzazioni definiscono i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione obbligatoria</p>

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

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

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

<p><b>Normativa di riferimento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinazione A.N.AC. n. 6/15 (Linee guida);</li> <li>• P.N.A. 2016;</li> <li>• Det. n. 1134/17;</li> <li>• L. 179/17;</li> <li>• P.N.A. 2019;</li> <li>• Del. A.N.AC. n. 690/20;</li> <li>• Del. A.N.AC. n. 469/21.</li> </ul>
<p><b>Descrizione</b></p>	<p>L'art. 54bis del D.Lgs. 165/01 così come modificato dalla Lg. 179/17 (disposizioni a tutela del whistleblower), stabilisce che <i>“Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.AC.), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'A.N.AC. dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'A.N.AC. informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza”</i>.</p> <p>L'art. 1, c. 2 della Lg. 179/17, inoltre, stabilisce che <i>“per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica”</i>.</p> <p>Per effetto di queste disposizioni, le norme in materia di tutela dei <i>whistleblowers</i>, e le misure preventive da adottare in tal senso, divengono senza dubbio obbligatorie anche per le aziende speciali.</p> <p>In relazione a tale misura preventiva, la Det. A.N.AC. n. 1134/17 evidenzia che è utile assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione, definendo e rendendo noto l'iter, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.</p> <p>La Det. A.N.AC. n. 6/15 ha definito le linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che effettua segnalazioni (<i>whistleblowing</i>), delineando anche i requisiti e i passaggi operativi che devono caratterizzare la procedura.</p> <p>La Del. A.N.AC. n. 690/20 provvede a modificare l'intera struttura del precedente Regolamento per consentire all'A.N.AC. di esercitare il potere sanzionatorio in modo più efficiente e celere e per svolgere un ruolo attivo nell'opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle amministrazioni pubbliche. In particolare, sono state distinte quattro tipologie di procedimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti;</li> </ul>

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

### M.19 – Regolamenti interni

All'interno di Co.De.Bri. esistono regolamenti formalizzati e disposizioni esplicite, atti a fornire principi di comportamento e indicazioni riguardo alle modalità di svolgimento delle attività gestionali, amministrative ed operative caratteristiche dell'Azienda. L'attuazione delle procedure definite nei regolamenti evidenzia con chiarezza i diversi profili di responsabilità delle unità organizzative e delle figure professionali che intervengono sui diversi processi aziendali, e riduce i margini di discrezionalità dei diversi operatori coinvolti.

I regolamenti aziendali sono pubblicati e sono consultabili nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet aziendale.

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

Co.De.Bri. adotta da tempo il sistema di gestione della qualità. Il "Consorzio Desio-Brianza", è certificato in conformità CISQ/IMQ N. 0205.2018 validità 09 04 2021, Certificato Accredia, IAF: 37, 38 norma di riferimento UNI EN ISO 9001:2015.

Grazie all'adozione del sistema di qualità, Co.De.Bri. ha gradualmente mappato tutti i principali processi amministrativi di supporto e la quasi totalità dei processi aziendali di servizio.

È stato così possibile definire flussi di procedure formalizzati per ogni processo aziendale, identificando per ciascun flusso le fasi operative, i soggetti responsabili, gli output delle attività realizzate, la documentazione di riferimento e i risultati attesi.

Pertanto, il sistema di gestione della qualità, oltre a coinvolgere i collaboratori in un progetto comune e condiviso che consente di ottimizzare il lavoro migliorando l'attività in un'ottica di orientamento al cliente, costituisce un efficace strumento di prevenzione della corruzione, poiché la sua effettiva attuazione favorisce la piena integrazione dei seguenti principi nell'operatività quotidiana:

- **Esplicitazione di compiti e responsabilità:** per ciascun processo è individuato il responsabile. Ogni fase del flusso identifica le unità organizzative responsabili e le figure professionali coinvolte;
- **Separazione dei poteri:** all'interno di uno stesso processo aziendale, intervengono sempre più soggetti, in modo da garantire un controllo incrociato sul loro operato;
- **Tracciabilità:** la mappatura dei flussi delle procedure garantisce un'elevata tracciabilità delle operazioni aziendali. La tracciabilità di comportamenti e decisioni costituisce un ausilio nella realizzazione delle attività organizzative e/o di servizio, e rappresenta un efficace deterrente alla messa in atto di comportamenti elusivi delle procedure aziendali. Ogni operazione del processo è registrata a livello

informatico o è tracciata mediante un adeguato supporto documentale, digitale o cartaceo, che consente:

- il controllo riguardo a motivazioni e caratteristiche dell'operazione;
- l'individuazione delle persone che hanno autorizzato ed effettuato l'operazione stessa.

Data la sua rilevanza e trasversalità rispetto alle diverse attività aziendali, il sistema di gestione della qualità costituisce una misura trasversale di particolare rilevanza nella prevenzione dei fenomeni corruttivi.

**Per questo motivo, in sede di analisi e valutazione dei rischi di corruzione, ad ogni processo aziendale rientrante in una delle aree di rischio individuate è stato associato, quando esistente, il flusso della procedura definito nel sistema di gestione qualità, individuato tra le misure di prevenzione esistenti.**

### **M.21 – Informatizzazione e tracciabilità dei processi**

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

### **M.22 – Prassi operative consolidate non formalizzate**

Secondo il principio guida della “responsabilità diffusa” è necessario coinvolgere l'intera organizzazione nella fase di analisi dei rischi. In particolare, il RPCT non avrebbe la possibilità di effettuare un'adeguata valutazione senza il supporto delle singole unità organizzative. Il personale specificatamente coinvolto nel processo è infatti fondamentale per individuare le informazioni e le prassi (o procedure) operative attivate all'interno dell'Azienda. Tali prassi possono garantire un supporto alla prevenzione di fenomeni corruttivi, in quanto il discostarsi da esse in modo estemporaneo può essere considerato un elemento segnaletico di fenomeni corruttivi. L'Azienda ha coinvolto il personale sia nella fase di mappatura dei processi che nella pesatura dei rischi proprio al fine di far emergere le suddette prassi operative.

### **M.23 – Semplificazione dei processi**

L'Allegato 1 al P.N.A. 2019 esplicita che “con riferimento alle principali categorie di misure, si ritengono particolarmente importanti quelle relative alla semplificazione”. In particolare, la semplificazione è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara (che si traduce in una eccessiva complessità e/o non corrette interpretazioni delle regole), tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino/utente e colui che interviene nel processo. L'esistenza di molteplici regolamenti, procedure o guide all'interno di una

amministrazione per disciplinare determinati ambiti di intervento può generare confusione: una misura di semplificazione potrebbe consistere nel superamento di tutti questi atti interni attraverso un unico strumento di regolamentazione. Co.De.Bri. non ritiene necessario adottare ulteriori livelli di semplificazione per i propri processi.

#### **M.24 – Chiarezza della responsabilizzazione dei processi**

L'Azienda ha una struttura organizzativa che si è consolidata nel tempo. In questo senso, negli anni sono stati sviluppati diversi documenti, utili al fine di identificare la responsabilità delle varie unità organizzative e delle relative figure professionali. Nel P.T.P.C.T. hanno avuto particolare rilevanza:

- l'organigramma;
- le job description;
- la responsabilità sui processi cui è stata data evidenza nei precedenti P.T.P.C.T., così come aggiornati nel presente aggiornamento;
- il Sistema di gestione della qualità.

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

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

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

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