

Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo

Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021 - 2023

Legge 6 novembre 2012 n. 190

Approvazione	2019	Verbale C. di A. n. 1 del 21 gennaio 2019
Aggiornamento 1	2020	Verbale C. di A. n. 1 del 24 gennaio 2020
Aggiornamento 2	2021	Verbale C. di A. n. 2 del 2 marzo 2021

Sommario

1. FINALITÀ DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.....	4
1.1 Quadro normativo di riferimento	4
1.2 Finalità ed ambito di applicazione del P.T.P.C.T.	7
2. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	11
2.1 Il contesto esterno.....	11
2.2 Il contesto interno. Descrizione dell'Azienda Speciale Farmaceutica di Lomazzo	15
2.2.1 Mappa dei processi aziendali	16
3. LA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELL'AZIENDA SPECIALE FARMACEUTICA DEL COMUNE DI LOMAZZO.....	18
3.1 Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione	18
3.1.1 Il Consiglio di amministrazione.....	18
3.1.2 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione (R.P.C.T.)	19
3.1.3 Il Direttore	20
3.1.4 I Dipendenti	21
3.1.5 I Fornitori e i Professionisti esterni.....	22
3.1.6 Il Collegio dei Revisori	22
3.2 Caratteristiche del piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza	22
3.2.1 Verifica dei contenuti di minima del P.T.P.C.T.	23
3.2.2 Il percorso di definizione del P.T.P.C.T.	25
3.2.3 Le procedure di monitoraggio e aggiornamento.....	27
3.2.4 La procedura di segnalazione di illeciti e violazioni e le modalità di tutela del segnalante (whistleblowing)	27
3.2.5 I flussi informativi verso il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza	27
4. LE AREE DI RISCHIO INDIVIDUATE.....	28
5. I PROCESSI A RISCHIO DI CORRUZIONE	31
6. LE MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE.....	33
6.1 Le misure della Farmacia	35
6.1.1 M.1 - P.T.P.C.T.	37
6.1.2 M.2 – Codice di comportamento	38
6.1.3 M.3 – Trasparenza; M.16 – Disciplina degli accessi.....	39
6.1.4 M.4 – Procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica	40
6.1.5 M.5 – Rotazione straordinaria; M.14 – Rotazione ordinaria; M.15 – Segregazione delle funzioni.	41
6.1.6 M.6 – Astensione in caso di conflitto di interesse.....	43
6.1.7 M.7 – Procedure per regolamentare inconferibilità/incompatibilità di incarichi (Inconferibilità specifiche per posizioni dirigenziali e di amministratore - D.Lgs. 39/13)	44
6.1.8 M.8 – Procedure per regolamentare la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	45

6.1.9	M.9 – Procedura per l'assegnazione di incarichi extra-istituzionali	46
6.1.10	M.10 – Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)	47
6.1.11	M.11 – Patti di integrità	48
6.1.12	M.13 – Programmazione e attuazione della formazione generale/specifica; M – 27 Promozione della cultura della legalità	49
6.1.13	M.18 – Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)	50
6.2	Ulteriori misure in essere	51
6.2.1	M.17 – Regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari	52
6.2.2	M.19 – Regolamenti interni	52
6.2.3	M.20 – Processi o procedure formalizzate; M.25 – Controlli strutturati sui processi	52
6.2.4	M.21 – Informatizzazione e tracciabilità dei processi	53
6.2.5	M.22 – Prassi operative consolidate non formalizzate	53
6.2.6	M.23 – Semplificazione dei processi	53
6.2.7	M.24 – Chiarezza della responsabilizzazione dei processi	54
6.2.8	M.26 - Stimolo dell'azione degli organismi di controllo	54
6.2.9	M.28 - Attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	54
7.	VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI	55
7.1	Il processo di analisi e valutazione del rischio	55
7.1.1	Identificazione del rischio	56
7.1.2	Individuazione delle misure di prevenzione e controllo esistenti	56
7.1.3	Valutazione del rischio	56
7.1.4	La ponderazione del rischio	57
7.1.5	Il trattamento del rischio	58
8.	IL TRATTAMENTO DEI RISCHI – OBIETTIVI DEL PIANO	59
9.	TRASPARENZA: MAPPA DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E DEI SOGGETTI RESPONSABILI	60
10.	ALLEGATO 1: TABELLE DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	61

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

1.1 Quadro normativo di riferimento

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2021-2023 (P.T.P.C.T.), adottato dall'Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo ai sensi dell'art. 1, c. 7 della Lg. 190/12, segue gli indirizzi forniti dalla Determinazione n. 1134/2017 dell'A.N.AC. (*“Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*) e del Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

La Determina n. 1134/17, in particolare, chiarisce i seguenti aspetti:

1. in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, **le società integrano**, ove adottato, il **“modello 231” con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012**;
2. quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il **d.lgs. n. 231 del 2001** ha riguardo ai **reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società** o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa, diversamente dalla **legge 190** che è volta a **prevenire anche reati commessi in danno della società**. Inoltre è bene ricordare che la **legge n. 190/12** fa riferimento ad un **concetto più ampio di corruzione**, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la PA disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, **ma anche le situazioni di “cattiva amministrazione”**, nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, **sia che**

tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo;

3. le misure di prevenzione della corruzione devono **fare riferimento a tutte le attività svolte dalla società;**
4. anche per le società deve ritenersi operante la scelta del legislatore (comma 7 dell'art. 1 della legge n. 190 del 2012, come modificato dall'art. 41 del d.lgs. n. 97 del 2016) di **unificare nella stessa figura i compiti di responsabile della prevenzione della corruzione e di responsabile della trasparenza. Solo laddove esistano obiettive difficoltà organizzative è possibile mantenere distinte le due figure** di RPC e di RT;
5. quanto ai rapporti tra RPCT e Organismo di vigilanza, si ritiene che debbano essere riviste le conclusioni cui si era pervenuti in sede di adozione della determinazione n. 8/2015. In ragione delle diverse funzioni attribuite al RPCT e all'OdV dalle rispettive normative di riferimento nonché in relazione alle diverse finalità delle citate normative, **si ritiene necessario escludere che il RPCT possa fare parte dell'OdV**, anche nel caso in cui questo sia collegiale. Al fine di limitare l'impatto organizzativo del nuovo orientamento rispetto a quanto previsto nella determinazione n. 8/2015, **l'indicazione deve essere intesa come valida a regime o qualora ancora non sia stato nominato il RPCT, potendo le società mantenere eventuali RPCT già nominati all'interno degli OdV fino alla scadenza del mandato.**

In virtù della natura evolutiva delle norme siano esse poste o di c.d. *soft law*, della loro interpretazione e delle problematiche che ne derivano dall'applicazione, l'ANAC ha deciso di focalizzare la propria attenzione sulla parte generale del P.N.A. 2019 concentrando in un unico atto tutte le indicazioni e le posizioni considerate/stimate nel corso degli anni. Il **P.N.A. 2019** approvato con **Delibera n. 1067 del 13 novembre 2019** è pertanto una sorta di compendio che, non cancella ma, supera tutti gli **orientamenti** fino ad oggi adottati. Le motivazioni che hanno guidato l'Autorità verso tale scelta sono duplici: semplificazione della materia per agevolare il lavoro delle amministrazioni ed il coordinamento dell'ANAC e *“contribuire ad innalzare il livello di responsabilizzazione a garanzia dell'imparzialità dei processi decisionali”*¹.

Nel 2020, per completare il percorso di sistematizzazione e consolidamento dei principi guida in materia di prevenzione alla corruzione, l'ANAC ha emanato la **Delibera 177/20** che detta nuove linee guida in materia di Codici di comportamento, da intendersi integrative rispetto alla precedente delibera CIVIT 75/13.

¹ Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019.

La causa sottostante all’emanazione di dette nuove Linee guida si fonda sull’insoddisfazione, espressa dall’ANAC, circa l’attuale impiego dei Codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni (Codici di amministrazione) e la forte volontà dell’Autorità di stimolare le stesse ad aggiornare tali documenti nel corso dei prossimi mesi, in via formale ma anche sostanziale. Ora, le nuove Linee guida, grazie all’esperienza maturata negli anni, si pongono quale strumento di lavoro utile al fine di superare le criticità riscontrate in merito all’applicazione dei Codici successivamente all’emanazione del DPR 62/13 e delle Linee guida CIVIT n. 75/13. Gli elementi su cui si dovrà porre specificamente l’accento sono:

- il raccordo tra i contenuti del Codice e il P.T.P.C.T., anche per garantire la coerenza del documento con il contesto specifico dell’organizzazione;
- l’integrazione tra i comportamenti definiti nel Codice e, in caso di violazione degli stessi, le conseguenze sul piano disciplinare;
- il raccordo tra i contenuti del Codice e il Piano performance;
- il rinnovato percorso di approvazione del Codice;
- le tecniche di redazione dell’articolato orientate a criteri di chiarezza, snellezza, efficacia comunicativa e leggibilità;
- la rinnovata importanza di percorsi formativi, anche rivolti a specifiche categorie di dipendenti, omogenei rispetto ai processi aziendali di riferimento.

Infine, sempre nel 2020, è entrato in vigore, con la **Delibera 690/20**, il nuovo Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro (all’art. 54-bis del D.Lgs. 165/01). Con il nuovo testo si è provveduto a modificare l’intera struttura del precedente Regolamento per consentire all’ANAC 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:

- il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti;
- il procedimento sanzionatorio per l’accertamento dell’avvenuta adozione di misure ritorsive;
- il procedimento sanzionatorio per l’accertamento dell’inerzia del RPCT nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti;
- il procedimento sanzionatorio per l’accertamento dell’assenza di procedure per l’inoltro e la gestione delle segnalazioni.

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

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

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.T.) dell'Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo definisce le strategie, le misure operative messe in atto dall'azienda per identificare, prevenire e contrastare i rischi connessi alla corruzione, nonché gli obiettivi che si impegna a perseguire per migliorare ulteriormente il proprio sistema di prevenzione e gestione del rischio di corruzione.

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

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

Oltre a ciò, il P.T.P.C.T. 2021-23 avrà quale obiettivo quello di un ancor maggiore raccordo con i contenuti del Codice di amministrazione, che verrà redatto nel presente anno ai sensi della Delibera ANAC n. 177/20.

In particolare, il P.T.P.C.T. dell'Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo costituisce il sistema di gestione e prevenzione dei rischi di commissione dei reati nei rapporti con la pubblica amministrazione individuati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01 e, più in generale, nel Libro II, Titolo II, Capo I del Codice Penale.

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

I reati nei rapporti con la pubblica amministrazione

Fattispecie di reato	Comportamento penalmente rilevante
Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art 316 c.p.)	Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità.
Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)	Le sovvenzioni o i finanziamenti dello Stato o dell'Unione Europea ottenuti da una Pubblica Amministrazione per la realizzazione di opere o lo svolgimento di attività di pubblico interesse non vengono destinati agli scopi per i quali sono stati richiesti.
Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)	Percezione indebita di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni pubbliche provenienti dallo Stato o dell'Unione Europea ottenuta attraverso dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, oppure non fornendo le informazioni dovute.
Concussione (art. 317 c.p.)	Costringere il privato, abusando della qualità e dei poteri del pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, a dare o a promettere indebitamente denaro o altra utilità.
Corruzione per l'esercizio	Accettazione da parte del pubblico ufficiale della promessa o dell'offerta

Fattispecie di reato	Comportamento penalmente rilevante
della funzione (art. 318 c.p.)	di denaro o di altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni e dei suoi poteri.
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)	Accettazione da parte del pubblico ufficiale della promessa o dell'offerta di denaro o di altra utilità per l'omissione o il ritardo di un atto del suo ufficio, ovvero per il compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio.
Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)	Vi è un'aggravante se il fatto di cui all'art. 319 riguarda il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'Amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene.
Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)	Vi è un'aggravante di pena se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.
Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)	Indurre il privato, abusando della qualità e dei poteri del pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, a dare o a promettere indebitamente denaro o altra utilità.
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)	Le disposizioni dell'articolo 319 e dell'articolo 318 si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio.
Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)	Le pene stabilite negli articoli 318, 319, 319-bis, 319-ter, 320 si applicano anche al corruttore, cioè a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.
Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)	Offerta o promessa di denaro o altra utilità non dovuti ad un Pubblico Ufficiale o ad un Incaricato di Pubblico Servizio per indurlo a compiere un atto d'ufficio o per omettere o ritardare un atto del suo ufficio, o per fare un atto contrario ai suoi doveri, nel caso in cui il Pubblico Ufficiale o ad un Incaricato di Pubblico Servizio, rifiuti l'offerta o la promessa.
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)	Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche: 1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee; 2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee; 3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee; 4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee; 5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio; 5-bis) ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale

Fattispecie di reato	Comportamento penalmente rilevante
	le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale (2); 5-ter) alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di organizzazioni pubbliche internazionali (3); 5-quater) ai membri delle assemblee parlamentari internazionali o di un'organizzazione internazionale o sovranazionale e ai giudici e funzionari delle corti internazionali (4). 5-quinquies) alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di Stati non appartenenti all'Unione europea, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione (7). Le disposizioni degli articoli 319-quater, secondo comma, 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso (5): 1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo; 2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali (6). Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.
Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche. La pena è della reclusione da due a sette anni (1) e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.
Frode informatica (art. 640-ter c.p.)	Procurare per sé o per altri un profitto (con altrui danno) alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico in danno dello Stato o di altro ente pubblico.
Peculato (art. 314 c.p.)	Pubblico ufficiale che si appropria di danaro o di altra cosa mobile altrui.
Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)	Pubblico ufficiale che omette di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, al fine di procurare intenzionalmente a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale.
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.)	Pubblico ufficiale che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo.
Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)	Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a

Fattispecie di reato	Comportamento penalmente rilevante
	sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio.
Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)	Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche Amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti.
Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.)	Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione.

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

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

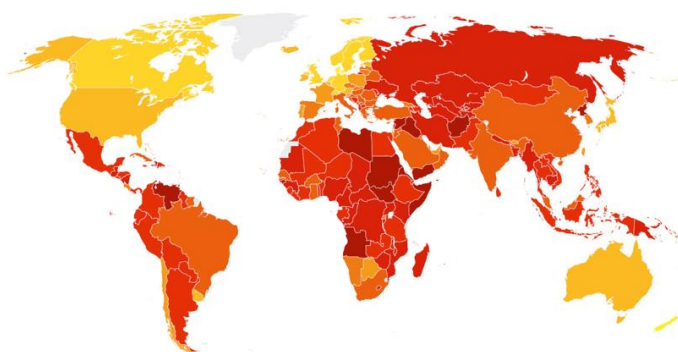
Inoltre, il P.T.C.P.T. è uno strumento finalizzato alla prevenzione di fenomeni corruttivi che vanno al di là delle fattispecie che assumono rilevanza a livello penale, considerando la corruzione nell'accezione più ampia definita dal Piano Nazionale Anticorruzione 2013, e ribadita nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016.

Definizione di corruzione
<i>Il P.T.P.C.T. dell'Azienda adotta la definizione ampia di corruzione fornita dal Piano Nazionale Anticorruzione 2013 (Par. 2.1., pag. 13), e confermata nel P.N.A. 2016.</i> <i>Il concetto di "corruzione", infatti, è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti, pertanto, sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.</i> <i>Il concetto di corruzione viene quindi inteso come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari (Det. A.N.AC. n. 12/15, Par. 2.1, pag. 7).</i>

2. Il contesto di riferimento

2.1 Il contesto esterno

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



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

Pos.	Paese	Punteggio
1	Danimarca, Nuova Zelanda	87
3	Finlandia	86
4	Singapore, Svezia, Svizzera	85
...	...	...
51	Italia , Grenada, Malesia, Ruanda, Arabia Saudita	53
...	...	...
178	Siria	13
179	South Sudan	12
180	Somalia	9

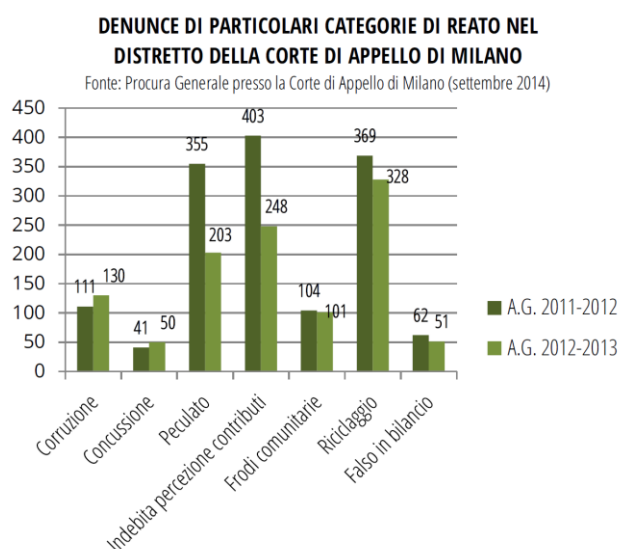
Con riferimento al **contesto territoriale** specifico nel quale opera l'Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo, può essere utile richiamare alcuni dati emersi dal

dossier tematico “Corruzione in Lombardia”, realizzato nel 2014 nell’ambito del progetto Rete degli Sportelli RiEmergo in Lombardia².

Il dossier, primo nel suo genere, riporta (tra gli altri) una serie di dati interessanti elaborati prendendo come riferimento le basi di dati della Corte di Appello e del Tribunale di Milano.

Le statistiche della Corte d’Appello di Milano, riferite agli anni 2012 e 2013, evidenziano che nel distretto di competenza (che raggruppa le province di Como, Lecco, Lodi, Milano, Monza e Brianza, Pavia, Sondrio e Varese) si sono verificate 241 denunce di corruzione e 91 di concussione, “equamente” distribuite nei due anni³. Altri reati rilevanti sono il peculato e l’appropriazione indebita di contributi, con un numero di denunce molto elevato nel 2012 (355 e 403) che è andato calando nel 2013, pur rimanendo significativo (203 e 248). Il dossier evidenzia, inoltre, 104 reati di frode comunitaria nel 2012, che divengono 101 nel 2013. Di interesse per il settore privato sono i numeri relativi al reato di riciclaggio, 369 nel 2012, 328 nel 2013 e al falso in bilancio, solamente 62 denunce nel 2012 e 51 nel 2013.

I dati 2012 – 2013 sulle denunce per reati di corruzione e affini – Corte di appello di Milano⁴



² Gli Sportelli RiEmergo sono l’esito di un accordo di programma tra Unioncamere, Regione Lombardia e le 12 Camere di commercio lombarde. A seguito del primo progetto avviate nel 2014, la rete di sportelli è divenuta operativa a regime nel 2015, in tutte le Camere di commercio lombarde: la rete offre servizi e sviluppa iniziative sui temi della legalità, promuovendo azioni di contrasto al racket, all’usura, alla contraffazione ed alla corruzione.

³ Sportelli RiEmergo, dossier “La corruzione in Lombardia”, p. 10, disponibile sul sito <http://www.sportelliriemerge.it/tematiche-page/corruzione>

⁴ Fonte: Sportelli RiEmergo, dossier “La corruzione in Lombardia”, p. 11.

Un altro punto di vista significativo sul fenomeno corruzione è quello della **Corte dei conti**. La Sezione giurisdizionale, in occasione **dell'inaugurazione dell'Anno giudiziario 2016** (25 febbraio 2016) ha tracciato un bilancio della propria attività sul territorio nel corso del 2015.

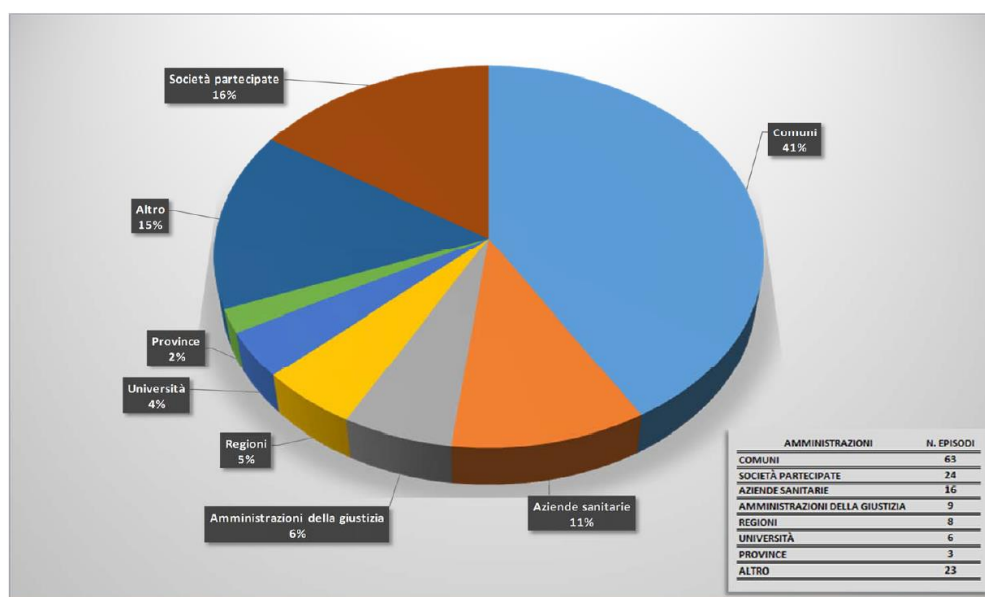
Tra i dati più rilevanti, la Corte dei conti regionale evidenzia la pubblicazione di 119 sentenze in materia di giurisdizione contabile (+ 26,59%), tra giudizi di responsabilità in senso stretto, giudizi di conto e giudizi ad istanza di parte. L'ammontare delle condanne ammonta a circa 7,6 milioni di Euro a fronte del minor importo di oltre 1,9 milioni di euro registrati nel 2014.

Nel 2015 si è quindi evidenziato un incremento dei volumi di attività della Sezione giurisdizionale lombarda.

Secondo la Corte, *“da una valutazione complessiva dell'attività giurisdizionale, emerge un quadro [...] nel quale corre l'obbligo di sottolineare l'ambito proprio dell'intervento della Corte dei conti, anche in forza di quella “concentrazione in un'unica magistratura delle funzioni di controllo e giurisdizione che è quello della cattiva amministrazione e gestione della cosa pubblica”, un fenomeno molto diffuso, sotto gli occhi di tutti i cittadini, alimentato da scarsa professionalità, poca attenzione e diligenza, comportamenti solo formalmente rispettosi delle norme contrastanti con le effettive finalità di queste, sostanziale insensibilità a quell'interesse pubblico che invece dovrebbe essere l'ispiratore di tutte le azioni di chi fa parte di una struttura pubblica”*.

Anche con riferimento al ruolo svolto dall'ANAC può essere utile riprendere in conclusione gli esiti del report *“La corruzione in Italia (2016-2019) - Numeri, luoghi e contropartite del malaffare – ANAC 17/10/19”*.

Amministrazioni coinvolte nella corruzione

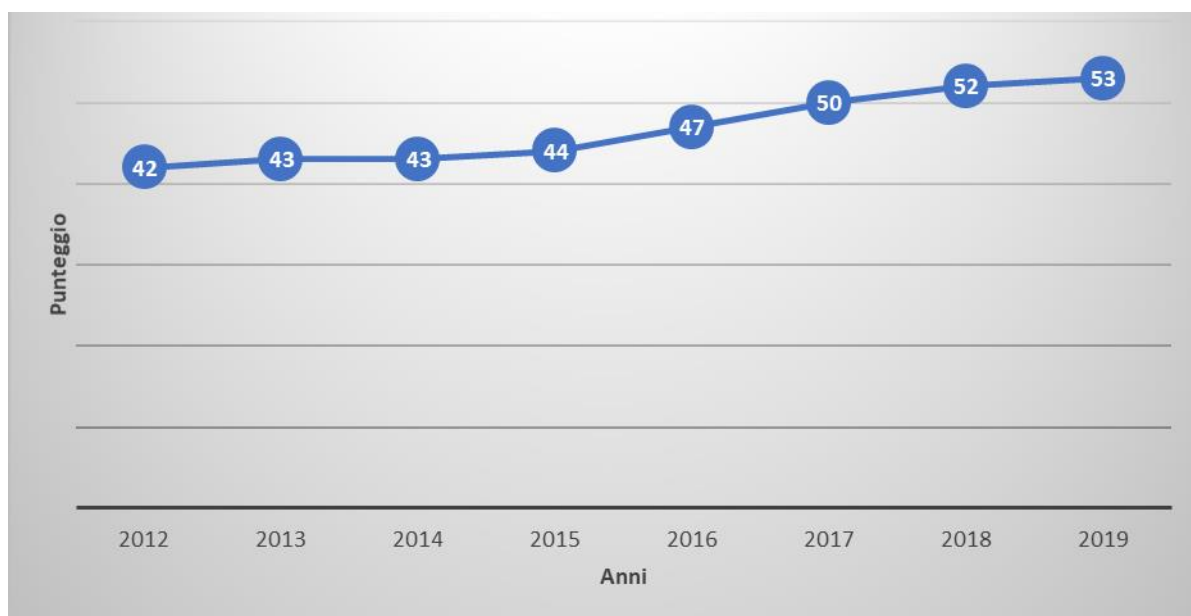


In particolare, si nota che:

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

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

Trend del Corruption Perception Index (CPI)



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

2.2 Il contesto interno. Descrizione dell'Azienda Speciale Farmaceutica di Lomazzo

L'Azienda Speciale Farmaceutica è ente strumentale del Comune di Lomazzo, dotato di personalità giuridica, soggettività fiscale ed autonomia imprenditoriale (art. 1 dello Statuto).

L'attività dell'Azienda Speciale Farmaceutica di Lomazzo consiste in:

- gestione delle farmacie comunali;
- erogazione di ogni altro prodotto o servizio collocabile per legge attraverso il canale dettaglio nel settore farmaceutico e parafarmaceutico;
- informazione ed educazione sanitaria e il relativo aggiornamento professionale del personale dipendente;
- partecipazione, per quanto di competenza, alle iniziative dell'Amministrazione Comunale, nell'ambito della divulgazione e della educazione sanitaria;
- gestione di servizi di natura sociale ed educativa e, in generale, di servizi alla persona, affidati con delibera del Consiglio Comunale.

In particolare, nell'ambito dei propri compiti l'azienda provvede a:

- dispensazione e distribuzione delle specialità medicinali e dei preparati galenici, officinali e magistrali;
- vendita al pubblico di prodotti: parafarmaceutici, dietetici, integratori alimentari ed alimenti speciali, cosmetici e per l'igiene personale;
- fornitura di materiali di medicazione, presidi medico-chirurgici, reattivi e diagnostici.

L'azienda può, inoltre:

- svolgere tutte le attività riconducibili all'oggetto sociale, anche partecipando ad enti, società, consorzi, nonché compiere operazioni immobiliari industriali commerciali e finanziarie comprese le prestazioni di garanzie utili o necessarie per il conseguimento dell'oggetto sociale.
- intraprendere tutte quelle iniziative e servizi socio-sanitari che rivestono particolare interesse per l'Amministrazione Comunale (Art. 3 dello Statuto).

L'Azienda, nel rispetto della normativa vigente, può espletare servizi di cui al citato art. 3, anche presso altri Comuni, previa approvazione da parte del Consiglio Comunale di apposite convenzioni (Art. 4 dello Statuto).

2.2.1 Mappa dei processi aziendali

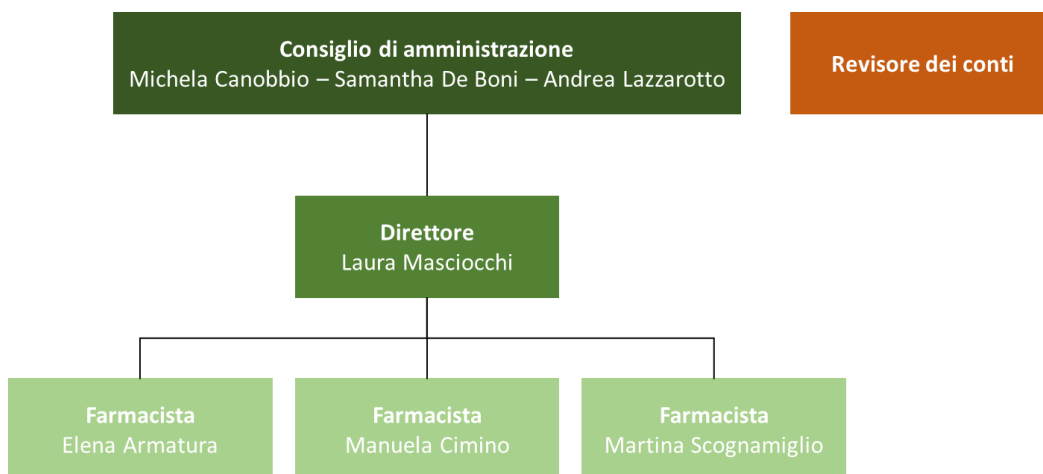
La tabella illustra la mappa delle unità organizzative e dell'Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo.

La mappa dei processi dell'Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo

Ambito di intervento	Servizio erogato (Processo)
Acquisto di beni e servizi	Programmazione degli acquisti di beni e servizi
	Acquisto prodotti farmaceutici, parafarmaci, presidi medici, alimenti, ecc. oltre 40.000,00 euro (gara di appalto effettuata da CISPEL Lombardia)
	Acquisto prodotti farmaceutici, parafarmaci, presidi medici, alimenti, ecc. fino a 40.000,00 euro (acquisto tramite rappresentanti)
	Acquisti beni non farmaceutici fino a 40.000,00 euro
	Acquisto servizi non farmaceutici fino a 40.000,00 euro
Vendita di beni e servizi	Informazione e orientamento dei clienti
	Promozione delle vendite
	Attività di vendita
Gestione e amministrazione del personale	Programmazione del personale
	Reclutamento del personale
	Percorsi di carriera e incentivazione
	Formazione
	Amministrazione del personale (presenze e assenze, permessi, rimborsi spese, ecc.)
Affidamento di incarichi	Affidamento di incarichi
Gestione contabile	Elaborazione registro corrispettivi in entrata
	Gestione fondo economale
	Gestione ciclo attivo e passivo delle fatture (fino a pagamento FT)
	Bilancio e adempimenti contabili e fiscali
Gestione magazzino e inventari	Gestione magazzino, inventario e rilevazione anomalie
	Gestione inventario beni mobili e immobili
Amministrazione e gestione dei beni aziendali	Locazioni attive e passive
	Utilizzo mezzi della farmacia (cellulare, PC)
Supporto agli organi	Segreteria del Consiglio di amministrazione e dell'Assemblea dei soci
	Convocazione CDA e spedizione verbali
Trasparenza, anticorruzione, privacy, prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro	Tutela privacy
	Trasparenza e anticorruzione
	Prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro
Sistemi informativi/informatici e comunicazione	Sistemi informativi/informatici
	Sito internet
	Social network

Inoltre, la successiva figura mostra l'organigramma dell'Azienda, così come pubblicato nel nuovo sito, nella sezione Amministrazione trasparente.

Organigramma della Farmacia



3. La strategia di prevenzione della corruzione dell'Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo

3.1 *Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione*

I soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione dell'Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo sono:

- il Consiglio di amministrazione;
- il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.);
- il Direttore;
- i Dipendenti;
- i Fornitori e i Professionisti esterni;
- il Collegio dei Revisori.

3.1.1 Il Consiglio di amministrazione

Il C.d.A è l'autorità amministrativa massima dell'Azienda e, nel rispetto delle finalità e degli indirizzi determinati dal Consiglio Comunale per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali, esercita - senza alcuna eccezione - i più ampi poteri, che non siano per legge, statuto e regolamenti riservati al Presidente e al Direttore riguardanti l'amministrazione sia ordinaria che straordinaria dell'Azienda (Art. 23 dello Statuto).

Il Presidente ed i membri del C.d.A. sono nominati dal Sindaco, sulla base degli indirizzi e dei criteri stabiliti dal Consiglio Comunale, fra coloro che hanno i requisiti per la nomina a Consiglieri Comunali, e possiedono una speciale competenza tecnica ed amministrativa, per studi compiuti, per funzioni disimpegnate presso aziende pubbliche o private, o pubbliche per uffici pubblici ricoperti, con le modalità ed i termini previsti

dallo Statuto del Comune. I componenti del C.d.A. possono essere nominati per una sola volta consecutiva (Art. 11 dello Statuto).

Oltre a svolgere le funzioni previste dall'art. 24 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione:

- a) nomina il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.);
- b) approva il P.T.P.C.T.

Il Presidente del C.d.A.:

- rappresenta l'Azienda nei rapporti con l'Ente Locale, le autorità statali, regionali e provinciali;
- ha la rappresentanza legale dell'Azienda di fronte ai terzi e in giudizio; la stessa può essere delegata al Direttore in via generale o per una specifica causa.

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

- Michela Canobbio, Presidente;
- Samantha De Boni, Consigliere;
- Andrea Lazzarotto, Consigliere.

3.1.2 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione (R.P.C.T.)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo (R.P.C.T.) ai sensi dell'art. 1, c. 7, della Lg. 190/12 è individuato, con provvedimento del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 6 settembre 2018, nella persona della Dott.ssa. Laura Masciocchi.

Il R.P.C.T. – per quanto riguarda l'anticorruzione - esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano:

- a) propone al Consiglio di Amministrazione l'adozione del P.T.P.C.T.;
- b) verifica l'efficace attuazione del Piano e propone la modifica dello stesso in caso di accertate significative violazioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Azienda;
- c) verifica la rotazione degli incarichi nelle casistiche in cui è prevista l'attuazione di tale misura di prevenzione;
- d) individua il personale da inserire nei programmi di formazione obbligatoria;
- e) è responsabile della pubblicazione, secondo le modalità e i termini previsti dall'A.N.AC., sul sito web aziendale di una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette al Consiglio di Amministrazione;

- f) sovrintende alla diffusione della conoscenza del codice di comportamento, al monitoraggio annuale sulla sua attuazione e alla pubblicazione sul sito istituzionale;
- g) riceve le segnalazioni di possibili fenomeni di carattere corruttivo, o comunque di violazioni delle misure del P.T.P.C., secondo la procedura di *whistleblowing*;
- h) vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 39/13 e dalle Linee guida fornite dall'A.N.AC.

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

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

La sanzione a carico del R.P.C.T. non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

Il Responsabile anticorruzione – per quanto riguarda la trasparenza:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Azienda degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico (semplice e generalizzato);
- segnala, in relazione alla loro gravità, i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

3.1.3 Il Direttore

Il Direttore rappresenta la massima figura del vertice tecnico dell'Azienda e sovrintende alla organizzazione e gestione della stessa. Ad esso sono attribuite le funzioni definite dall'art. 30 dello Statuto.

Inoltre, con riferimento all'anticorruzione, il Direttore:

- svolge attività informativa nei confronti del R.P.C.T. e dell'autorità giudiziaria;
- partecipa al processo di gestione del rischio;

- propone le misure di prevenzione;
- assicura l'osservanza del Codice di comportamento e verifica le ipotesi di violazione;
- adotta le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- osserva le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, c. 14, L. 190/12);

Con riferimento alla trasparenza, il Direttore:

- garantisce il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge (art. 43, c. 3 del D.Lgs. 33/13);
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico, semplice e generalizzato (art. 43, c. 4 del D.Lgs. 33/13);

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico (semplice e generalizzato) costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato (art. 46, c. 1 del D.Lgs. 33/13).

3.1.4 I Dipendenti

I Dipendenti dell'Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo, con riferimento al tema dell'anticorruzione:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio, nell'ambito delle mansioni loro attribuite;
- b) rispettano il Codice di comportamento, ed osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, c. 14, Lg. 190/12);
- c) seguono le altre procedure definite nei regolamenti e nei sistemi di gestione aziendali;
- d) segnalano le situazioni di illecito, anche potenziale, di cui vengono a conoscenza, attraverso le procedure di *whistleblowing* appositamente definite;
- e) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
- f) svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T., ai sensi dell'art. 1, c. 9, lett. c), della Lg. 190/12.

Relativamente al tema della trasparenza i dipendenti assicurano l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle PP.AA. secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e

trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale (art. 9 del DPR 62/13).

3.1.5 I Fornitori e i Professionisti esterni

I professionisti esterni dell'Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo, a qualsiasi titolo, e i fornitori dell'Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo si impegnano ad osservare, per quanto compatibili, le disposizioni del Codice di comportamento e del P.T.P.C.T.

3.1.6 Il Collegio dei Revisori

Il controllo contabile e legale è affidato ad un revisore unico nominato dal Consiglio Comunale. Il Revisore dura in carica tre anni, non è revocabile, salvo inadempienza ed è rinnovabile per una sola volta. Il Revisore viene scelto tra gli iscritti all'albo dei Commercialisti - Sezione A dell'Albo unico dei Dottori commercialisti ed Esperti contabili (Art. 32 dello Statuto).

Il Revisore unico:

- può in qualsiasi momento procedere agli accertamenti di competenza;
- può richiedere agli amministratori notizie sull'andamento delle operazioni aziendali o su determinati affari ed ha accesso agli atti e documenti dell'Azienda;
- partecipa di diritto alle riunioni del C.d.A. aventi all'ordine del giorno l'approvazione degli atti fondamentali ed è invitato alle altre (Art. 33 dello Statuto).

Il Revisore unico, in quanto organo di controllo interno, considera i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti.

3.2 Caratteristiche del piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza

Come già avuto modo di evidenziare, **il P.T.C.P.T. costituisce il sistema di gestione e prevenzione dei rischi di commissione dei reati nei rapporti con la pubblica amministrazione individuati nel Libro II, Titolo II, Capo I del Codice Penale.**

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

3.2.1 Verifica dei contenuti di minima del P.T.P.C.T.

La Determina 1134/17 ha ridefinito i requisiti minimi che devono essere presenti nelle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate dalle società e dagli enti di diritto privato in controllo pubblico, rispetto a quanto già fatto dalla precedente Determinazione 8/15.

La tabella che segue riepiloga i contenuti minimi previsti dalla Determina 1134/17 e ne verifica la presenza all'interno dei documenti che disciplinano il modello organizzativo aziendale.

Misura di prevenzione	Requisiti minimi richiesti	Presenza dei requisiti	Dove
Individuazione e gestione dei rischi di corruzione	- Analisi del contesto e della realtà organizzativa; - Individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi; - Predisposizione di una «mappa» delle aree a rischio (generali e specifiche) e dei connessi reati di corruzione nonché l'individuazione delle misure di prevenzione	Sì	P.T.P.C.T.
Sistema di controlli	Coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al D.Lgs. 231/01 e quelli per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla Lg. 190/12.	Il Modello 213, in quanto non obbligatorio, non è applicato dall'Azienda	
	Coordinamento tra le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e quelle degli altri organi di controllo	Sì	P.T.P.C.T.
Codice di comportamento	- Definizione del Codice di comportamento - Previsione di adeguato supporto interpretativo; - Previsione di un apparato sanzionatorio e di misure disciplinari	No	
Trasparenza	Previsione di un'apposita sezione del P.T.P.C.T. in cui sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare il rispetto degli obblighi di pubblicazione, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità.	Sì	P.T.P.C.T.
Inconferibilità	Inserimento espresso negli atti di	No	

Misura di prevenzione	Requisiti minimi richiesti	Presenza dei requisiti	Dove
specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	attribuzione degli incarichi o negli interpelli delle condizioni ostative al conferimento dell'incarico. Resa, da parte dei soggetti interessati della dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità, all'atto del conferimento dell'incarico. Attività di vigilanza, da parte del R.P.C., eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne all'azienda, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.		
Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Inserimento espresso di cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli stessi. Obbligo per i soggetti interessati di rendere la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto. Attività di vigilanza, da parte del R.P.C., eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne all'azienda, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.	No	
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici	Adozione delle misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti dell'Azienda stessa Inserimento espresso di cause ostative alla fattispecie in oggetto nelle diverse forme di selezione del personale o negli interpelli.	No	

Misura di prevenzione	Requisiti minimi richiesti	Presenza dei requisiti	Dove
	Obbligo per i soggetti interessati di rendere la dichiarazione di insussistenza delle cause ostative alla fattispecie in oggetto all'atto del conferimento dell'incarico. Attività di vigilanza, da parte del R.P.C., eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne all'Azienda, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.		
Formazione	Definizione dei contenuti, dei destinatari e delle modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione obbligatoria	Sì	P.T.P.C.T.
Tutela del dipendente che segnala illeciti	Misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione	No	
Rotazione o misure alternative	• Adozione di misure di rotazione degli incarichi sui processi più esposti al rischio di corruzione, compatibilmente con le esigenze organizzative; • Adozione, in alternativa, di misure di segregazione delle funzioni.	Sì	P.T.P.C.T.
Monitoraggio	Modalità, tecniche e frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, specificando ruoli e le responsabilità	Sì	P.T.P.C.T.

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

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

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



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

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

Ciò ha consentito:

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

A seguito della fase di analisi e valutazione dei rischi, si è proceduto alla definizione degli obiettivi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Gli obiettivi sono costituiti dalle misure di trattamento dei rischi, ossia delle misure che l'Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo ritiene necessario introdurre o aggiornare al fine di ridurre la probabilità o l'impatto dei rischi valutati ad un livello almeno medio. Gli obiettivi sono costituiti anche dalle misure da introdurre o aggiornare obbligatoriamente per legge, indipendentemente da quanto emerso a seguito della fase di valutazione dei rischi.

3.2.3 Le procedure di monitoraggio e aggiornamento

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

- a) stato di attuazione degli obiettivi programmati nel P.T.P.C.T.;
- b) monitoraggio a campione di attività o procedimenti rientranti in una o più Aree a rischio corruzione mappate nel P.T.P.C.T. Tali tipologie di verifiche possono riguardare anche l'attuazione del codice di comportamento;
- c) esame delle eventuali segnalazioni pervenute, nell'ambito della procedura di *whistleblowing*;
- d) individuazione di eventuali criticità o di esigenze di aggiornamento del P.T.P.C.T., sulla base degli esiti dell'attività di controllo effettuata.

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

Il P.T.P.C.T. è oggetto di aggiornamento annuale (come ribadito nel P.N.A. 2018), a cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione. Il P.T.P.C.T. aggiornato è adottato dal Consiglio di amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo la proroga prevista per il presente documento al 31 marzo 2021.

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

La procedura non è allo stato attuale attivata.

3.2.5 I flussi informativi verso il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza

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

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

4. Le aree di rischio individuate

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

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

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

La Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 chiarisce che tra le attività esposte al rischio di corruzione vanno considerate in prima istanza quelle generali (per le quali si rinvia al P.N.A. 2015) tra cui quelle elencate dall'art. 1, co. 16, della L. 190/12 (autorizzazioni e concessioni, appalti e contratti, sovvenzioni e finanziamenti, selezione e gestione del personale), cui si aggiungono le aree specifiche individuate da ciascuna società in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali. Nella individuazione delle aree a rischio è necessario che si tenga conto di quanto emerso in provvedimenti giurisdizionali, anche non definitivi, allorché dagli stessi risulti l'esposizione dell'area organizzativa o della sfera di attività a particolari rischi.

Già la Det. A.N.AC. n. 12/15 (Aggiornamento P.N.A. 2013) e il P.N.A. 2016 avevano parzialmente modificato gli indirizzi espressi nel P.N.A. 2013.

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

Aree di rischio generali e specifiche

Aree di rischio	Definizione
Aree di rischio generali	Attività svolte in gran parte delle amministrazioni, società ed enti, a

	prescindere dalla tipologia e dal comparto, che sono riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi. Le aree di rischio generali sono individuate nel P.N.A. 2013, così come integrato dalla Det. A.N.AC. n. 12/15, nelle seguenti: a) acquisizione e progressione del personale; b) contratti pubblici; c) Autorizzazioni o concessioni: <i>(provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i> d) Concessione ed erogazione di contributi e sovvenzioni <i>(provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i> e) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio f) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni g) Incarichi e nomine h) Affari legali e contenzioso
Aree di rischio specifiche	Ambiti di attività che caratterizzano in modo peculiare l'organizzazione di riferimento, e che possono far emergere la probabilità di eventi rischiosi. Le "aree di rischio specifiche" non sono meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle "generali", ma si differenziano da queste ultime unicamente per la loro presenza in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti.

L'Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo ha mappato le proprie aree di rischio facendo riferimento a quelle generali individuate dal P.N.A.

La mappa delle aree di rischio è riportata nella seguente tabella.

Le Aree di rischio e le sotto-aree di rischio individuate

Area di rischio	Tipologia	Presenza in Azienda
A) Area: acquisizione e gestione del personale		
1. Reclutamento 2. Progressioni di carriera 3. Conferimento di incarichi di collaborazione 4. Amministrazione del personale	Generale	Sì
B) Area: Contratti pubblici (di lavori, servizi e forniture)		
1. Programmazione 2. Progettazione della gara 3. Selezione del contraente 4. Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto 5. Esecuzione del contratto 6. Rendicontazione del contratto	Generale	Sì
E) Area: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio		

Area di rischio	Tipologia	Presenza in Azienda
1. Gestione contabile delle entrate 2. Gestione contabile delle spese 3. Gestione del patrimonio	Generale	Sì
I) Area: Vendita di beni e servizi		
1. Vendita di beni e servizi	Specifica	Sì

5. I processi a rischio di corruzione

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

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

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

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

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

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

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

L'Azienda Speciale Farmaceutica del Comune di Lomazzo ha effettuato il raccordo tra le aree a rischio di corruzione e i propri processi aziendali, prendendo come riferimento la mappa degli ambiti di intervento e dei servizi erogati.

La successiva tabella presenta la mappa dei processi dell'Azienda, individuando quelli che rientrano potenzialmente nelle aree a rischio corruzione.

La mappa dei servizi e il raccordo con le aree a rischio corruzione

Ambito di intervento	Processi aziendali	Aree di rischio
Acquisto di beni e servizi	Programmazione degli acquisti di beni e servizi	B
	Acquisto prodotti farmaceutici, parafarmaci, presidi medici, alimenti, ecc. oltre 40.000,00 euro (gara di appalto effettuata da CISPEL Lombardia)	B
	Acquisto prodotti farmaceutici, parafarmaci, presidi medici, alimenti, ecc. fino a 40.000,00 euro (acquisto tramite rappresentanti)	B
	Acquisti beni non farmaceutici fino a 40.000,00 euro	B
	Acquisto servizi non farmaceutici fino a 40.000,00 euro	B
Vendita di beni e servizi	Informazione e orientamento dei clienti	I
	Promozione delle vendite	I
	Attività di vendita	I
Gestione e amministrazione del personale	Programmazione del personale	
	Reclutamento del personale	A
	Percorsi di carriera e incentivazione	A
	Formazione	
	Amministrazione del personale (presenze e assenze, permessi, rimborsi spese, ecc.)	A
Affidamento di incarichi	Affidamento di incarichi	A
Gestione contabile	Elaborazione registro corrispettivi in entrata	E
	Gestione fondo economale	E
	Gestione ciclo attivo e passivo delle fatture (fino a pagamento FT)	E
	Bilancio e adempimenti contabili e fiscali	E
Gestione magazzino e inventari	Gestione magazzino, inventario e rilevazione anomalie	E
	Gestione inventario beni mobili e immobili	E
Amministrazione e gestione dei beni aziendali	Locazioni attive e passive	E
	Utilizzo mezzi della farmacia (cellulare, PC)	E
Supporto agli organi	Segreteria del Consiglio di amministrazione e dell'assemblea dei soci	
	Convocazione CDA e spedizione verbali	
Trasparenza, anticorruzione, privacy, prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro	Tutela privacy	
	Trasparenza e anticorruzione	
	Prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro	
Sistemi informativi/informatici e comunicazione	Sistemi informativi/informatici	
	Sito internet	
	Social network	

6. Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione

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

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

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

Talvolta l'implementazione di una misura può richiedere delle azioni preliminari che possono a loro volta configurarsi come “misure” nel senso esplicitato dalla definizione di cui sopra. Ad esempio, lo stesso P.T.C.P.T. è considerato dalla normativa una misura di prevenzione e contrasto finalizzata ad introdurre e attuare altre misure di prevenzione e contrasto.

Tali misure possono essere classificate sotto diversi punti di vista. Una prima definizione fornita dal P.N.A. 2013 è quella tra:

- **“misure comuni e obbligatorie”** o legali, in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e agli enti/aziende/società, e a prevederne obbligatoriamente l'attuazione a livello di singola organizzazione;
- **“misure ulteriori”** ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna organizzazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel P.T.P.C.T.

Il P.N.A. 2019 individua e disciplina (nel Piano stesso e nell'Allegato 1) una serie di misure obbligatorie che devono essere implementate dalle pubbliche amministrazioni. Non tutte queste misure, tuttavia, sono da ritenersi obbligatorie per l'Azienda speciale Farmacia comunale di Lomazzo.

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

- il P.N.A. 2013, tenendo conto degli aggiornamenti introdotti dalla Det. A.N.AC. n. 12/15 e dal P.N.A. 2016, per le società controllate da pubbliche amministrazioni;
- la Determinazione A.N.AC. n. 1134/17, che ha individuato i "requisiti minimi" delle misure di prevenzione della corruzione per le società in controllo pubblico. Si rimanda, in proposito, al Par. 3.2.1.

Pertanto, una misura di prevenzione della corruzione è stata classificata come obbligatoria per l'Azienda Speciali Farmaceutica del Comune di Lomazzo quando:

1. nel disciplinare tale misura il P.N.A. individua esplicitamente tra i destinatari, oltre alle pubbliche amministrazioni, le società controllate da pubbliche amministrazioni. Si fa riferimento, in proposito, al P.N.A. 2013, all'Allegato 1 che dettaglia i contenuti delle misure di prevenzione della corruzione, e alle Tavole delle misure di prevenzione, sempre allegate al P.N.A. 2013. Tali documenti sono valutati alla luce delle modifiche e degli aggiornamenti introdotti, per le società in controllo pubblico dalla Det. A.N.AC. n. 12/15 e dal P.N.A. 2016;
2. in alternativa, è esplicitamente indicata nella Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 tra i requisiti minimi delle misure di prevenzione della corruzione per società controllate ed enti di diritto privato in controllo pubblico. Anche in questo caso si tiene conto degli aggiornamenti apportati dal P.N.A. 2016.

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

Occorre tener conto del fatto che la Determinazione A.N.AC. n. 12/15 ha superato la distinzione tra misure di rischio "obbligatorie" ed "ulteriori", proposta dal P.N.A. 2013.

A motivazione di ciò, l'A.N.AC. sostiene che *"I primi monitoraggi condotti dall'Autorità sulla qualità dei P.T.P.C.T. hanno evidenziato che molte amministrazioni si sono limitate a inserire nei PTPC l'elenco delle misure "obbligatorie" (spesso riportate senza alcun approfondimento e poco contestualizzate), mentre le misure "ulteriori" sono state previste solo raramente. **È necessario, invece, che ogni amministrazione o ente identifichi misure realmente congrue e utili rispetto ai rischi propri di ogni contesto.***

Le misure definite "obbligatorie" non hanno una maggiore importanza o efficacia rispetto a quelle "ulteriori". L'efficacia di una misura dipende, infatti, dalla capacità di quest'ultima

di incidere sulle cause degli eventi rischiosi ed è, quindi, una valutazione correlata all'analisi del rischio”.

In particolare, il P.N.A. 2019 chiarisce che *“in relazione alla loro portata, le misure possono definirsi:*

- generali quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente;

- specifiche laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e pertanto devono essere ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento”.

La Determinazione n. 12/15 ha inoltre individuato i tre requisiti in base ai quali le organizzazioni devono caratterizzare l'identificazione concreta delle misure di trattamento del rischio:

1. efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio;
2. sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
3. adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

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

6.1 Le misure della Farmacia

L'Allegato 1 al P.N.A. 2019 ha fornito diverse indicazioni metodologiche per il P.T.P.C.T. In ragione di questi cambiamenti è stata ridefinito il sistema delle misure vigenti fino al P.T.P.C.T. 2019-22, secondo una nuova modalità di classificazione in grado di agevolare il collegamento tra misure e fattori abilitanti.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione

Cod.	Categoria fattori abilitanti	Cod.	Catalogo fattori abilitanti	Cod. Misura	Misura
A	Carenza nella definizione degli	A.1	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività del	M.1	P.T.P.C.T.

	strumenti essenziali del sistema di prevenzione della corruzione		P.T.P.C.T.		
		A.2	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività del Codice di comportamento	M.2	Codice di comportamento
		A.3	Mancanza della Sezione Amministrazione trasparente/ gravi carenze riscontrate nel suo aggiornamento	M.3	Obblighi di pubblicazione/ Sez. Amministrazione trasparente
B	Carenza di imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	B.1	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività delle procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica	M.4	Procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica
		B.2	Mancanza di rotazione straordinaria	M.5	Rotazione straordinaria
		B.3	Presenza di situazioni di conflitto di interessi non regolamentate	M.6	Procedura di regolazione del conflitto di interessi
		B.4	Presenza di situazioni di inconferibilità/incompatibilità di incarichi	M.7	Procedure per regolamentare inconferibilità/incompatibilità di incarichi
		B.5	Mancanza di procedure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	M.8	Procedure per regolamentare la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici
		B.6	Mancanza di procedure per l'assegnazione di incarichi extraistituzionali	M.9	Procedura per l'assegnazione di incarichi extraistituzionali
		B.7	Mancanza di divieti post-employment (pantouflage)	M.10	Procedura per prevenire il pantouflage
		B.8	Mancanza di patti d'integrità	M.11	Patti d'integrità
		B.9	Presenza di condizionamento da interessi esterni	M.12	Procedure per la prevenzione del condizionamento da interessi esterni
C	Carenza di formazione	C.1	Carenze nella formazione generale/specifica	M.13	Programmazione e attuazione della formazione generale/specifica
D	Mancanza di rotazione ordinaria	D.1	Mancanza di rotazione ordinaria	M.14	Rotazione ordinaria
		D.2	Mancanza di segregazione delle funzioni	M.15	Segregazione delle funzioni
E	Opacità del sistema di trasparenza	E.1	Opacità del sistema di trasparenza e della disciplina degli accessi	M.16	Trasparenza e disciplina degli accessi
F	Carenza di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari	F.1	Mancanza di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari	M.17	Regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari
G	Mancanza di tutela della segnalazione di fenomeni corruttivi	G.1	Mancata tutela del whistleblower	M.18	Procedura di whistleblowing

H	Carenza di soluzioni organizzative e informatizzazione	H.1	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività dei regolamenti interni	M.19	Regolamenti interni
		H.2	Mancanza di processi (o procedure) formalizzati/e	M.20	Processi (o procedure) formalizzati/e
		H.3	Mancanza di informatizzazione e tracciabilità dei processi	M.21	Informatizzazione e tracciabilità dei processi
		H.4	Mancanza di prassi operative consolidate non formalizzate	M.22	Prassi operative consolidate non formalizzate
		H.5	Mancanza di semplificazione dei processi (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento...)	M.23	Semplificazione dei processi
		H.6	Opacità nella responsabilizzazione dei processi	M.24	Chiarezza della responsabilizzazione dei processi
		H.7	Mancanza/estemporaneità nei controlli sui processi	M.25	Controlli strutturati sui processi
		H.8	Insufficienza nell'azione degli organismi di controllo	M.26	Stimolo dell'azione degli organismi di controllo
I	Carenza di cultura organizzativa	I.1	Carente diffusione della cultura della legalità	M.27	Promozione della cultura della legalità
		I.2	Carenza nell'attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	M.28	Attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione

Nei paragrafi seguenti si analizzeranno le singole misure.

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

Normativa di riferimento	L. 190/12 - P.N.A. 2019
Descrizione	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è uno, se non il principale strumento attraverso il quale l'ente pubblico economico organizza il proprio sistema per prevenire ipotesi corruttive e condotte illecite. Il legislatore ha individuato nel P.T.P.C.T. uno strumento di prevenzione della corruzione che opera a livello "decentrato", i cui effetti sono limitati all'ente che lo ha adottato, affiancandolo ad un altro strumento normativo il quale opera a livello nazionale: il Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'A.N.AC..
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
Strumenti adottati	Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza
Stato di attuazione	Il P.T.P.C.T. è aggiornato e i rischi sono pesati secondo le indicazioni dell'All. 1 del P.N.A. 2019.
Obiettivi di sviluppo e	Aggiornamento al fine di recepire con maggior puntualità le indicazioni dell'All. 1 del P.N.A. 2019.

miglioramento	
Termini	Secondo semestre 2021

6.1.2 M.2 – Codice di comportamento

Normativa di riferimento	• D.p.r. 62/2013; • Det. A.N.AC. n. 1134/17; • P.N.A. 2019.
Descrizione	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. Il Codice di comportamento esplicita l'obbligo di rispettare le disposizioni dallo stesso previste, definendo una sfera di responsabilità sanzionabile a livello disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogni qualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. La Det. A.N.AC. n. 1134/17 stabilisce che le società integrano il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottano un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse. Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice. Il P.N.A. 2019 ha richiamato la finalità principale del Codice di comportamento, intesa quale quella di tradurre in regole di comportamento di lungo periodo gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo presenti nel P.T.P.C.T.. 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.
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza
Strumenti adottati	

Stato di attuazione	Codice di comportamento in fase di definizione, in attesa di approvazione del presente documento.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	In seguito all'approvazione del presente P.T.P.C.T., verrà ultimato il Codice di comportamento alla luce dei rischi emersi, così come definito dalla Del. 177/20.
Termini	Secondo semestre 2021

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

Normativa di riferimento	• D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.; • Art. 1, cc. 15, 16, e 26- 34. della L. n. 190/2012; • Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013; • Determinazione A.N.AC. n. 1134/17; • Delibera A.N.AC. 1309/16; • GDPR; • P.N.A. 2019.
Descrizione	Il D.Lgs. 33/13 ha disciplinato gli obblighi di trasparenza e di pubblicazione per le pubbliche amministrazioni. 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, gli enti pubblici economici e agli altri enti di diritto privato in controllo pubblico, rideterminando anche la struttura del sito funzionale all'assolvimento degli obblighi di trasparenza. In particolare, tali soggetti devono: • nominare il responsabile per la trasparenza; • garantire la pubblicazione, nella Sezione "Società 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. 1 della Det. A.N.AC. n. 1134/17 per le società controllate; • individuare un organo di controllo (possibilmente tra quelli già esistenti) a cui spetti il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione; • definire, a decorrere dall'adozione del P.T.P.C. 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 emanate dall'A.N.AC.; • individuare le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare; • disciplinare la procedura di accesso civico (semplice e generalizzato), secondo le nuove modalità definite dal D.Lgs. 97/16 e dalle Linee guida appositamente emanate dall'A.N.AC. Il P.N.A. 2018 ha affrontato il tema del rapporto tra trasparenza e privacy ricordando, in particolare come:

	- la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri (ex art. 6, §. 3, lett. b del GDPR) sia «costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento (art. 2-ter, D.Lgs. 196/03)»; - nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le PA provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione (art. 7-bis, c. 4, D.Lgs. 33/13).
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza
Strumenti adottati	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
Stato di attuazione	L'Azienda ha nominato il responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (verbale n. 6 del Cda - 6 settembre 2018) e ha realizzato la sezione Amministrazione trasparente sul proprio portale istituzionale nei tempi previsti per le attestazioni di trasparenza 2020. I regolamenti per gli accessi sono aggiornati e pubblicati sul sito.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Mantenere aggiornate le sotto-sezioni di Amministrazione trasparente. Aggiornare periodicamente il registro degli accessi.
Termini	Tutto il triennio di riferimento del P.T.P.C.T.

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

Normativa di riferimento	• L. 97/01; • Art. 35-bis del D.Lgs. 165/01; • D.Lgs. 235/12; • D.Lgs. 39/13.
Descrizione	L'ordinamento ha predisposto, con ritmo crescente, tutele, di tipo preventivo e non sanzionatorio, volte ad impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti. Le norme di riferimento sono: - 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"; - L'art. 35-bis D.Lgs. 165/01, come modificato dall'art.1, comma 46, della L. 190/12; - 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; - L'art.3 del D.Lgs. 39/13 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a

	norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della L. 190/12”; - 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”; - L’istituto della rotazione straordinaria previsto dall’articolo 16, comma 1, lett. l-quater, del D.Lgs. 165/01.
Soggetto responsabile	Soggetto che ha conferito l’incarico → attività di verifica delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità rese dal soggetto nominato; Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la trasparenza → attivazione e gestione del procedimento sanzionatorio, nel caso di accertamento di cause di inconferibilità o incompatibilità nell’assegnazione di un incarico dirigenziale o di amministratore
Strumenti adottati	Il Codice di comportamento dovrà contenere disposizioni specifiche che disciplinano l’obbligo di astensione in caso di conflitti di interessi.
Stato di attuazione	
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	Secondo semestre 2021

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

Normativa di riferimento	• Art. 1, c. 4, lett. e), Lg. 190/12; • Art. 1, c. 5, lett. b) e c), Lg. 190/12; • Art. 1, c. 10, lett. b), Lg. 190/12; • Determinazione A.N.A.C. n. 1134/17; • Delibera A.N.A.C. 215/19; • P.N.A. 2019; • All. 2 al P.N.A. 2019.
Descrizione	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. Il P.N.A. 2016 ha dedicato un approfondimento molto ampio sulle diverse forme di rotazione che possono essere effettuate dalle amministrazioni e dalle aziende, in un’ottica preventiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

- dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente;
- di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, c. 1, lett. l-quater del D.Lgs. 165/2001.

Ha inoltre specificato che:

- per i dipendenti, la rotazione si traduce in una assegnazione degli stessi ad altro ufficio o servizio;
- per i dirigenti, la rotazione si traduce nella revoca dell'incarico o nell'attribuzione ad altro incarico.

L'allegato 2 al P.N.A. 2019 ha ulteriormente consolidato la disciplina relativa alla rotazione del personale indicando come strumenti a supporto di tale misura possano essere la formazione, l'affiancamento con il personale più esperto e la condivisione interna delle informazioni.

Il P.N.A. 2019 inoltre compie alcune considerazioni sulla rotazione del personale dirigenziale e non dirigenziale e infine propone alcune misure alternative alla rotazione quali ad esempio la definizione da parte del dirigente di modalità operative che prevedano alta compartecipazione del personale oppure l'identificazione di meccanismi di condivisione nelle fasi procedurali e nelle valutazioni rilevanti per la decisione finale.

Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza
Strumenti adottati	Segregazione delle funzioni
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	La misura alternativa della segregazione delle funzioni è operativa e a regime

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

Normativa di riferimento	• Art. 1, c. 9 lett. a) Lg. 190/12; • Art. 6bis Lg. 241/90 • Artt. 6 – 7 D.p.r. 62/13; • Delibera A.N.AC. 494/19. • P.N.A. 2019.
Descrizione	In base all'art. 6bis Lg. 241/90, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale. Questa norma, quindi, impone all'interessato: • l'obbligo di astensione; • l'obbligo di segnalazione della situazione di conflitto di interesse emersa. 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>. Da sottolineare anche che sull'individuazione dei casi di conflitto di interesse vi è un supporto metodologico offerto dalle linee guida A.N.AC. n. 15, pubblicate con la delibera 494/19.
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza
Strumenti adottati	
Stato di attuazione	

Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Il Codice di comportamento dovrà contenere disposizioni specifiche che disciplinano l'obbligo di astensione in caso di conflitti di interessi.
Termini	Secondo semestre 2021

6.1.7 M.7 – Procedure per regolamentare inconferibilità/incompatibilità di incarichi (Inconferibilità specifiche per posizioni dirigenziali e di amministratore - D.Lgs. 39/13)

Normativa di riferimento	• D.Lgs. 39/13 • Linee guida A.N.AC. – Del. N. 833 del 3/8/16 • Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 • P.N.A. 2019.
Descrizione	Il D.Lgs. 39/13 ha disciplinato diverse ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi presso le PA, le società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Ciò poiché: • lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita; • il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori; • in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione. La situazione di inconferibilità non può essere sanata e comporta la nullità degli incarichi conferiti e sanzioni specifiche a carico dei componenti che abbiano conferito gli incarichi dichiarati nulli. La Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 ha inoltre evidenziato la necessità di un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali. Inoltre la stessa Determinazione stabilisce che le società adottino 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).

	L'A.N.AC., inoltre, con Del. N. 833 del 3/8/16, ha definito le linee guida per le attività di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione, nonché delle attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.
Soggetto responsabile	• Soggetto che ha conferito l'incarico → attività di verifica delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità rese dal soggetto nominato; • Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza → attivazione e gestione del procedimento sanzionatorio, nel caso di accertamento di cause di inconferibilità nell'assegnazione di un incarico dirigenziale o di amministratore
Strumenti adottati	
Stato di attuazione	
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Il Codice di comportamento dovrà contenere disposizioni specifiche che disciplinano il tema dell'inconferibilità.
Termini	Secondo semestre 2021

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

Normativa di riferimento	• Art. 35-bis, D.Lgs. 165/01; • D.Lgs. 39/13; • P.N.A. 2019.
Descrizione	L'art. 35bis del D.Lgs. 165/01 prevede che <i>“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:</i> <i>a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;</i> <i>b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;</i> <i>c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”.</i> Questa disciplina si applica alle pubbliche amministrazioni ex art. 1, c. 2 D.Lgs. 165/01. Inoltre, il D.lgs. n. 39/13 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilati. Tale disciplina ha come destinatari anche le

	società, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Il P.N.A. 2013 ha, quindi, esteso tale misura anche a società, enti pubblici economici ed enti di diritto privato in controllo pubblico. La misura non è richiamata tra i requisiti minimi previsti dalla determinazione n. 8/15. Tuttavia, non essendo stata oggetto di modifica o abrogazione esplicita, si ritiene che mantenga il proprio carattere di obbligatorietà.
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza
Strumenti adottati	Prassi di formazione delle Commissioni
Stato di attuazione	
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	

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

Normativa di riferimento	• Art. 53 D.Lgs. 165/01 • P.N.A. 2019.
Descrizione	Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con l'aumento del rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente o funzionario stesso. 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.
Soggetto responsabile	Responsabile prevenzione della corruzione e della trasparenza
Strumenti adottati	
Stato di attuazione	
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Il Codice di comportamento dovrà contenere disposizioni specifiche che disciplinano attività e incarichi extra istituzionali
Termini	Secondo semestre 2021

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

Normativa di riferimento	• Art. 53, D.Lgs. 165/01; • Art. 21, D.Lgs. 39/13; • Determinazione A.N.AC. n. 1134/17; • Delibera A.N.AC. 494/19; • P.N.A. 2019.
Descrizione	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.” A livello generale, quindi, la norma si applica ai dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. La determina 1134/17 dell'A.N.AC. stabilisce che, al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, le società adottano le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse. In particolare, le società assumono iniziative volte a garantire che: a) negli interpelli o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa; c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni. Richiamate le tipologie di sanzioni relative al <i>pantouflage</i>, il P.N.A. 2018 ha posto l'accento sui molti dubbi interpretativi relativamente alla materia in oggetto con riferimento, in particolare, a: - ambito di applicazione; - poteri autoritativi e attività negoziale; - concetto di “soggetto privato”; - soggetto competente all'accertamento della violazione e all'applicazione delle sanzioni. Oltre a ciò l'A.N.AC. ha però anche definito i seguenti indirizzi operativi a supporto dell'azione delle PA: - inserire nei bandi di gara, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la

	condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici; - introdurre una misura nel P.T.P.C.T. che preveda l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto del pantouflage.
Soggetto responsabile	Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza
Strumenti adottati	
Stato di attuazione	
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Incorporazione delle indicazioni del P.N.A. 2018 nel Codice di comportamento aziendale
Termini	Secondo semestre 2021

6.1.11 M.11 – Patti di integrità

Normativa di riferimento	• Art. 1, c. 17, L. 190/12; • P.N.A. 2019.
Descrizione	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. 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</i>

	<i>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> L'A.N.AC. afferma quindi che: - l'accettazione di tale sistema di condizioni è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese ad una specifica gara; - i patti di integrità ampliano e/o rafforzano gli impegni cui si obbliga il concorrente fin dalla fase precedente la stipula del contratto. 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. 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.
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
Strumenti adottati	
Stato di attuazione	Non si ritiene tale misura sia prioritaria per la Farmacia
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	
Termini	

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

Normativa di riferimento	• Art. 1, cc. 10 lett. c), e 11, Lg. 190/12 • Determinazione A.N.AC. N. 1134/17 • P.N.A. 2019.
Descrizione	Il Responsabile per la prevenzione della corruzione è tenuto ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di etica, legalità ed anticorruzione. 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. Il P.N.A. attribuisce alla formazione un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione, poiché: • favorisce una maggiore consapevolezza nello svolgimento dell'attività amministrativa, limitando il rischio di compiere azioni illecite, anche inconsapevolmente, e sviluppando una maggiore sensibilità nelle attività di controllo; • consente la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;

	• crea una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale; • promuove lo sviluppo di competenze specifiche necessarie per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione. La Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 stabilisce che le società definiscono i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione dedicate al "modello 231".
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
Strumenti adottati	
Stato di attuazione	Vengono svolte delle iniziative formative
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Sviluppare ulteriori iniziative formative specifiche rivolte ai dipendenti dell'Azienda e finalizzate: • alla diffusione della conoscenza dei nuovi strumenti di prevenzione della corruzione adottati (P.T.P.C.T. e Codice di comportamento); • ad un rafforzamento delle competenze e delle capacità di prevenzione di fenomeni corruttivi.
Termini	Tutto il triennio di riferimento del P.T.P.C.T.

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

Normativa di riferimento	• Art. 54bis, D.Lgs. 165/01 • Determinazione A.N.AC. n. 6/15 (Linee guida) • Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 • P.N.A. 2019.
Descrizione	L'art. 54bis del D.Lgs. 165/01 prevede che "Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia." Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, grazie alle segnalazioni effettuate da dipendenti dell'organizzazione. La Det. A.N.AC. n. 6/15 ha definito le linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che effettua segnalazioni (whistleblowing), delineando anche i requisiti e i passaggi operativi che devono caratterizzare la procedura. La Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 chiarisce che 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. La piattaforma Open Source che il P.N.A. 2016 anticipava è stata poi introdotta e dal gennaio 2019 essa consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per l'ufficio del R.P.C.T., che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, potrà "dialogare" con il R.P.C.T. in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Ove ne ricorra la necessità il R.P.C.T. può chiedere l'accesso all'identità del segnalante, previa autorizzazione di una terza persona (il cd. "custode dell'identità").
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
Strumenti adottati	
Stato di attuazione	
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Definizione della procedura di segnalazione Formazione ai dipendenti
Termini	Secondo semestre 2021

6.2 Ulteriori misure in essere

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

Misure e fattori abilitanti per "Soluzioni organizzative e all'informatizzazione dei processi"

Fattore abilitante		Misura	
H.1	Manca/mancato aggiornamento/non effettività	M.19	Regolamenti interni

	dei regolamenti interni		
H.2	Mancanza di processi (o procedure) formalizzati/e	M.20	Processi (o procedure) formalizzati/e
H.3	Mancanza di informatizzazione e tracciabilità dei processi	M.21	Informatizzazione e tracciabilità dei processi
H.4	Mancanza di prassi operative consolidate non formalizzate	M.22	Prassi operative consolidate non formalizzate
H.5	Mancanza di semplificazione dei processi (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento...)	M.23	Semplificazione dei processi
H.6	Opacità nella responsabilizzazione dei processi	M.24	Chiarezza della responsabilizzazione dei processi
H.7	Mancanza/estemporaneità nei controlli sui processi	M.25	Controlli strutturati sui processi
H.8	Insufficienza nell'azione degli organismi di controllo	M.26	Stimolo dell'azione degli organismi di controllo

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

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

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

6.2.2 M.19 – Regolamenti interni

L'attività dell'Azienda è regolamentata dallo Statuto e dal Codice deontologico del Farmacista. Tali atti disciplinano le competenze e le responsabilità degli organi di governo e di direzione dell'Azienda, nonché le regole generali di funzionamento della stessa.

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

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

- **Explicitazione di compiti e responsabilità:** per ciascuna procedura è individuato il responsabile. Ogni fase del flusso identifica le unità organizzative responsabili e le figure professionali coinvolte;

- **Segregazione delle funzioni:** all'interno di una stessa procedura aziendale, intervengono sempre più soggetti, in modo da garantire un controllo incrociato sul loro operato. Ciò significa, in particolare che:
 - a nessuna funzione o ruolo interno vengano attribuiti poteri illimitati;
 - i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

6.2.4 M.21 – Informatizzazione e tracciabilità dei processi

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

Alla data di adozione del presente Piano, l'Azienda utilizza le seguenti procedure informatizzate:

- WINGESFAR (sw gestionale per le farmacie).

6.2.5 M.22 – Prassi operative consolidate non formalizzate

Nel corso del lavoro di analisi dei processi e di valutazione dei rischi, propedeutico alla stesura del presente Piano, sono state evidenziate alcune prassi operative non formalizzate. L'adozione di prassi operative non formalizzate rappresenta un aspetto tipico all'interno delle organizzazioni, soprattutto se di dimensioni medio-piccole: pur non potendo costituire una misura di prevenzione della corruzione, tali prassi possono rappresentare un punto di partenza per la definizione di procedure formalizzate che consentano all'organizzazione di perseguire i principi di esplicitazione di compiti e responsabilità, segregazione delle funzioni e tracciabilità delle operazioni aziendali richiamati nel paragrafo precedente, senza necessariamente appesantire l'operatività aziendale.

6.2.6 M.23 – Semplificazione dei processi

L'Allegato 1 al P.N.A. 2019 esplicita che *“con riferimento alle principali categorie di misure, si ritengono particolarmente importanti quelle relative alla semplificazione”*. In particolare, la semplificazione è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato che i

fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara (che si traduce in una eccessiva complessità e/o non corrette interpretazioni delle regole), tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino/utente e colui che interviene nel processo. L'esistenza di molteplici regolamenti, procedure o guide all'interno di una amministrazione per disciplinare determinati ambiti di intervento può generare confusione: una misura di semplificazione potrebbe consistere nel superamento di tutti questi atti interni attraverso un unico strumento di regolamentazione. L'Azienda non ritiene necessario adottare ulteriori livelli di semplificazione per i propri processi.

6.2.7 M.24 – Chiarezza della responsabilizzazione dei processi

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

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

L'Azienda è dotata del Revisore unico. L'Azienda, nel completo rispetto della sua autonomia e delle sue funzioni, assicura al Revisore la massima collaborazione e ne favorisce il confronto relativamente a tematiche di natura interdisciplinare.

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

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

7. Valutazione e gestione dei rischi

7.1 *Il processo di analisi e valutazione del rischio*

L'analisi e la valutazione dei rischi corruttivi è stata effettuata seguendo le indicazioni metodologiche previste dall'All.1 al P.N.A. 2019-21. In particolare, si è deciso di utilizzare un allegato al presente P.T.P.C.T. che consente di rendere accessibile agli stakeholder tutte le informazioni riguardanti:

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

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

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

La valutazione del rischio viene effettuata con riferimento a ciascuna delle aree di rischio nel P.T.P.C.T..

Per ogni area di rischio (es. A = acquisizione e gestione del personale) viene definita una tabella di valutazione del rischio nella quale sono riportati i processi potenzialmente soggetti ai fenomeni corruttivi.

Per ogni processo sono indicati l'unità organizzativa responsabile del processo e le figure professionali che, con differenti ruoli e responsabilità, sono coinvolte nel processo. Per ogni processo viene poi effettuata una valutazione del rischio, così come riportato nei seguenti paragrafi.

7.1.1 Identificazione del rischio

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

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

I rischi individuati sono sinteticamente descritti nella colonna "ANALISI DEL RISCHIO" delle "Tabelle di valutazione del rischio".

7.1.2 Individuazione delle misure di prevenzione e controllo esistenti

Ad ogni rischio individuato sono state associate le misure di prevenzione e controllo esistenti. Infatti, la colonna "MISURE IN ESSERE" identifica l'insieme delle misure specificatamente previste per ciascun processo.

7.1.3 Valutazione del rischio

Per i rischi individuati sono stati stimati:

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

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

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

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

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

7.1.4 La ponderazione del rischio

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

Intervallo	Valore minimo (>)	Valore massimo (<=)	Classificazione rischio
1	0	1	NULLO
2	1	6	BASSO
3	6	12	MEDIO
4	12	20	ALTO (REALE)
5	20	25	ALTISSIMO (CRITICO)

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

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

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

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

7.1.5 Il trattamento del rischio

Nell'ultima fase del percorso di analisi e valutazione del rischio vengono individuate le misure che si ritiene necessario ed opportuno introdurre, aggiornare o potenziare, sulla base dei livelli di rischio rilevati. La fase di trattamento del rischio consiste nel processo finalizzato a modificare il rischio, ossia nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre la probabilità o l'impatto del rischio, e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri. Come chiarito dal P.N.A. 2013, le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

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

Le misure di prevenzione, generali e specifiche, da introdurre, aggiornare o potenziare sono individuate nelle colonne "MISURE DA AGGIORNARE" e "MISURE DA INTRODURRE" delle Tabelle di valutazione del rischio. Si ricorda invece che le misure già a regime sono osservabili nella specifica colonna "MISURE IN ESSERE".

8. Il trattamento dei rischi – Obiettivi del Piano

A conclusione del percorso di analisi e valutazione dei rischi in materia di corruzione, si riepilogano gli obiettivi che l'Azienda si impegna a realizzare nel periodo di vigenza del presente P.T.P.C.T.

Cod. Misura	Misura	Obiettivo di miglioramento	Tempistiche di attuazione					
			2021		2022		2023	
			1 sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem
M.1	P.T.P.C.T.	Aggiornamento al fine di recepire con maggior puntualità le indicazioni dell'All. 1 del P.N.A. 2019.		X				
M.2	Codice di comportamento	Ultimazione del Codice di comportamento alla luce dei rischi emersi nel P.T.P.C.T., così come definito dalla Del. 177/20.		X				
M.3	Amministrazione trasparente	Mantenere le sotto-sezioni di Amministrazione trasparente aggiornate.	X	X	X	X	X	X
M.13	Formazione	Sviluppare iniziative formative specifiche rivolte ai dipendenti dell'Azienda.	X	X	X	X	X	X
M.16	Disciplina degli accessi	Aggiornare periodicamente il registro degli accessi.	X	X	X	X	X	X
M.18	Whistleblowing	Definizione della procedura di segnalazione e relativa formazione ai dipendenti.		X				

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

La responsabilità della trasmissione e della pubblicazione dei contenuti della Sezione Amministrazione trasparente è in capo al Direttore dell'Azienda.

10. Allegato 1: tabelle di valutazione dei rischi

Si rimanda al file excel denominato: “All 1 - Schede valutazione rischi”.