



AZIENDA TERRITORIALE PER I SERVIZI ALLA PERSONA

Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2019/2020/2021

Approvazione		Verbale CdA del 21/12/2018
--------------	--	----------------------------

Sommario

1. Premessa	4
1.1 Contesto	4
1.2 Finalità del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione - PTPC - e sua relazione col Modello 231.....	4
2. Definizione di corruzione.....	5
3. Redazione e contenuto del PTPC.....	6
4. Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione	7
4.1 L'Assemblea consortile	7
4.2 Il Consiglio di amministrazione.....	7
4.3 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione - RPC.....	7
4.4 Il Direttore e i Responsabili dei Servizi	8
4.5 I Dipendenti di A.T.S.P.	8
4.6 I Fornitori e i Collaboratori di A.T.S.P.	9
4.7 L'Organo di vigilanza - OdV.....	9
4.8 Il Revisore unico.....	9
5. Identificazione delle aree a rischio corruzione.....	9
6. Principi per la gestione del rischio sub	10
7. Misure per la prevenzione e contrasto alla corruzione.....	11
7.1 Misure.....	13
Misure di controllo	13
Misure di Trasparenza	14
Misure di Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	15
Misure di Regolamentazione.....	16
Misure di Formazione.....	17
Misure di Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione o misure alternative	18
Misure di Astensione in caso di conflitto di interesse.....	19
Misure di Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali .	20
Misure per Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	21
Misura per Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors).....	22
Misure di Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)	23
7.2 Misure non disciplinate dal Piano Nazionale Anticorruzione.....	24
Sistema di gestione della qualità	24
Sistema disciplinare	24

8. Monitoraggio e flussi informativi verso l’Autorità di controllo	25
9. Aggiornamento del piano	25
10. ALLEGATI.....	25
Allegato 1 – Valutazione del Rischio Corruzione	25
Allegato 2 – Metodologia di valutazione del rischio	25

1. Premessa

1.1 Contesto

A.T.S.P. – Azienda Territoriale per i Servizi Alla Persona - è un'azienda speciale consortile costituita tra tutti e 41 i Comuni del Distretto Valle Camonica - Sebino, la Comunità Montana della Vallecamonica ed il Consorzio Comuni B.I.M. di Valle Camonica.

A.T.S.P., su specifici contratti di servizio, agisce, secondo il vigente statuto, per l'esercizio di attività socio-assistenziali, socio sanitarie integrate e, più in generale, la gestione dei servizi alla persona a prevalente carattere sociale, in relazione alle attività di competenza istituzionale dei Comuni e degli Enti soci, ivi compresi interventi di formazione e di orientamento concernenti le attività dell'azienda.

La costituzione formale è avvenuta con atto rep. n. 19.972 in data 29 giugno 2007 a rogito Notaio Alessandro Seriola, di Breno, per volontà di 36 Comuni Soci, di Comunità Montana di Valle Camonica e di B.I.M.

Nel 2011, con atto rep. N. 29377 del 5/8/2011 a rogito Notaio Alessandro Seriola di Breno, A.T.S.P. si è unificata, acquisendola, con l'Azienda speciale consortile "Dimensione sociale" costituita per le medesime finalità tra i comuni di Darfo Boario Terme, Angolo Terme, Piancogno, Civate Camuno, Cimbergo e Losine.

Con l'unificazione, tutti comuni del Distretto Valle Camonica - Sebino sono entrati a far parte dell'Azienda e nel 2012 con atto rep. 31609 del 26/10/2012 a rogito Notaio Alessandro Seriola di Breno, A.T.S.P. ha modificato l'atto costitutivo, con l'approvazione di nuovo statuto.

1.2 Finalità del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione - PTPC - e sua relazione col Modello 231

Con Determinazione n.1074 del 21 novembre 2018 l'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC ha emanato le "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" e successivamente, con determinazione del 21 novembre 2018 il Piano Nazionale Anti Corruzione (PNA) - Aggiornamento 2018

Sulla scorta della considerazione che è chiara l'intenzione del legislatore, rafforzata dai diversi interventi normativi succedutisi, di estendere le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, e i relativi strumenti di programmazione, a soggetti che, indipendentemente dalla natura giuridica, sono controllati dalle amministrazioni pubbliche, si avvalgono di risorse pubbliche, svolgono funzioni pubbliche o attività di pubblico interesse, entrambe i documenti ANAC chiariscono che le società, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e gli enti pubblici economici devono adottare (se lo ritengono utile, nella forma di un Piano) misure di prevenzione della corruzione, che integrano quelle già individuate ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'ambito di applicazione della legge 190/2012 e quello del D.Lgs 231/01, nonostante l'analogia di fondo dei due sistemi, non coincidono:

- il D.Lgs 231 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa (art. 5) e fa riferimento alle fattispecie tipiche di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, nonché alla corruzione tra privati, fattispecie dalle quali la società deve trarre un vantaggio perché possa risponderne.
- la legge 190 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società con riferimento ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei

reati contro la p.a. disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di “cattiva amministrazione”, nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell’interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l’azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo. Con la conseguenza che la responsabilità a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione (responsabilità dirigenziale, disciplinare ed erariale, prevista dall’art. 1, comma 12, della legge n. 190/2012) si concretizza al verificarsi del genere di delitto sopra indicato commesso anche in danno della società, se il responsabile non prova di aver predisposto un piano di prevenzione della corruzione adeguato a prevenire i rischi e di aver efficacemente vigilato sull’attuazione dello stesso.

Il PNA – aggiornamento 2015 specifica che “La tecnica dell’introduzione di misure organizzative per la prevenzione della corruzione è stata prevista, per soggetti di natura privatistica, con il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. La L. 190/2012, pur ispirandosi al citato decreto, implica un’attività più vasta e impegnativa, di autoanalisi organizzativa e di individuazione di misure preventive relative potenzialmente a tutti i settori di attività. Ciò in rapporto a fenomeni corruttivi che non riguardano il solo compimento di reati, ma toccano l’adozione di comportamenti e atti contrari, più in generale, al principio di imparzialità cui sono tenuti tutte le p.a. e i soggetti che svolgono attività di pubblico interesse”

A.T.S.P. ha adottato e attua il Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, (Modello 231) in considerazione della rilevanza sociale delle attività svolte, e dell’obiettivo di soddisfare i legittimi bisogni ed attese degli utenti, delle persone che lavorano nella A.T.S.P. o che vi collaborano, degli altri portatori di interessi generali.

Il Modello 231 è stato adottato allo scopo:

- di garantire il rispetto della disciplina specifica sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e la limitazione dei rischi correlati, con misure idonee ad accrescere la sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di A.T.S.P., a seguire nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, idonei a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto
- di acquisire i requisiti per l’accreditamento dei servizi di istruzione e formazione professionale e dei servizi per il lavoro stabiliti da Regione Lombardia con DGR n.010882 del 23 dicembre 2009 (tra cui il possesso di un Modello 231 e gestionale e di un Codice etico, ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231).

In conformità a quanto previsto dal PNA aggiornato e dalle Linee Guida di ANAC, A.T.S.P. adotta ora il presente Piano per la prevenzione della corruzione (PTPC), che fa perno sul Modello 231, Gestione e Controllo (Modello 231) adottato, estendendone l’ambito di applicazione anche a tutti i reati considerati dalla L. 190/2012, dal lato attivo e passivo.

2. Definizione di corruzione

Il PTPC di A.T.S.P. adotta la definizione di corruzione fornita dal Piano Nazionale Anticorruzione *che è* “più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la “*maladministration*”, intesa 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. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.”

3. Redazione e contenuto del PTPC

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) di A.T.S.P. definisce le strategie e 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.

Il PTPC è lo strumento finalizzato alla prevenzione di fenomeni corruttivi, che vanno al di là delle fattispecie che assumono rilevanza a livello penale e ha per oggetto:

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

In coerenza con gli indirizzi del PNA il PTPC, adottato ai sensi dell'art. 1, c. 7 della L. 190/12, aggiorna ed integra la parte speciale del Modello 231, costituendo il sistema di gestione e prevenzione dei rischi di commissione dei reati nei rapporti con la pubblica amministrazione, individuati dagli art. 24 e 25 dl D.Lgs 231/01.

Il presente Piano si articola secondo le indicazioni contenute nel PNA e nelle Linee Guida ANAC:

- nell'analisi di **tutte le aree di attività e mappatura dei processi, anche in funzione della individuazione** delle aree a maggior rischio di corruzione, valutate in relazione al contesto dell'attività e alle funzioni dell'ente, tenendo comunque presente che il PNA, tiene in considerazione delle difficoltà che le amministrazioni di ridotte dimensioni organizzative e ridotte risorse tecniche adeguate all'autoanalisi organizzativa.
- Nella definizione di misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle società in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012.
- nella programmazione delle attività di formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- nelle procedure per l'attuazione delle decisioni in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- nelle modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- nel codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che include la regolazione dei casi di conflitto di interesse;
- nelle procedure per l'aggiornamento;
- nei flussi informativi nei confronti del Responsabile per l'attuazione del Piano e verso l'amministrazione vigilante;
- nel sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Piano;
- nelle attività volte a garantire il rispetto del principio di trasparenza delle informazioni e dei dati richiesti dalla legge.

4. Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione sono:

1. L'Assemblea consortile;
2. Il Consiglio di amministrazione;
3. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione;
4. I Responsabili di Area;
5. I Dipendenti di A.T.S.P.;
6. I Fornitori e i Collaboratori di A.T.S.P.;
7. L'Organo di vigilanza;
8. Il Revisore unico.

4.1 L'Assemblea consortile

L'Assemblea consortile, in quanto Organo di indirizzo politico, nell'ambito della prevenzione della corruzione, adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

4.2 Il Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- nomina il responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1, c. 7, L. 190/12);
- adotta il PTPC e i suoi aggiornamenti e li comunica alle Pubbliche Autorità designate dalla normativa (art. 1, cc. 8 e 60, L. 190/12);
- adotta tutti gli atti di propria competenza che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

4.3 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione - RPC

Secondo il PNA il RPC rappresenta uno dei soggetti fondamentali nell'ambito della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza e deve essere nominato in ciascuna amministrazione.

L'ANAC, con propria determinazione n. 8 del 17/6/2015, ha chiarito che il RPC **non** può essere individuato in un soggetto esterno alla società, stante il divieto sancito dalla Legge 190/2012 di affidare a soggetti esterni la principale tra le attività del RPC, ossia l'elaborazione del Piano anticorruzione.

Su tale assunto l'ANAC ha dato indicazioni nel senso che le funzioni di RPC nelle società e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, siano affidate ad uno dei dirigenti interni della società o dell'ente. Nelle sole ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero molto limitato, il RPC potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze.

Con delibera del 30.03.2016 il CdA ha individuato e nominato il Responsabile del Servizio Innovazione Ricerca e Sviluppo, Dr.ssa Roberta Ferrari, quale Responsabile anticorruzione, in sostituzione del precedente responsabile.

Il Responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, in condizioni di indipendenza, imparzialità e al riparo da possibili ritorsioni e in particolare:

- a) propone al Consiglio di Amministrazione l'adozione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione;
- b) verifica l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità e propone la modifica dello stesso in caso di accertate significative violazioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;

- c) verifica la rotazione degli incarichi nelle casistiche in cui è prevista l'attuazione di tale misura di prevenzione;
- d) individua di concerto con il Direttore e i Responsabili dei Servizi, il personale da inserire nei programmi di formazione;
- e) pubblica, entro il 15 dicembre di ogni anno, sul sito web aziendale, una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette al Consiglio di Amministrazione;
- f) sovrintende alla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'Ente, al monitoraggio annuale sulla loro attuazione, alla pubblicazione sul sito istituzionale e alla comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione di cui all'articolo 1, comma 2 della legge n. 190 del 2012 dei risultati del monitoraggio (articolo 15 del D.P.R. 62/2013);
- h) vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 39/13.

4.4 I Responsabili di Area

I Responsabili di Area, nell'ambito delle aree di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio.

In particolare:

- a) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti degli uffici cui sono preposti;
- b) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- c) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, segnalando al Responsabile per la prevenzione della corruzione, la necessità di rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Il Direttore ed i Responsabili dei Servizi, inoltre, con riguardo alle attività considerate a rischio dal presente Piano:

- a) svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della legge 190 del 2012;
- b) osservano le misure contenute nel PTPC;
- c) vigilano sull'applicazione del Codice etico e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.

4.5 I Dipendenti di A.T.S.P.

Tutti gli operatori dipendenti di A.T.S.P., nell'ambito della prevenzione della corruzione, hanno i seguenti compiti e responsabilità:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio, nell'ambito delle mansioni loro attribuite, collaborando con il proprio Responsabile;
- b) rispettano il Codice etico ed osservano le misure contenute nel PTPC (art. 1, c. 14, L. 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 appositamente definite.

4.6 I Fornitori e i Collaboratori di A.T.S.P.

I collaboratori esterni di A.T.S.P. a qualsiasi titolo, i fornitori e i partner di A.T.S.P. si impegnano ad osservare, per quanto compatibili, le disposizioni del Codice Etico e del PTPC e, più in generale, del Modello 231.

4.7 L'Organo di vigilanza - OdV

L'Organo di vigilanza è incaricato di effettuare controlli in relazione alle aree di rischio reato individuate nel Modello 231, tra cui rientrano anche quelle concernenti i reati contro la Pubblica Amministrazione. Dell'esito dei suddetti controlli l'Organo di Vigilanza riferirà non solo al Consiglio di Amministrazione (capitolo 5.5 Modello 231), ma anche al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

L'Organo di vigilanza, nell'esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo definite nel Modello 231

- a) partecipa al processo di gestione del rischio. In particolare, può essere coinvolto nelle attività di mappatura dei processi aziendali a rischio, e in quelle di identificazione e analisi dei rischi;
- b) verifica l'attuazione delle misure previste nel PTPC, in raccordo con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;
- c) segnala al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e al Consiglio di Amministrazione le eventuali violazioni alle misure del PTPC di cui viene a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni;
- d) propone eventuali modifiche ed aggiornamenti al PTPC, sulla base delle esigenze emerse a seguito della propria attività di controllo.

4.8 Il Revisore unico

Il Revisore Unico, in quanto organo di controllo interno, considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti a lui attribuiti.

5. Identificazione delle aree a rischio corruzione

Considerata la dimensione dell'Azienda, e la necessità di addivenire alla redazione di un documento pienamente integrato col Modello 231 e col sistema di qualità adottato, anche al fine di evitare sovrapposizioni, ridondanza e confusione in capo ai soggetti tenuti all'attuazione ed al rispetto delle diverse normative, A.T.S.P. si avvarrà di tale possibilità, procedendo in questa prima fase, alla rivisitazione e integrazione delle aree di rischio più significative, già articolate e analizzate nell'ambito della fase di costruzione e redazione del Modello 231, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

In particolare, **la Parte Speciale del Modello 231, relativa ai reati contro la P.A. - deve intendersi richiamata integralmente nel presente piano.**

A integrazione della suddetta Parte Speciale del Modello 231, con riferimento a quanto previsto dal PNA e con specifico riferimento anche alle aree di rischio obbligatorie applicabili alle società ed enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, si sono considerate le seguenti aree a rischio obbligatorie:

A) Area: acquisizione e progressione del personale
1. Reclutamento 2. Progressioni di carriera 3. Conferimento di incarichi di collaborazione
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture
1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento 2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento 3. Requisiti di qualificazione 4. Requisiti di aggiudicazione 5. Valutazione delle offerte 6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte 7. Procedure negoziate 8. Affidamenti diretti 9. Revoca del bando 10. Redazione del cronoprogramma 11. Varianti in corso di esecuzione del contratto 12. Subappalto 13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto
C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto
D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

L'individuazione di dettaglio dei rischi, l'analisi degli stessi con valutazione dell'intensità sulla base degli Indici di Valutazione raccomandati nell'allegato 5 al PNA, nonché l'individuazione delle azioni aggiuntive specifiche pianificate, della relativa tempistica di implementazione e delle azioni trasversali continue e pianificate, sono rappresentati nelle **Tabelle Allegato 1 – Valutazione del rischio** e **Allegato 2 – Metodologia di valutazione del rischio**, che si allegano quale parte integrante del presente Piano Triennale.

6. Principi per la gestione del rischio

Affinché la gestione del rischio sia efficace, essa va condotta seguendo i **principi per la gestione del rischio** riportati di seguito e che tutti i soggetti operanti quali apicali o sottoposti di A.T.S.P. sono tenuti a rispettare per prevenire episodi corruttivi;

I seguenti principi si integrano ed armonizzano con il Codice Etico, complessivamente costituendo i protocolli generali di prevenzione del rischio corruzione.

La gestione del rischio di corruzione:

- a) va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Pertanto non è un processo formalistico né un mero adempimento burocratico;
- b) è parte integrante del processo decisionale. Pertanto, essa non è un'attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare riferimento all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi;
- c) è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione (in particolare con il ciclo di gestione della performance e i controlli interni) al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione adottata. Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi delle amministrazioni e degli enti. Gli obiettivi individuati nel PTPC per i responsabili delle unità organizzative in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori devono, di norma, essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel Piano delle performance o in documenti analoghi. L'attuazione delle misure previste nel PTPC è opportuno divenga uno degli elementi di valutazione del dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale;
- d) è un processo di miglioramento continuo e graduale. Essa, da un lato, deve tendere alla completezza e al massimo rigore nell'analisi, valutazione e trattamento del rischio e, dall'altro, deve tener conto dei requisiti di sostenibilità e attuabilità degli interventi;
- e) implica l'assunzione di responsabilità. Essa si basa essenzialmente su un processo di diagnosi e trattamento e richiede, necessariamente, di fare scelte in merito alle più opportune modalità di valutazione e trattamento dei rischi. Le scelte e le relative responsabilità riguardano, in particolare, gli organi di indirizzo, i dirigenti, il RPC;
- f) è un processo che tiene conto dello specifico contesto interno ed esterno di ogni singola amministrazione o ente, nonché di quanto già attuato (come risultante anche dalla relazione del RPC). Essa non deve riprodurre in modo integrale e acritico i risultati della gestione del rischio operata da altre amministrazioni (ignorando dunque le specificità dell'amministrazione interessata) né gli strumenti operativi, le tecniche e le esemplificazioni proposti dall'Autorità o da altri soggetti (che hanno la funzione di supportare, e non di sostituire, il processo decisionale e di assunzione di responsabilità interna);
- g) è un processo trasparente e inclusivo, che deve prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;
- h) è ispirata al criterio della prudenza volto anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione;
- i) non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive. Implica valutazioni non sulle qualità degli individui ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

7. Misure per la 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 dall'Ente.

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

- a) consente di effettuare una ricognizione degli strumenti, delle procedure e dei meccanismi interni, già adottati dall'azienda. 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;
- b) 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, ai fini della prevenzione dei rischi di corruzione.

Non tutte le misure obbligatorie per le Pubbliche Amministrazioni, sono da ritenersi obbligatorie per A.T.S.P.

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

1. Efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio. L'identificazione della misura di prevenzione è quindi una conseguenza logica dell'adeguata comprensione delle cause dell'evento rischioso.

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

3. Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione. L'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative dell'amministrazione. I PTPC dovrebbero contenere un numero significativo di misure specifiche, in maniera tale da consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singola amministrazione.

Tutte le misure individuate devono essere adeguatamente programmate. La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPC.

Nei paragrafi che seguono, è fornita la mappatura delle misure di prevenzione della corruzione individuate nel PTPC in linea con la delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 e PNA – aggiornamento 2018

7.1 Misure di prevenzione

Misure di controllo

Normativa di riferimento	D.Lgs 231/01 Determina ANAC n. 1074/18 PNA – aggiornamento 2018
Descrizione	La definizione di un sistema di gestione del rischio si completa con una valutazione del sistema di controllo interno previsto dal Modello 231 e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001, ove esistente, e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, ovvero con l'introduzione di nuovi principi e strutture di controllo quando l'ente risulti sprovvisto di un sistema atto a prevenire i rischi di corruzione. In ogni caso, è quanto mai opportuno, anche in una logica di semplificazione, che sia assicurato il coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al d.lgs. n. 231 del 2001 e quelli per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla L. 190 del 2012, nonché quello tra le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e quelle degli altri organismi di controllo, con particolare riguardo al flusso di informazioni a supporto delle attività svolte dal Responsabile.
Obbligatorietà per A.T.S.P.	Obbligatoria
Soggetto responsabile	Responsabile della prevenzione della corruzione OdV Revisore unico
Strumenti adottati	Modello 231
Stato di attuazione	Il Modello 231 – parte generale - adottato da A.T.S.P. disciplina il sistema dei controlli
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Aggiornare il sistema dei controlli, sulla base delle indicazioni della Determinazione ANAC 1134/17
Termini	Entro il 2021

Misure di Trasparenza

Normativa di riferimento	D.lgs. n. 33/2013; 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; Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 1/2014 Determinazione ANAC 1074/18
Descrizione	Il D.Lgs. 33/13 ha disciplinato gli obblighi di trasparenza e di pubblicazione per le pubbliche amministrazioni. La Circolare DFP n. 1/2014 e la determinazione ANAC 8/2015 hanno definito le modalità di applicazione delle misure previste dal D.Lgs. 33/13 per gli enti pubblici economici e agli altri enti di diritto privato in controllo pubblico. Tali soggetti devono: - o nominare il responsabile per la trasparenza; - o garantire la pubblicazione, nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, di tutte le informazioni obbligatorie relative alla propria organizzazione e alle attività svolte, con la sola esclusione di quelle che non sono di pubblico interesse; - o adottare il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI); - o disciplinare la procedura di accesso civico.
Obbligatorietà per A.T.S.P.	Obbligatoria
Soggetto responsabile	Responsabile per la trasparenza, dott. Roberto Bellesi - Referente Servizio RIS, nominato dal CdA con Delibera n. 4 del 13 febbraio 2015
Strumenti adottati	- o Sezione Amministrazione Trasparente; - o Procedura di accesso civico. - o Gruppo di lavoro sulla Trasparenza che affianca il responsabile nell'esecuzione delle procedure di pubblicazione
Stato di attuazione	È stato nominato il Responsabile per la trasparenza È stato costituito il gruppo di lavoro sulla trasparenza, con funzioni di supporto al Responsabile per la trasparenza nell'esecuzione delle procedure di pubblicazione È stata creata la Sezione Amministrazione Trasparente ed è stato avviato il processo di pubblicazione delle informazioni obbligatorie previste dal D.Lgs. 33/13, nel rispetto delle indicazioni della Circolare D.F.P. 1/4 e determina ANAC 8/15 È stato definito ed approvato il P.T.T.I. È stata disciplinata la procedura di accesso civico.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Gli obiettivi in materia di trasparenza sono stati definiti nel P.T.T.I.

Misure di Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento

Normativa di riferimento	D.Lgs. n. 231/01; Determinazione ANAC 1074/18
Descrizione	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.
Obbligatorietà per A.T.S.P.	Obbligatoria
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione - OdV
Strumenti adottati	Codice etico
Stato di attuazione	Il Codice Etico è stato adottato da A.T.S.P. in attuazione del Modello 231. L'apparato sanzionatorio e il sistema per la raccolta di segnalazioni della violazione di codice sono disciplinati dal Modello 231 – parte generale
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Aggiornare il Codice etico aziendale, seguendo gli indirizzi forniti dall'ANAC sulla base delle indicazioni della Delibera ANAC 1074/18 PNA – aggiornamento 2018
Termini	Entro il 2021

Misure di Regolamentazione

Normativa di riferimento	Statuto Normativa varia di settore
Descrizione	La regolamentazione è misura funzionale a prevenire i fenomeni corruttivi se disciplina chiaramente regole, principi di comportamento e indicazioni riguardo alle modalità di svolgimento delle attività gestionali, amministrative ed operative, riducendo margini di discrezionalità e improvvisazione.
Obbligatorietà per A.T.S.P.	Ulteriore
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione - OdV
Strumenti adottati	Regolamento di organizzazione e contabilità Statuto
Stato di attuazione	In A.T.S.P. esistono regolamenti formalizzati e disposizioni emanate dal CdA, atti a fornire principi di comportamento e indicazioni riguardo alle modalità di svolgimento delle attività gestionali, amministrative ed operative caratteristiche dell'Azienda. I regolamenti esistenti evidenziano con chiarezza i diversi profili di responsabilità delle unità organizzative e delle figure professionali che intervengono sui diversi processi aziendali, e riduce i margini di discrezionalità dei diversi operatori coinvolti. I regolamenti aziendali sono pubblicati e sono consultabili nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet aziendale.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Aggiornare il Regolamento di organizzazione e contabilità, integrandolo con il Regolamento del servizio economato Adottare il Regolamento per l'acquisizione di lavori, beni e servizi in economia
Termini	Entro il 2021 .

Misure di Formazione

Normativa di riferimento	Art. 1, cc. 10 lett. c), e 11, Lg. 190/12 Determinazione ANAC 1074/18
Descrizione	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. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione è tenuto ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di etica, legalità ed anti corruzione. 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 PTPC, il rischio che siano commessi reati di corruzione. Il PNA attribuisce alla formazione un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione, poiché: - o 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; - o 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; - o crea una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale; - o promuove lo sviluppo di competenze specifiche necessarie per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione.
Obbligatorietà per A.T.S.P.	obbligatoria
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione - OdV
Strumenti adottati	Modello 231 – Parte generale
Stato di attuazione	Il Modello 231 adottato attribuisce all' OdV la competenza della definizione dei contenuti di corsi di formazione e le modalità di fruizione da parte del personale, sulla normativa e modelli 231.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Si demanda all' OdV la definizione congiunta con il RPC di contenuti, modalità di erogazione e soggetti destinatari della formazione per un minimo di due ore annue per ciascun dipendente, possibilmente strutturata su: livello generale, rivolto a tutti i dipendenti per la conoscenza del PTPC e del Modello 231 e le tematiche dell'etica e della legalità; livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio in merito alle politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'azienda.
Termini	La misura ha applicazione immediata

Misure di Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione o misure alternative

Normativa di riferimento	Art. 1, c. 10 lett. b) Lg. 190/12 Determinazione ANAC 1074/18
Descrizione	La L. 190/2012 attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione e la determina ANAC 8/15 auspica l'attuazione di questa misura anche all'interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative, al fine di evitare che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. La rotazione non deve comunque tradursi in sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.
Obbligatorietà per A.T.S.P.	Ulteriore
Soggetto responsabile	Direttore generale Responsabili di Area e di Servizio
Strumenti adottati	Nessuno
Stato di attuazione	La misura, attualmente, non è introdotta nelle procedure organizzative di A.T.S.P., in quanto, per la dimensione dell'Azienda, non è agevole effettuare la rotazione periodica degli incarichi di responsabilità, pena la perdita di competenze, di efficienza e di efficacia nell'azione di direzione e coordinamento, nonché un rallentamento complessivo dell'attività amministrativa. Si ritiene peraltro che la separazione dei poteri delineata dal sistema di qualità in uso, sia misura alternativa idonea, perché codifica sempre l'intervento di più soggetti all'interno di uno stesso processo aziendale, per garantire un controllo incrociato sul loro operato.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	. nessuno

Misure di Astensione in caso di conflitto di interesse

Normativa di riferimento	Art. 1, c. 9 lett. a) Lg. 190/12;
Descrizione	In base all'art. 6bis L. 241/90, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale. 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>.
Obbligatorietà per A.T.S.P.	ulteriore
Soggetto responsabile	Direttore generale
Strumenti adottati	Codice etico
Stato di attuazione	La misura è già presente nel Codice etico di A.T.S.P.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Aggiornare le misure in materia di astensione in caso di conflitto di interessi, verificandone la coerenza con la normativa vigente
Termini	Entro il 2021

Misure di Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

Normativa di riferimento	D.Lgs. 39/13 Determinazione ANAC 1074/18
Descrizione	All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. I), del D.Lgs. n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali. Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013: - art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione; - art. 6, sulle "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale"; - art. 7, sulla "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale". Per i dirigenti, si applica l'art.3, comma 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione. Le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, 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. 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.
Obbligatorietà per A.T.S.P.	Obbligatoria
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione - OdV
Strumenti adottati	Nessuno
Stato di attuazione	La misura ha una regolamentazione specifica all'interno del regolamento di organizzazione e contabilità
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	nessuno

Misure per Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

Normativa di riferimento	D.Lgs. 39/13 Determinazione ANAC 1074/18
Descrizione	L'incompatibilità, a differenza dell'inconferibilità, può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro. All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari dei seguenti incarichi di amministratore: presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato - e a coloro che rivestono incarichi dirigenziali. Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013: - art. 9, riguardante le "incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali" e, in particolare, il co. 2; - art. 11, relativo a "incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali, ed in particolare i co. 2 e 3; - art. 13, recante "incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali"; Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle "incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali". A tali fini, le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli stessi; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione un'attività di vigilanza, eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.
Obbligatorietà per A.T.S.P.	Obbligatoria
Soggetto responsabile	Responsabile per la prevenzione della corruzione - OdV
Strumenti adottati	La misura ha una regolamentazione specifica all'interno del regolamento di organizzazione e contabilità
Stato di attuazione	D.Lgs. 39/13
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	nessuno

**Misura per Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro
(pantouflage – revolving doors)**

Normativa di riferimento	Art. 53, comma 16 ter D.Lgs. 165/01 Art. 21 D.Lgs 39/13
Descrizione	L'art. 53 comma 16 ter del D.Lgs. 165/01 stabilisce che <i>“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.”</i> L'art. 21 del D.Lgs 39/13 specifica che: <i>“ Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico.”</i>
Obbligatorietà per A.T.S.P.	obbligatoria
Soggetto responsabile	Direttore generale
Strumenti adottati	Nessuno
Stato di attuazione	Attualmente la misura non è adottata all'interno di A.T.S.P.
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Aggiornare le disposizioni del codice etico e inserire clausole specifiche negli atti di gara.
Termini	Entro il 2021

Misure di Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Normativa di riferimento	Art. 54bis, D.Lgs. 165/01
Descrizione	L'art. 54bis del D.Lgs. 165/01 prevede che <i>"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."</i> 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. In mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti nelle società, le amministrazioni controllanti promuovono l'adozione da parte delle società di 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. 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.
Obbligatorietà per A.T.S.P.	Ulteriore
Soggetto responsabile	OdV - Responsabile per la prevenzione della corruzione
Strumenti adottati	Modello 231 – Parte generale – Segnalazioni all'Organo di Vigilanza
Stato di attuazione	Nell'ambito del Modello 231, A.T.S.P. ha già disciplinato la procedura di segnalazione delle violazioni del Modello, e degli illeciti in generale, da parte dei dipendenti che ne vengano a conoscenza, prevedendo idonee misure di tutela e garanzia. Destinatario delle segnalazioni è l'Organo di Vigilanza, al quale compete l'effettuazione delle verifiche sulle violazioni segnalate. (Modello e codice etico)
Obiettivi di sviluppo e miglioramento	La misura è a regime, ma è opportuno che siano introdotte regole di raccordo tra OdV e RPC
Termini	Aggiornamento degli strumenti entro il 2021

7.2 Misure non disciplinate dal Piano Nazionale Anticorruzione

Sistema di gestione della qualità

A.T.S.P., anche al fine dall'accreditamento della Regione Lombardia, ha adottato il sistema di gestione della qualità dal 2009. L'azienda, è certificata QAIC/IT/90456-A in conformità alla norma di riferimento UNI EN ISO 9001:2008

Gestire la qualità significa **gestire consapevolmente l'efficacia e l'efficienza dei propri processi** con la conseguente riduzione di inefficienze, attraverso:

- la conoscenza, la gestione e il monitoraggio dei **processi**;
- la capacità di **coinvolgere le risorse umane**;
- la centralità del **ruolo dell'Alta Direzione** aziendale.
- il **miglioramento continuo** delle prestazioni

Grazie all'adozione del sistema di qualità, A.T.S.P. ha gradualmente mappato quasi tutti i principali processi amministrativi di supporto e la totalità dei processi aziendali di servizio per il raggiungimento dei seguenti risultati:

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

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

Sistema disciplinare

L'articolo 6 del D.Lgs 231/2001 prevede espressamente l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Il sistema disciplinare è contenuto nel Modello 231, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale, - capitolo 6, al quale si rinvia anche per l'eventuale intervento sanzionatorio in caso di mancato rispetto delle procedure previste dal presente Piano. Tale sistema disciplinare, tiene conto dei vincoli legali previsti sia dallo Statuto dei Lavoratori, che dai Contratti Collettivi applicati (CCNL Enti Locali).

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, rientrano nella sfera di competenza della Direzione aziendale e il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Direttore Generale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte da A.T.S.P. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare .

A.T.S.P. con l'adozione del Modello 231 e del PTPC persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di legalità, correttezza, trasparenza e più in generale di "buona amministrazione" nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale, della propria immagine presso il pubblico, dei principi di deontologia aziendale, che A.T.S.P. riconosce come propri e dei quali pretende l'osservanza da parte di tutto il personale (dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo), nonché dei terzi che ricevono da A.T.S.P. incarichi o che hanno rapporti con A.T.S.P. a vario titolo.

8. Monitoraggio e flussi informativi verso l'Autorità di controllo

Il Responsabile Prevenzione della Corruzione provvede con cadenza annuale a redigere una relazione sullo stato di attuazione del Piano, sull'attuazione delle misure di prevenzione e sulle attività di Vigilanza svolte; detta relazione è trasmessa al Consiglio di Amministrazione e, suo tramite, all'Assemblea dei soci, e viene quindi pubblicata sul sito Web di A.T.S.P. secondo le indicazioni di volta in volta diramate da ANAC e dalle Amministrazioni Pubbliche di controllo.

9. Aggiornamento del piano

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione verificherà, con cadenza annuale, se il Piano debba essere aggiornato, anche alla luce delle attività poste in essere e delle verifiche e relazioni svolte dall'Organo di Vigilanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

L'aggiornamento si rende inoltre indispensabile ogni qualvolta, intervengano eventi o modifiche normative od organizzative significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio.

10. ALLEGATI

Allegato 1 – Valutazione del Rischio Corruzione

Allegato 2 – Metodologia di valutazione del rischio

Allegato 3 – Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità aziendali