



**Azienda Speciale
Pluriservizi Magnago**

Via Sardegna, 1 - 20020 Binate di Magnago (MI) - Tel.0331-657400

**PIANO TRIENNALE DI
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E
TRASPARENZA
2023 - 2025
ADEGUATO AL PNA 2022**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data ASP Magnago 13/03/2023

Sommario

SOMMARIO.....	2
PREMESSA.....	3
L'INTEGRAZIONE CON IL D.LGS. 231/2001.....	4
A. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE	6
II PNA 2022.....	6
B. PROCESSO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL PTPCET.....	7
La finalità.....	7
Le fasi	7
Il coinvolgimento attivo degli organi di indirizzo politico amministrativo, del Personale dell'Azienda e degli altri stakeholder	8
C. SISTEMA DI GOVERNANCE	9
Sottosezione Organo di indirizzo - CdA	9
Sottosezione RPC - poteri di interlocuzione e controllo C.1:	9
Sottosezione RT:	9
Sottosezione Referenti e Responsabili di Unità Organizzativa C.6 e C.11.....	10
Sottosezione RASA - Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti	10
Sottosezione tutti i dipendenti dell'Azienda Speciale ASP Magnago:	10
Sottosezione collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:	10
LE RESPONSABILITÀ.....	11
Del RPC	11
Del Responsabile della trasparenza.....	11
Dei collaboratori per omissione totale o parziale o per ritardi nelle pubblicazioni prescritte	12
D. SISTEMA DI MONITORAGGIO	13
E. COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	15
F. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	16
G. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	21
Sottosezione Mappatura dei Processi per aree di rischio "Generali" e "Specifiche"	23
H. VALUTAZIONE DEL RISCHIO	29
Analisi e gestione del rischio.....	29
Individuazione dei fattori abilitanti.....	29
Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo.....	30
Metodologia per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo	30
Gestione del rischio.....	31
Monitoraggio successivo della gestione del rischio nei processi.....	32
I. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE GENERALI	33
A. Codice di comportamento	33
B. Rotazione del personale o misure alternative	34
C. Inconferibilità - incompatibilità - incarichi extraistituzionali.....	36
D. Whistleblowing	38
E. Formazione	40
F. Trasparenza	40
G. Svolgimento attività successiva cessazione lavoro	42
H. Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna.....	43
I. Patti di integrità	44
L. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE SPECIFICHE.....	45
M. TRASPARENZA.....	46

Premessa

La sempre maggiore attenzione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'amministrazione della *res publica* ha portato all'approvazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha disciplinato in modo organico un piano di azione, coordinata su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

La riforma, presentata come momento imprescindibile per il rilancio del Paese, poiché tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro l'illegalità nella pubblica amministrazione, corrisponde all'esigenza di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi e insidiosi ed è volta a ridurre la "forbice" tra la realtà effettiva e quella che emerge dall'esperienza giudiziaria.

L'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa.

In specifico si pongono a sostegno del provvedimento legislativo motivazioni di trasparenza e controllo proveniente dai cittadini e di adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standards internazionali.

Le motivazioni che possono indurre alla corruzione trovano riscontro nei seguenti due ordini di ragioni:

- ragioni economiche, derivanti dal bilanciamento tra l'utilità che si ritiene di poter ottenere, la probabilità che il proprio comportamento sia scoperto e la severità delle sanzioni previste;
- ragioni socio-culturali: la corruzione è tanto meno diffusa quanto maggiore è la forza delle convinzioni personali e di cerchie sociali che riconoscono come un valore il rispetto della legge: dove è più elevato il senso civico e il senso dello Stato dei funzionari pubblici, i fenomeni corruttivi non trovano terreno fertile per annidarsi.

La corruzione, e più generale il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione: uguaglianza, trasparenza dei processi decisionali, pari opportunità dei cittadini.

Diventa pertanto inderogabile avviare una forma efficace di prevenzione e contrasto della corruzione, azione cui la Legge intende attendere prevedendo che tutte le Amministrazioni pubbliche definiscano un proprio **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCeT)**, che fornisca una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indichi gli interventi organizzativi volti a prevenirne il rischio, e predisponga procedure dirette a selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

ASP Magnago, peraltro, ha implementato un MOG ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed approvato il Codice Etico con verbale del CDA del 15/7/2015: il MOG 231/2001 si integra al presente PTPCeT definendo un insieme coordinato di misure e protocolli specifici di controllo (cfr § 8.6 del MOG 231/2001) che possono utilmente mitigare il verificarsi di eventi corruttivi in Azienda.

Il Piano di prevenzione della corruzione dell'Azienda viene adottato tenuto conto delle indicazioni disponibili alla data di approvazione, in particolare della legge 190/2012, della circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, approvato con D.P.R. n. 62 del 16/04/2013, le Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione da parte del Dipartimento della funzione pubblica, dei Piani Nazionali Anticorruzione approvati da ANAC con Delibere 72/2013 (PNA), 12/2015 (PNA 2015), 831/2016 (PNA 2016), 1208/2017 (PNA 2017) e 1074/2018 (PNA 2018).

La presente edizione considera specificatamente gli aggiornamenti del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e 2022. **Esso costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa, ha durata triennale e dal 2023 verrà aggiornato ogni tre anni salvo modifiche organizzative o manifestarsi di eventi corruttivi.**

Con l'intento di agevolare il lavoro delle amministrazioni, tenute a recepire nei loro Piani anticorruzione le indicazioni contenute nel PNA, l'Anac ha deciso di intraprendere un percorso nuovo: rivedere e consolidare in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni fornite fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e oggetto di appositi atti regolatori.

L'obiettivo è di rendere il PNA uno strumento di lavoro utile per chi, a vari livelli, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

Questa ulteriore iniziativa finalizzata a supportare le amministrazioni è accompagnata anche da novità nella veste grafica, quali la previsione di appositi riquadri per agevolare la lettura e la presenza di collegamenti ipertestuali per facilitare la consultazione dei provvedimenti emanati dall'Autorità nel corso degli anni.

L'integrazione con il D.lgs. 231/2001

Il tema della corruzione non è peraltro nuovo ad ASPM che già a partire dal 2015 si è dotata di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del D.lgs. 231/2001, basato su un'accurata analisi dei rischi di reato su tutti i processi e le attività aziendali, nonché di un Organismo di Vigilanza che opera in sinergia sul controllo della corretta applicazione del modello organizzativo e dei codici applicativi ad esso collegati, quale il Codice Etico, approvato con verbale del CDA del 15/7/2015

Anche i Regolamenti e le procedure presenti in ASPM sono stati revisionati al fine di introdurre e/o migliorare i controlli utili a prevenire comportamenti che potessero far incorrere nei "reati presupposto" presenti nel D.lgs. 231/2001.

Nella logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, l'Azienda Pubblica ASPM integra il modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n.231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012.

Il Modello MOG 231 è stato recentemente aggiornato con delibera CDA del 16 dicembre 2020
--

Tali misure fanno riferimento a tutte le attività svolte dall'Azienda e si intendono complementari al "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del D.lgs. 231/2001, che diventa parte integrante del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento triennale e della vigilanza dell'A.N.AC.

Nei successivi paragrafi, si farà adeguato riferimento alla struttura del modello, alle attività sensibili e ai protocolli specifici di controllo, come stabiliti nel MOG 231.

La redazione del presente Piano tiene infine conto dei criteri contenuti nella Determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017 *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*.

In particolare, si riporta integralmente quanto previsto in ordine agli Enti Pubblici Economici, come l'Azienda Speciale ASP Magnago, dalla citata determinazione 1134/2017:

3.5. Gli enti pubblici economici

Confermando l'impostazione della determinazione n. 8 del 2015, il d.lgs. n. 97 del 2016 ha incluso gli enti pubblici economici tra i soggetti tenuti ad applicare la normativa in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, «in quanto compatibile (nuovo art. 2-bis, co. 2, lettera a), del d.lgs. n. 33 del 2103).

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

- 1. adottare un PTPCeT o, in alternativa, ove abbiano già adottato un «modello 231', un documento unitario contenente le misure di prevenzione della corruzione proprie del «modello 231' e le misure integrative previste dal co. 2-bis dell'art. 1 della legge n. 190 del 2012;*
- 2. nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione che sia anche responsabile della trasparenza;*
- 3. adottare, come sezione del documento unitario di cui al punto 1, le misure organizzative per programmare i flussi di dati ai fini della pubblicazione sul sito web nella apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente";*
- 4. assicurare la pubblicazione dei dati relativi all'organizzazione dell'ente e alla totalità delle attività svolte, tutte da ritenersi di pubblico interesse;*
- 5. assicurare il diritto di accesso generalizzato ai dati e documenti non oggetto di obbligo di pubblicazione, con riferimento all'organizzazione e a tutte le attività svolte.*

Nondimeno, nell'individuare tale figura per ASPM e in considerazione del numero limitato dei dipendenti e di figure apicali presenti nell'organigramma, si è preferito suddividere i ruoli di Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza.

A. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE

Attestazione pubblicazione sul sito istituzionale delle precedenti edizioni del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione:

A.2 Link alla pagina web dove è pubblicato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza:

<http://www.aspmagnago.com/contenuti.jsp?categoria=19616&parent=9484>

II PNA 2022

In data 16 novembre 2022, ANAC ha adottato il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024, approvato in forma definitiva con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023.

L'obiettivo specifico di ANAC con l'adozione del PNA 2022-2024 è di rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione, per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR, attraverso l'ingente flusso di denaro in arrivo dall'Europa e la parallela emanazione di deroghe alla legislazione ordinaria previste in questi anni per contrastare la pandemia, siano vanificati da episodi di corruzione.

Le amministrazioni ed enti non destinatari della disciplina sul PIAO – in gran parte enti di diritto privato – continuano ad adottare i Piani triennali della prevenzione della corruzione.

Il presente Piano di prevenzione specifica con chiarezza che la corruzione che si intende impedire attraverso le misure qui riportate non è soltanto quella di rilevanza "penale" definita dagli artt. 318, 319 e ss. del Codice penale bensì quella "amministrativa", in cui rientrano tutta una serie di comportamenti di *maladministration* che non necessariamente implicano profili delittuosi. Si tratta semmai di principi di regolarità della condotta ai quali devono ispirarsi le organizzazioni pubbliche

Con comunicato del 24/01/23 ANAC ha rinviato al 31 marzo 2023 il termine per enti e pubbliche amministrazioni per la predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025.

B. PROCESSO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL PTPCeT

La finalità

Le Aziende Pubbliche operano a seguito dell'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione e delle successive integrazioni normative per procedere alla stesura ed alla approvazione del Piano.

La proposta di Piano è predisposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, con adeguato supporto esterno.

Qualora nell'Azienda Pubblica fosse commesso un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile per la prevenzione sarà chiamato a risponderne personalmente, salvo poter dimostrare di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sulla sua applicazione ed osservanza.

Il Piano costituisce uno strumento agile volto all'adozione di misure organizzative preordinate ad evitare fenomeni di corruzione nella amministrazione pubblica per i quali si introduce una nuova attività di controllo, assegnata dalla Legge 190/2012 al Responsabile dell'Anticorruzione.

Il Piano che si propone è stato costruito in maniera tale da determinare il miglioramento delle pratiche amministrative attraverso la promozione dell'etica nella PA, evitando la costituzione di illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrare la trasparenza e la stessa correttezza della P.A.. Finora, l'approccio più utilizzato nel combattere la corruzione in Italia è stato di tipo repressivo trascurando invece comportamenti di tipo preventivo; attraverso questo piano si pensa ad invertire questa tendenza per allinearsi anche ai modelli più avanzati d'Europa.

Per centrare l'obiettivo, interagendo con la struttura sin dalla nascita degli atti, è essenziale recuperare la garanzia del controllo, infatti, la corruzione è agevolata quando il controllo manca del tutto, viene trascurato oppure è insufficiente.

A detti scopi è essenziale, perciò, che si metta a punto un affidabile sistema di controllo Interno, individuando ex ante quali tra le attività svolte dai dipendenti siano particolarmente esposte al pericolo di corruzione, ed essere attenti nell'assunzione dei rimedi previsti dal Piano. Quest'ultimo sarà interpretato, sempre, come strumento generale di prevenzione e diffusione dell'etica, secondo i principi contemplati nell'art. 97 della Costituzione. Resta bene inteso che per l'efficacia del Piano occorre la partecipazione di tutti gli attori, pubblici e privati, in primis dei collaboratori che dovranno dare operatività e attuazione al medesimo, in particolare alle indicazioni riportate nelle successive tabelle.

Le fasi

Il CdA approva, su proposta del RPC, il Piano entro il 31 gennaio di ciascun anno, salvo diverso altro termine fissato dalla legge. (per il 2023 il termine è stato rinviato al 31 marzo)
--

Il Piano, una volta approvato, viene pubblicato in forma permanente sul sito internet istituzionale dell'Azienda in apposita sottosezione denominata "*Amministrazione Trasparente\Altri contenuti\Corruzione*", sarà inoltre necessario inserire un collegamento tramite link a tale sezione in "*Disposizioni Generali\Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza*".

Il RPC o un suo delegato provvede all'inserimento nella Piattaforma predisposta da ANAC di acquisizione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dei contenuti del Piano.

Nella medesima sottosezione del sito viene pubblicata la relazione recante i risultati dell'attività svolta, a cura del Responsabile, entro il **15 dicembre** di ciascun anno (o altra data stabilita da ANAC), nelle modalità da ANAC (**monitoraggio attraverso la Piattaforma**).

Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'Azienda.

Il coinvolgimento attivo degli organi di indirizzo politico amministrativo, del Personale dell'Azienda e degli altri stakeholder

Il CDA

- assicura il proprio coinvolgimento attivo degli organi di indirizzo politico-amministrativo in una o più fasi della redazione dello stesso, su sollecitazione del RPC;
- formula gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

B.1 il PTPCT è stato approvato attraverso un coinvolgimento attivo degli organi di indirizzo politico-amministrativo (CDA nel caso di ASP Magnago) nella redazione dello stesso, mediante invio preliminare della bozza di Piano triennale ai membri dello stesso CDA.

B.2 L'organo di indirizzo politico-amministrativo (CDA) formula gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza direttamente nel piano nell'apposita sezione dello stesso.

B.3 L'organo di indirizzo politico-amministrativo (CDA) ha esaminato un primo schema di PTPCT e, solo successivamente, ha approvato il PTPCT definitivo, senza però la formalizzazione dell'approvazione del primo schema

B.4 L'organo di indirizzo politico-amministrativo esprime pertanto un parere o e fornisce i suggerimenti di integrazione/modifica al PTPCT in fase di predisposizione e/o prima dell'approvazione

B.5 Non sono presenti due organi di indirizzo

B.6 Il Piano è approvato coinvolgendo gli stakeholder esterni (consultazione pubblica), con la seguente B.7 modalità di coinvolgimento:

B.7.2 Tramite form/avviso sul sito web istituzionale (o canali assimilati) in cui è stato pubblicato il PTPCT del triennio precedente.

Il link all'avviso pubblicato sul sito, dal 24/01/23 sino all'approvazione del Piano da parte del CdA, era il seguente:

<http://www.aspmagnago.com/notizie.jsp?idN=797622>

B.8 Gli esiti della consultazione sono riportati nel PTPCT, in quanto si attesta che sono pervenute n. zero osservazione esterna in merito e n. zero osservazioni interne.

Il RPC provvede a stimolare gli attori coinvolti nel processo di redazione del Piano, attraverso opportune riunioni con la struttura, richieste di collaborazione (verso il Comune di Magnago) e coinvolgimento dei pertinenti stakeholder attraverso una procedura aperta di consultazione per l'aggiornamento del Piano stesso.

Il CdA partecipa attivamente al processo di redazione e monitoraggio del Piano, assicurando la massima collaborazione e attestando l'adeguatezza della valutazione del rischio e delle misure specifiche di mitigazione dello stesso previste.

C. SISTEMA DI GOVERNANCE

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Azienda Speciale ASP Magnago e i relativi compiti e funzioni sono:

Sottosezione Organo di indirizzo - CdA

1. designa il responsabile dell'Anticorruzione (art. 1, comma 7, della l. n. 190);
2. adotta il Piano della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e i suoi aggiornamenti;
3. Il PNA 2018 sottolinea l'obbligo, per i soggetti tenuti, di adottare un nuovo completo PTPCeT entro il 31 gennaio di ogni anno;
4. adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
5. propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano.

Sottosezione RPC - poteri di interlocuzione e controllo| C.1:

1. elabora e propone al CdA il PTPCeT;
2. svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2012; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013);
3. elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, l. n. 190 del 2012);
4. segnala al CdA, all'Organismo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;

Per l'Azienda Speciale ASP Magnago è identificato nella figura di un collaboratore di farmacia come da provvedimento del 16/3/2015, specificatamente la dott.ssa **Antonella Locatelli**.

Come da delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018, il ruolo del RPC è quello predisporre adeguati strumenti interni all'Ente per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi.

In tale quadro, è escluso che al RPC spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

Come già indicato dall'Autorità è da escludere, per evitare che vi siano situazioni di coincidenza di ruoli fra controllore e controllato, che il RPC possa ricoprire anche il ruolo di componente o di presidente dell'Organismo di valutazione (NV).

Nel PNA 2018 sono riportati una tabella riepilogativa delle disposizioni normative che riguardano il RPC, cui si rimanda integralmente.

Sottosezione RT:

1. svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Azienda degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
2. assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'Azienda Speciale ASP Magnago;

3. riceve e gestisce le richieste di accesso civico semplice e generalizzato di cui agli artt- 5 e 5 bis del d.lgs. 33/2013.

Per la Società Pubblica ASPM è identificato nella figura del Responsabile della Farmacia come da provvedimento del 14/1/2016, specificatamente la dott.ssa **Barbara Monticelli**.

Sui poteri istruttori, e relativi limiti, del RPC in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva il RPC può acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta al RPC di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

C.2 Non c'è una struttura organizzativa di supporto al RPC

C.5 Dall'analisi della dinamica aziendale, non si rende necessario disporre modifiche organizzative per garantire la posizione di autonomia e indipendenza organizzativa del RPCT.

Sottosezione Referenti e Responsabili di Unità Organizzativa | C.6 e C.11

Non applicabile per Azienda Speciale ASP Magnago.

Sottosezione RASA - Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti

Quale ulteriore misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, e ai sensi di quanto disposto dall'articolo 33-ter del Decreto-legge del 18 ottobre 2012 n. 179, l'Azienda Speciale ASP Magnago ritiene di attribuire il ruolo di RASA al Responsabile della Farmacia, per lo svolgimento delle funzioni previste dalle norme ad oggi vigenti.

Sottosezione tutti i dipendenti dell'Azienda Speciale ASP Magnago:

1. partecipano al processo di gestione del rischio;
2. osservano le misure contenute nel PTPCeT. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
3. segnalano le situazioni di illecito al RPC;
4. segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento DPR 62/2013).

Sottosezione collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

1. osservano le misure contenute nel PTPCeT;
2. segnalano le situazioni di illecito;
3. sottoscrivono il loro impegno ad osservare il Codice di comportamento e il Codice Etico dell'Azienda Speciale ASP Magnago;
4. producono le autocertificazioni di assenza cause di inconferibilità e incompatibilità eventualmente necessarie;
5. producono gli elementi necessari ad attestare l'assenza di conflitti di interesse con Azienda Speciale ASP Magnago.

A tal fine si utilizza il modello "Conflitto di interesse"

LE RESPONSABILITÀ

Del RPC

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al responsabile sono previsti consistenti responsabilità in caso di inadempimento.

In particolare all'art. 1, comma 8, della l. n. 190 e all'art. 1, comma 12, della l. n. 190.

L'art. 1, comma 14, individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:

- una forma di responsabilità dirigenziale a che si configura nel caso di: *"ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano"*;
- una forma di responsabilità disciplinare *"per omesso controllo"*.

Il PNA conferma le responsabilità del RPC di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'amministrazione. Il RPC può essere esentato dalla responsabilità ove dimostri di avere proposto un PTPCeT con misure adeguate e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

Il PNA 2018 dedica ampio spazio alla figura del RPC, rinviando compiutamente alla Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPC)

In materia di Trasparenza e per le pubblicazioni di propria competenza, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ((e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis,)) costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale del RPC, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Azienda e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Il RPC non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui sopra se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate e trasfuse nel PTPCeT devono essere rispettate da tutti i dipendenti e, dunque, sia dal personale che dagli Apicali (Codice di comportamento); *"la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare"* (art. 1, comma 14, l. n. 190).

Del Responsabile della trasparenza.

Per le pubblicazioni di propria competenza, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ((e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis,)) costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Azienda e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui sopra se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Dei collaboratori per omissione totale o parziale o per ritardi nelle pubblicazioni prescritte

Ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. 33/2013, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Azienda e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

D. SISTEMA DI MONITORAGGIO

Il presente PTPCT è documento di programmazione a cui corrisponde un adeguato monitoraggio e controllo della corretta e continua attuazione delle misure.

D.1 Si descrive in questo paragrafo il proprio sistema di monitoraggio dell'attuazione delle misure.

D.1.1.2 Il monitoraggio ha cadenza annuale, in quanto ASP Magnago è azienda con meno di 50 dipendenti (PNA 2022).

Al fine di agevolare il monitoraggio del piano, sono dettagliate l'insieme delle misure di mitigazione del rischio generali nell'apposito modello allegato al presente PCPT per quanto riguarda il monitoraggio delle misure GENERALI.

Per quanto attiene il monitoraggio delle misure SPECIFICHE, lo stesso viene effettuato direttamente nel file "Piano dei rischi 2023-2025", declinando il Responsabile e i tempi di applicazione e attuazione, nonché i relativi indicatori, qualora disponibili.

Il monitoraggio interno sull'attuazione del PTPCeT viene svolto secondo le seguenti modalità:

- la responsabilità di monitoraggio è assegnata al Responsabile per la prevenzione della corruzione nominato dal CdA;
- il monitoraggio è effettuato in coordinamento con i dipendenti dell'Azienda e i criteri adottati per il monitoraggio sono:
 - il rispetto delle scadenze previste dal Piano;
 - l'esecuzione delle misure correttive del rischio;
 - rendicontazione degli obiettivi Anticorruzione e Trasparenza contestualmente alla formalizzazione della relazione annuale RPC.
- il Responsabile per la prevenzione della corruzione ogni anno, entro il 15 dicembre o diversa data prevista da ANAC, predispone la relazione recante i risultati dell'attività svolta attraverso la funzione "Monitoraggio" della Piattaforma ANAC di trasmissione PTPC e si occupa della sua pubblicazione dell'output in formato .pdf sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Al fine di produrre un idoneo flusso di informazioni verso l'amministrazione che ha costituito l'Azienda, il RPC invia il PTPCeT, le proprie relazioni annuali e ogni altra informazione richiesta, in merito all'attuazione delle misure anticorruptive adottate, al Comune di Magnago.

Al fine di agevolare il monitoraggio del piano, sono dettagliate l'insieme delle misure di mitigazione del rischio generali e specifiche direttamente nel file "Piano dei rischi 2023-2025", declinando il responsabile e i tempi di applicazione e attuazione, nonché i relativi indicatori, qualora disponibili.

D.2 Rispetto al complesso del monitoraggio dell'anno precedente, il presente piano tiene conto dei seguenti "elementi in uscita":

- gestione del perdurare dell'epidemia Covid

D.3 Il monitoraggio consta di una valutazione accurata:

- dell'attuazione delle misure;

- dell'idoneità delle misure di trattamento del rischio adottate dal PTPCT.

D.3.1 Le caratteristiche del sistema di monitoraggio comprendono pertanto:

D.3.1.1 i responsabili per ogni singola misura

D.3.1.2 i tempi del monitoraggio per ogni singola misura

D.3.1.3 degli indicatori specifici di monitoraggio per ogni singola misura

D.4 Il presente PTPCT contiene informazioni sugli esiti del monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure dell'anno precedente, specificatamente nei capitoli dedicati alla definizione delle misure GENERALI di contrasto alla corruzione e al "Piano dei rischi 2023-2025", per quanto attiene l'elencazione delle misure SPECIFICHE di mitigazione del rischio.

D.4.1 Le informazioni fornite dal sistema di monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure dell'anno precedente sono state utilizzate per l'aggiornamento del PTPCT.

D.4.2 Gli esiti del monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure produrranno, se applicate regolarmente, informazioni utili a verificare l'idoneità delle misure e il loro impatto sull'organizzazione, che verranno trasfuse negli aggiornamenti del Piano stesso.

D.5 È infine previsto il mantenimento del riesame periodico della complessiva funzionalità del sistema di gestione del rischio.

D.5.1 La periodicità del riesame è annuale, gli organi da coinvolgere nel riesame periodico sono in CDA e l'Organismo di Vigilanza, in sede di audit del MOG 231.

E. COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

Il CDA è chiamato a formalizzare gli obiettivi strategici di lotta e prevenzione della corruzione e trasparenza. Per il triennio di vigenza del presente PTPCeT, si perseguiranno i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivi Strategici per la prevenzione della corruzione

ASP Magnago si impegna a:

- promuovere l'art.3 della Costituzione, prevenendo i fenomeni corruttivi e garantendo agli Utenti della Farmacia uguali diritti;
- definire, attuare, migliorare nel tempo modalità di lavoro e controlli finalizzati alla prevenzione della corruzione anche attraverso la standardizzazione, ove possibile, delle procedure e l'informatizzazione della gestione dei processi;
- integrare le attività correlate all'attuazione del PTPCeT a quelle previste dal MOG 231/2001;
- favorire la partecipazione ad iniziative di formazione specifica del personale;
- favorire le segnalazioni di situazioni a rischio di corruzione, mantenendo apposita procedura informatica sicura – portale Whistleblowing.it.

Obiettivi Strategici in materia di trasparenza

ASP Magnago si impegna a:

- rendere trasparente la gestione delle attività;
- aumentare la propria capacità di informare gli utenti circa le modalità di accesso ai servizi;
- promuovere l'accesso civico.

Gli obiettivi Anticorruzione e Trasparenza sono monitorati e rendicontati in sede di redazione della relazione annuale dal RPC.

F. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

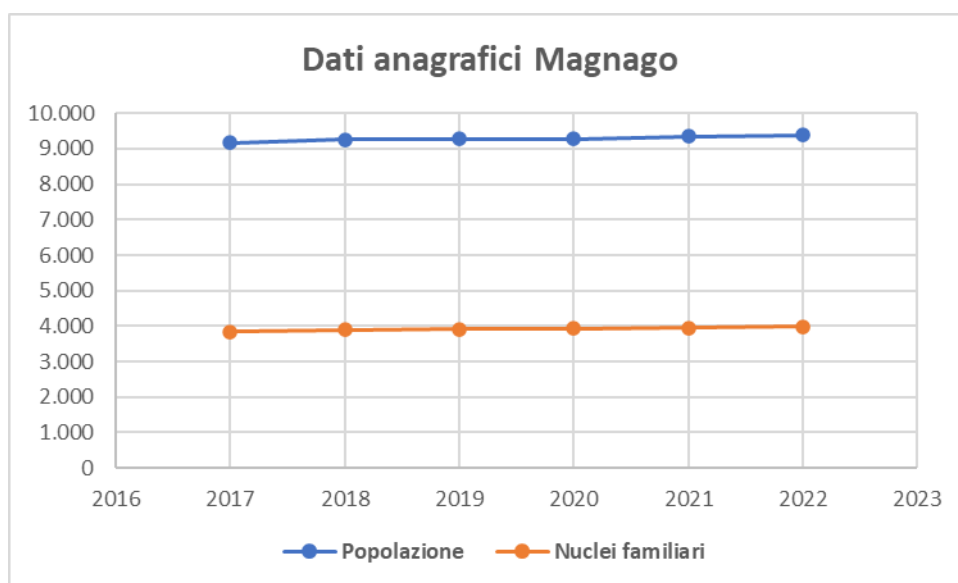
L'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione per via della specificità dell'ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

Azienda Speciale ASP Magnago - è un'azienda speciale partecipata al 100% dal Comune di Magnago (MI).

Analisi demografica

Tra le informazioni di cui tenere conto nell'analisi del contesto esterno, l'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse: l'attività amministrativa è diretta a soddisfare le esigenze e gli interessi della propria popolazione che rappresenta il principale stakeholder di ogni iniziativa.

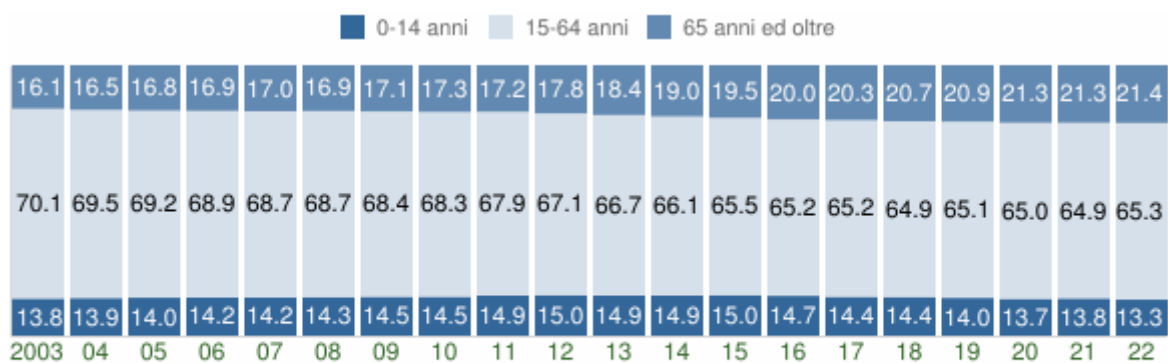
Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un PTPCT contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.



Struttura della popolazione dal 2002 al 2022

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI MAGNAGO (MI) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Anno 1° gennaio	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2002	1.071	5.475	1.251	7.797	40,9
2003	1.094	5.554	1.275	7.923	41,1
2004	1.123	5.611	1.334	8.068	41,3
2005	1.161	5.724	1.390	8.275	41,4
2006	1.212	5.873	1.437	8.522	41,3
2007	1.239	5.989	1.483	8.711	41,4
2008	1.267	6.085	1.499	8.851	41,5
2009	1.284	6.080	1.521	8.885	41,7
2010	1.294	6.105	1.547	8.946	42,0
2011	1.354	6.170	1.566	9.090	42,1
2012	1.367	6.101	1.620	9.088	42,4
2013	1.367	6.107	1.686	9.160	42,7
2014	1.380	6.114	1.755	9.249	43,0
2015	1.396	6.078	1.806	9.280	43,2
2016	1.369	6.049	1.860	9.278	43,6
2017	1.334	6.032	1.882	9.248	44,0
2018	1.316	5.950	1.901	9.167	44,4
2019*	1.290	5.999	1.923	9.212	44,7
2020*	1.261	6.000	1.967	9.228	45,0
2021	1.280	6.013	1.975	9.268	45,1
2022	1.242	6.099	1.995	9.336	45,4

(*) popolazione da censimento con interruzione della serie storica

Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Magnago.

Anno	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna feconda</i>	<i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2002	116,8	42,4	120,6	87,6	18,9	9,2	7,6
2003	116,5	42,7	122,0	90,5	18,9	10,4	7,6
2004	118,8	43,8	115,1	93,2	19,5	11,7	6,6
2005	119,7	44,6	116,7	94,6	20,8	11,3	6,5
2006	118,6	45,1	109,3	96,4	21,5	10,2	8,0
2007	119,7	45,4	113,3	96,9	21,0	11,5	7,4
2008	118,3	45,5	121,5	101,3	21,7	11,4	8,6
2009	118,5	46,1	130,8	105,5	22,7	10,0	7,4
2010	119,6	46,5	134,4	108,7	21,8	10,5	7,2
2011	115,7	47,3	152,8	114,1	22,1	10,3	7,5
2012	118,5	49,0	153,7	119,9	22,5	10,6	6,5
2013	123,3	50,0	143,0	123,5	21,9	10,0	5,4
2014	127,2	51,3	133,2	130,7	22,2	10,1	7,9
2015	129,4	52,7	128,9	134,8	23,2	8,1	8,0
2016	135,9	53,4	115,3	143,6	22,2	8,1	8,7
2017	141,1	53,3	115,0	149,8	21,3	6,8	8,1
2018	144,5	54,1	126,7	154,9	19,9	7,7	9,9
2019	149,1	53,6	128,1	154,6	18,4	7,4	8,0
2020	156,0	53,8	125,7	158,4	17,8	8,7	11,1
2021	154,3	54,1	130,1	157,0	18,6	5,8	9,2
2022	160,6	53,1	135,7	157,6	18,0	7,3	8,9

Glossario

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. *Ad esempio, nel 2022 l'indice di vecchiaia per il comune di Magnago dice che ci sono 160,6,0 anziani ogni 100 giovani.*

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). *Ad esempio, teoricamente, a Magnago nel 2022 ci sono 53,1 individui a carico, ogni 100 che lavorano.*

Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. *Ad esempio, a Magnago nel 2022 l'indice di ricambio è 135,7 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.*

Indice di struttura della popolazione attiva

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Carico di figli per donna feconda

È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

Età media

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

Per la verifica dei singoli contesti esterni locali al Comune di Magnago, si rimanda alla lettura del relativo PTPCeT 2023 - 2025 reperibile sul sito istituzionale, alla sezione *Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della corruzione/Piano triennale di prevenzione della corruzione*.

Negli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto esterno, vengono riportati gli elementi e i dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

Nello specifico, per quanto concerne il territorio del Comune di Magnago, anche attraverso l'analisi dei dati in possesso del Comando della Polizia Locale, non si segnalano avvenimenti criminosi, anche se nella relazione già citata emerge uno scioglimento del Consiglio Comunale di Sedriano per condizionamenti derivanti dalla ingerenza della criminalità organizzata; per quanto riguarda i contenuti della Provincia di Varese, si rinvia a quanto evidenziato in tale relazione.

Si fa presente che Magnago si trova nel territorio della Città Metropolitana di Milano ma al confine con la Provincia di Varese: la città di Legnano (MILANO) con popolazione oltre 60.000 abitanti dista circa 8 KM così come la città di Busto Arsizio (VARESE) che conta una popolazione di più di 80.000 abitanti.

Nel Comune di Lonate Pozzolo (VA) si registra l'arresto ed il successivo patteggiamento del Sindaco per i reati di corruzione, concussione e abuso d'ufficio.

Sul territorio di Magnago non insiste la stazione dei Carabinieri che è ubicata per competenza nel Comune di Castano Primo e che copre i Comuni di Castano Primo, Vanzaghella, Turbigo, Robecchetto con Induno, Nosate e Magnago. Il Commissariato di Polizia competente è ubicato a Legnano.

F.2 Si sono presi a riferimento indicatori da fonti ufficiali (interne o esterne) riguardanti le principali variabili socio-territoriali e i dati relativi a procedimenti giudiziari, quali ad esempio le relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati e le relazioni della Polizia Locale.

Tipologie di dati esaminati e commenti

F.2.1.1 Dati relativi al contesto culturale

Non pertinente per ASP Magnago

F.2.1.2 Dati relativi al contesto sociale

Per tali aspetti, si rimanda alla lettura del relativo PTPCeT 2023 - 2025 reperibile sul sito istituzionale del Comune di Magnago, alla sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della corruzione/Piano triennale di prevenzione della corruzione.

F.2.1.3 Dati relativi al contesto economico

Non pertinente per ASP Magnago

F.2.1.4 Dati giudiziari relativi al tasso di criminalità e F.2.1.5 Dati relativi alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni

Dall'analisi del contesto esterno sopra esposta, si possono formulare le seguenti considerazioni: le dimensioni del Comune sede dell'Azienda, la mancanza di dati testimonianti l'effettiva presenza di criminalità organizzata portano ragionevolmente a considerare il contesto esterno non ancora ad alto rischio corruzione.

G. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

G.1 La presente analisi del contesto interno tiene conto

- degli elementi di analisi richiesti dal PNA 2019
- della specificità della struttura organizzativa dell'Azienda al 01.01.2023.

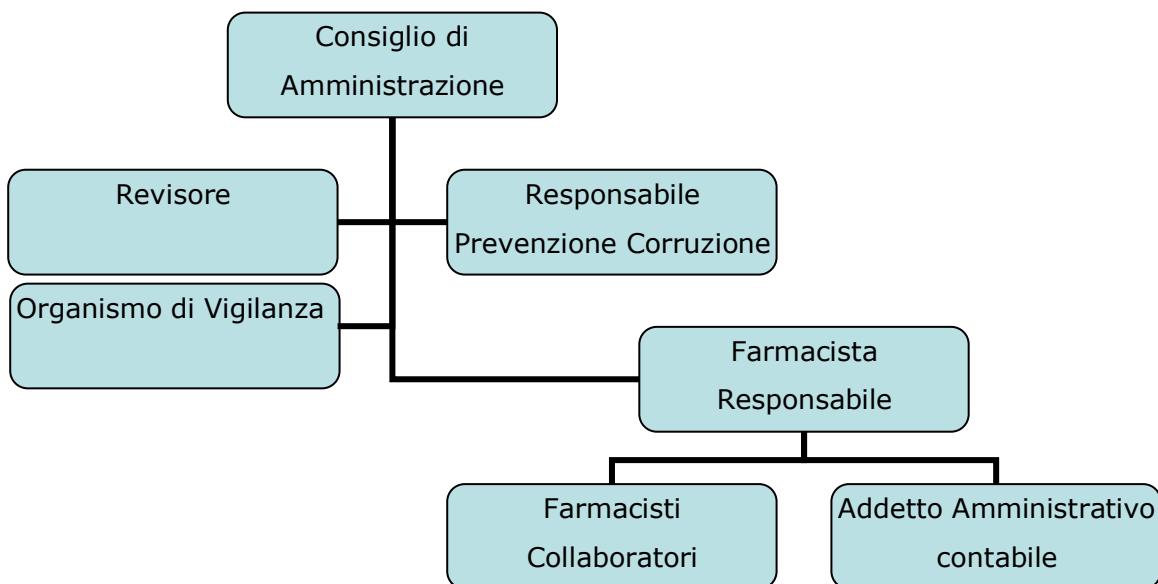
G.2.1 Organi di indirizzo politico amministrativo

Il CDA di ASP Magnago è stato rinnovato con decreto sindacale prot. 0010613 del 28/07/2022.

Attualmente è composto da:

- 1) CRESPI GIUSEPPE ENRICO – Presidente (da luglio 2022)
- 2) COLOMBO ROMINA – membro (da luglio 2022)
- 3) BALLARATI MASSIMO – membro (da luglio 2022)

G.2.2 Struttura organizzativa (organigramma)



Con riferimento al contesto interno di ASP Magnago si può rilevare un equilibrato e bilanciato ruolo dei diversi organi e dei livelli di indirizzo gestionali, compatibilmente alla struttura organizzativa ridotta.

La struttura organizzativa prevede una precisa differenziazione di ruoli e di responsabilità che portano il Responsabile della Prevenzione della Corruzione a non avere titolarità nelle singole procedure ma semplicemente un momento di verifica sulle stesse che debbono necessariamente essere indirizzate in modo coerente rispetto alla programmazione di competenza del CdA.

Per la disamina dell'assetto istituzionale di ASP Magnago, si rinvia al § 6.3 del MOG 231/2001 vigente.

Risulta interessante in questo aggiornamento contestualizzare alcuni valori che hanno caratterizzato l'attività operativa di ASP Magnago, per quanto attiene la fruizione dei propri servizi:

Composizione dell'utenza della Farmacia di ASP Magnago

Voce	Valore 2018	Media Lorda €	Valore 2019	Media Lorda €	Valore 2020	Media Lorda €	Valore 2021	Media Lorda €	Valore 2022	Media Lorda €
N. Clienti	69.239	28,74	68.920	29,73	63.384	32,98	67.306	31,75	70.374	32,26
N. Vendite	108.008	18,42	107.190	19,12	102.243	20,44	108.043	19,78	113.015	20,09
N. Ricette	37.895	24,86	38.728	24,92	37.249	25,96	41.960	23,59	43.587	23,94
N. Farmacisti	5	-	5	-	5	-	5	-	5	-
Giorni lavorati anno	305	-	307	-	306	-	309	-	304	-

La media lorda è calcolata dividendo i volumi annui 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022 rispettivamente per

2018 - € 1.922.429,62,

2019 - € 1.979.524,53,

2020 - € 2.011.758,66,

2021 - € 2.044.518,53

2022 - € 2.160.446,57

di valore complessivo vendite - ricavi annui.

Sottosezione Mappatura dei Processi per aree di rischio "Generali" e "Specifiche"

G.3 Le aree di rischio previste dai PNA per le quali è stata realizzata la mappatura dei processi di ASP Magnago sono le seguenti:

- G.4.1 A. Acquisizione e progressione del personale
- G.4.3 C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)
- G.4.4 D. Contratti pubblici (semplificato da 4.4.1 a 4.4.6)
- G.4.5 E. Incarichi e nomine
- G.4.6 F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Per le seguenti aree previste dai PNA, considerato che NON sono applicabili alle attività di ASP Magnago, non si è provveduto ad attivare la mappatura dei processi.

- G.4.2 B. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)
- G.4.7 G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- G.4.8 H. Affari legali e contenzioso
- G.4.9 I. Altre Aree di rischio (generali e specifiche)

G.4.1.A. Acquisizione e progressione del personale

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 4

- CONFERIMENTO INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI
- RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - Procedura di concorso
- GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE
- GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE

MAPPATURA PROCESSO		RESPONSABILITA'
Input	Approvazione programmazione assunzione/incarico	CdA
Attività	Svolgimento procedura, in coerenza Regolamento di organizzazione	ASPM
Output	Stipula del Contratto Gestione economica e giuridica dei Contratti	CdA

FATTORI ABILITANTI

Inadeguatezza o assenza di controlli	
Inadeguatezza o assenza di trasparenza - potenziale	X
Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, ovvero scarsa o	
Insufficiente regolamentazione interna	
Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	X
Scarsa responsabilizzazione interna	
Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo	
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	

Mancata attuazione del principio di separazione tra politica e gestione	X
Conflitto di interessi in capo ai titolari del procedimento – potenziale	X

G.4.2.B. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 0

G.4.3.C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1

- ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PERSONE E ENTI PUBBLICI O PRIVATI

MAPPATURA PROCESSO		RESPONSABILITA'
Input	Istanza di ammissione	Comune
Attività	Svolgimento procedura	CdA
Output	Ammissione ovvero diniego	CdA

FATTORI ABILITANTI

Inadeguatezza o assenza di controlli	
Inadeguatezza o assenza di trasparenza - potenziale	
Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento – esterna (regionali, nazionali, UE), ovvero scarsa o	
Insufficiente regolamentazione interna	X
Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	X
Scarsa responsabilizzazione interna	
Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo	
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	
Mancata attuazione del principio di separazione tra politica e gestione	X
Conflitto di interessi in capo ai titolari del procedimento – potenziale	X

G.4.4.D. Contratti pubblici

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2

- AFFIDAMENTI DIRETTI - Affidamenti diretti per lavori, servizi e forniture in economia
- GARE DI APPALTO PER LA FORNITURA DI FARMACI E PARAFARMACI

MAPPATURA PROCESSO		RESPONSABILITA'
Input	Necessità di approvvigionamento Beni e Servizi	CdA Direttore Farmacia
Attività	Svolgimento procedura di approvvigionamento	CdA Direttore Farmacia
Output	Acquisto di beni, fruizione di servizi Tracciabilità Pubblicazioni in AT	CdA Direttore Farmacia Ufficio Amministrativo

FATTORI ABILITANTI

Inadeguatezza o assenza di controlli	
Inadeguatezza o assenza di trasparenza	X
Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, ovvero scarsa o	
Insufficiente regolamentazione interna	X
Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	X
Scarsa responsabilizzazione interna	
Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo	X
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	
Mancata attuazione del principio di separazione tra politica e gestione	X
Conflitto di interessi in capo ai titolari del procedimento	X

G.4.5.E. Incarichi e nomine

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2

- CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE - Incarichi a professionisti con partita IVA
- CONFERIMENTO DI INCARICHI DI STUDIO, RICERCHE E CONSULENZA - prestazioni mediche paramediche

MAPPATURA PROCESSO		RESPONSABILITA'
Input	Necessità di approvvigionamento Servizi di consulenza ovvero prestazioni professionali specifiche (farmacista notturno)	CdA Direttore Farmacia
Attività	Svolgimento procedura di approvvigionamento Acquisizione modello assenza cause inconfiribilità e conflitto di interesse	CdA Direttore Farmacia
Output	Fruizione di servizi Tracciabilità Pubblicazioni in AT	CdA Direttore Farmacia Ufficio Amministrativo

FATTORI ABILITANTI

Inadeguatezza o assenza di controlli	
Inadeguatezza o assenza di trasparenza	X
Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, ovvero scarsa o	
Insufficiente regolamentazione interna	X
Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	X
Scarsa responsabilizzazione interna	
Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo	X
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	
Mancata attuazione del principio di separazione tra politica e gestione	X
Conflitto di interessi in capo ai titolari del procedimento	X

G.4.6.F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 9

- SPONSORIZZAZIONI
- PAGAMENTI VERSO IMPRESE
- VERIFICA DELL'ESATTO ADEMPIMENTO DA PARTE DEI CITTADINI DELLE SOMME DOVUTE PER SERVIZI EROGATI
- RICHIESTE DI CONTRIBUTI O FINANZIAMENTI EROGABILI DA ENTI PUBBLICI
- VENDITA DI FARMACI
- GESTIONE DEL MAGAZZINO
- GESTIONE DELLA CASSA
- GESTIONE DEL DISTRIBUTORE
- GESTIONE DEI CONTI BANCARI

MAPPATURA PROCESSO		RESPONSABILITA'
Input	Gestione finanziaria	CdA Direttore Farmacia Consulente contabile
Attività	Vendita farmaci Riscossione incassi Gestione economica e finanziaria dell'Azienda Gestione del magazzino farmaci Gestione bancaria	Farmacia CdA Direttore Farmacia Consulente contabile
Output	Incassi Bilancio Incassi diversi Pagamenti	CdA Direttore Farmacia Consulente contabile

FATTORI ABILITANTI

Inadeguatezza o assenza di controlli	
Inadeguatezza o assenza di trasparenza	
Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, ovvero scarsa o	
Insufficiente regolamentazione interna	X
Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	X
Scarsa responsabilizzazione interna – coinvolgimento soggetti esterni	X
Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo	
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	
Mancata attuazione del principio di separazione tra politica e gestione	X
Conflitto di interessi in capo ai titolari del procedimento	X

G.4.7.G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1

- Attività di controllo gestione farmaci scaduti e stupefacenti scaduti

MAPPATURA PROCESSO		RESPONSABILITA'
Input	Acquisto farmaci e stupefacenti	Direttore Farmacia
Attività	Gestione magazzino Tracciabilità della vita del farmaco Conferimento ASSINDE tracciato con DDT	Farmacia
	Per gli stupefacenti, custodia cautelativa in attesa smaltimento ASL	Direttore Farmacia
Output	Corretta gestione magazzino scaduti Corretta gestione farmaci stupefacenti	Settori competenti

FATTORI ABILITANTI

Inadeguatezza o assenza di controlli	
Inadeguatezza o assenza di trasparenza	
Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, ovvero scarsa o	X
Insufficiente regolamentazione interna	
Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	X
Scarsa responsabilizzazione interna	
Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto al processo	
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	
Mancata attuazione del principio di separazione tra politica e gestione	
Conflitto di interessi in capo ai titolari del procedimento	

G.4.8.H. Affari legali e contenzioso

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 0

G.4.9.I. Altre Aree di rischio (generali e specifiche)

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 0

G.4.(da 1 a 9).2 Nell'allegato "Piano dei rischi 2023-2025" sono riportati fasi, attività e responsabili per ogni processo.

Per quanto attiene l'integrazione con il MOG 231, si elencano i processi oggetto di analisi:

1. Gestione dei rapporti con il Comune di Magnago per l'esercizio delle attività aziendali
2. Gestione dei rapporti con Enti/Autorità pubbliche
3. Acquisto di beni e servizi
4. Gestione delle risorse finanziarie
5. Gestione dei rimborsi ASL
6. Assunzione del personale
7. Predisposizione delle dichiarazioni fiscali
8. Gestione del sistema informatico
9. Predisposizione dei bilanci, delle relazioni o delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge
10. Gestione dei rapporti con il Socio e l'Organo di Revisione
11. Operazioni sul capitale e destinazione dell'utile
12. Gestione della sicurezza sul posto di lavoro
13. Gestione degli aspetti ambientali

cui si rinvia integralmente.

H. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Analisi e gestione del rischio

Ai sensi dell'art. 3 legge 241-1990 e ss. mm. ii., fanno parte integrante e sostanziale del presente piano di prevenzione della corruzione:

- le strategie, le norme e i modelli standard successivamente definiti con il DPCM indicato all'art. 1, comma 4, legge 190 del 2012;
- le linee guida successivamente contenute nel piano nazionale anticorruzione 2013 e gli aggiornamenti indicati nella Determinazione ANAC n. 12/2015 (PNA 2015) e nella Determinazione ANAC n. 831/2016 (aggiornamento 2016);
- il PNA 2019 e 2022.

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'Azienda.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Azienda, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento di corruzione.

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.

Per processo è qui inteso 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'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può esso 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.

In adesione al PNA 2019:

- gli eventi rischiosi sono stati identificati per ciascun processo, fase e/o attività del processo;
- sono state individuate le cause del loro verificarsi;
- è stata realizzata la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi;

La metodologia utilizzata per la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi è la moltiplicazione degli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto, rispetto ai fattori abilitanti definiti da ANAC.

H.1 L'analisi ha fornito come esito la mappatura dei rischi e trattamenti di cui **all'allegato 1 "Piano dei rischi 2023-2025"**.

H.1.1 Con questa revisione del piano, il livello di dettaglio dell'identificazione degli eventi rischiosi è il seguente:

H.1.1.1 Gli eventi rischiosi sono stati identificati per ciascun processo

H.1.1.2 Gli eventi rischiosi sono stati identificati per ciascuna attività del processo

Individuazione dei fattori abilitanti

H.1.2 Per gli eventi rischiosi identificati, sono stati individuati ed è stata valutata l'incidenza dei c.d. "fattori abilitanti"

L'analisi risulta essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. L'analisi di questi fattori consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi. I fattori abilitanti possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro.

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli): in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Anche in questo passaggio il coinvolgimento della struttura organizzativa è indispensabile. Il RPC supporta i responsabili degli uffici nell'individuazione di tali fattori, facilitando l'analisi ed integrando lo stesso in caso di valutazioni non complete.

Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo

H.2 Come per gli scorsi Piani, è formalizzata direttamente **nell'allegato 3 "Piano dei rischi 2023-2025"** la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi.

H.2.1 L'oggetto dell'analisi per il quale è stato stimato il livello di esposizione al rischio corruttivo è il

H.2.1.1 Processo *

H.2.1.2 Attività *

H.2.1.3 Evento rischioso *

Metodologia per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo

H.2.2 La metodologia utilizzata per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo è la seguente:

H.2.2.1 Utilizzo di indicatori di valutazione del rischio non categorizzati in impatto e probabilità. Il livello di esposizione al rischio che deriva dall'utilizzo di questi indicatori è espresso in valori qualitativi (es. "alto", "medio", "basso"). La valutazione è effettuata esclusivamente tramite l'utilizzo di dati "oggettivi" (come p.es. segnalazioni, dati giudiziari, etc.) oppure tramite autovalutazioni dei gruppi di lavoro interni e/o dei responsabili dei processi e supportate da dati "oggettivi"

Per ogni processo, pertanto, è stata elaborata, tenendo conto della metodologia proposta all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, la relativa valutazione del rischio, con le seguenti caratteristiche:

- **Analisi di tipo qualitativo, con motivate valutazioni e specifici criteri.**
- **Definizione degli Indicatori di Rischio: misuratori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.**
- **Scala di misurazione: Alto, Medio, Basso.**

Gestione del rischio

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste, come detto, possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste nel Piano.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento dei dipendenti dell'Azienda aggiornando ogni tre anni (a partire dal 2023) le aree "sensibili" di intervento su cui intervenire.

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;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Si considera di predisporre adeguati interventi con priorità massima con riferimento ai processi/procedimenti aventi livello di rischio "alto".

Le misure di contrasto intraprese o da intraprendere dall'Azienda Speciale ASP Magnago sono riepilogate nell'allegato "Piano dei rischi 2023-2025"

Integrazione con MOG 231

Identificate le attività sensibili, nel MOG 231 si è proceduto alla definizione dei protocolli specifici di controllo, vale a dire l'insieme dei processi, delle deleghe e delle attività di controllo implementate dall'Azienda Speciale per prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001. I protocolli disciplinano quindi le seguenti attività:

1. Gestione dei rapporti con il Comune di Magnago per l'esercizio delle attività aziendali
2. Gestione dei rapporti con Enti/Autorità pubbliche
3. Acquisto di beni e servizi
4. Gestione delle risorse finanziarie
5. Gestione dei rimborsi ASL
6. Assunzione del personale
7. Predisposizione delle dichiarazioni fiscali
8. Gestione del sistema informatico
9. Predisposizione dei bilanci, delle relazioni o delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge
10. Gestione dei rapporti con il Socio e l'Organo di Revisione
11. Operazioni sul capitale e destinazione dell'utile
12. Gestione della sicurezza sul posto di lavoro
13. Gestione degli aspetti ambientali

Per ciascuno di tali protocolli specifici si fornisce la rappresentazione delle modalità applicative dei controlli per la prevenzione di comportamenti illeciti (ovvero la gestione del rischio secondo la l. 190/2012), cui si rinvia integralmente.

Monitoraggio successivo della gestione del rischio nei processi

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

Il monitoraggio delle misure di contrasto intraprese dall'Azienda Speciale ASP Magnago è riepilogato nell'allegato "Piano dei rischi 2023-2025" per quanto attiene le misure "specifiche" mentre è direttamente inserito nel presente PTPCeT per quanto attiene le misure "generali", come di seguito riportate.

I. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE GENERALI

A. Codice di comportamento

Descrizione della misura

L'Azienda Speciale ASP Magnago ha approvato

- il Codice Etico MOG 231, documento ufficiale dell'Azienda che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità nei confronti dei "portatori di interesse" (ad esempio: dipendenti, fornitori, utenti) ed è parte integrante del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- Il Codice di Comportamento ai sensi del DPR n. 62 del 16 aprile 2013.

Entrambi i documenti sono disponibili nella loro ultima versione aggiornata sul sito internet – sezione *Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti Generali*.

Le disposizioni riportate nei Codici specificano le norme di condotta dei dipendenti e collaboratori dall'Azienda Speciale ASP Magnago.

La violazione delle disposizioni dei Codici, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

L'Azienda, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di Comportamento.

L'Azienda Speciale ASP Magnago pubblica il Codice Etico e di Comportamento dei dipendenti sul proprio sito web istituzionale e lo invia a tutto il personale dipendente, nonché ai consulenti e collaboratori, tramite posta elettronica con conferma di presa visione da parte degli stessi.

Per ciò che riguarda i collaboratori delle imprese che svolgono servizi per l'amministrazione, ASP Magnago si impegna a consegnare copia del Codice Etico e di Comportamento dei dipendenti pubblici a tutte le imprese fornitrici di servizi in sede di stipula del contratto con le medesime.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	CDA per approvazione e aggiornamento RPC per comunicazione e controllo dipendenti Responsabile della Farmacia per fornitori, nuovi assunti e collaboratori occasionali
Indicatori di monitoraggio	Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100%
Attuazione della misura	2018: 100% 2019: 100% 2020: 100% 2021: 0 violazioni – 100% consegna codice 2022: 0 violazioni - 100% consegna codice

B. Rotazione del personale o misure alternative

Descrizione della misura

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo.

E' uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva, e va sostenuta da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

Essa deve essere impiegata in un quadro di miglioramento delle capacità professionali senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Ove non sia possibile utilizzare la rotazione occorre operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi: evitare l'isolamento di certe mansioni, favorire la trasparenza "interna" delle attività o l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".

Viste la ridotta struttura organizzativa di ASP Magnago, non appare direttamente applicabile la soluzione della rotazione tra Responsabile della Farmacia, poiché verrebbe a mancare del tutto il requisito di professionalità e la continuità della gestione amministrativa.

Nel PNA 2018 è specificato che la "rotazione del personale" è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla l. 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b)), sulla quale l'Autorità intende nuovamente soffermarsi per il rilievo che essa può avere nel limitare fenomeni di "mala gestio" e corruzione.

Tenuto conto di alcune criticità operative che tale istituto presenta, l'Autorità nel PNA 2016, ha dedicato all'argomento un apposito approfondimento (§ 7.2) cui si rinvia. In tale approfondimento si è dato conto della distinzione fra la rotazione ordinaria prevista dalla l. 190/2012 e la rotazione straordinaria prevista dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, che si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

L'orientamento dell'ANAC è stato quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della l. 190/2012 in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi (PNA 2016 § 7.2.2.).

La rotazione "straordinaria" (cfr. PNA 2016 § 7.2.3) da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, è disciplinata nel d.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui «I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Azienda speciale ASP Magnago si impegna ad attuare la rotazione straordinaria anche in caso **di attesa della conclusione di procedimenti penali** a carico del medesimo soggetto, allineandosi all'orientamento normativo volto a rendere autonomi i due procedimenti (cfr. d.lgs. 150/2009).

Poiché l'art. 16, co. 1, lett. l-quater, del d.lgs. 165/2001 non indica in presenza di quali reati si dia luogo alla rotazione straordinaria, sul punto l'Autorità intende intervenire con una specifica delibera.

Rotazione e formazione

La formazione è misura fondamentale per garantire ai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione;

Formazione, analisi dei carichi di lavoro e altre misure complementari, sono strumenti imprescindibili per rendere fungibili le competenze al fine di agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	CDA per determinazione processi di riorganizzazione e aggiornamento RPC per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio	Rotazioni ordinarie: non direttamente applicabile ad ASP Magnago Rotazioni straordinarie attivate su necessarie: 100%
Attuazione della misura	2018: nessuna rotazione straordinaria necessaria 2019: nessuna rotazione straordinaria necessaria 2020: nessuna rotazione straordinaria necessaria 2021: nessuna rotazione straordinaria necessaria 2022: nessuna rotazione straordinaria necessaria

C. Inconferibilità - incompatibilità - incarichi extraistituzionali

Descrizione della misura

Inconferibilità e incompatibilità organi CDA e incarichi dirigenziali (o similari)

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- **inconferibilità**, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);
- **incompatibilità**, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Azienda devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento. Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito.

A tal fine, si utilizza l'allegato modello "Dichiarazione assenza cause inconferibilità e incompatibilità"

Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Azienda, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Per quanto attiene il controllo della veridicità di tali dichiarazioni, l'Azienda Speciale ASP Magnago procede a richiedere annualmente il certificato carichi pendenti degli incaricati.

Effettua per quanto possibile ulteriori verifiche per le altre fattispecie di inconferibilità e incompatibilità.

Ai sensi dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013, al RPC è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalare le violazioni all'ANAC.

A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 ha precisato che spetta al RPC "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità)."

Il procedimento avviato dal RPC è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente.

All'esito del suo accertamento il RPC irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza."

Attività e incarichi extra-istituzionali

Al momento in ASP Magnago non c'è vincolo di rilascio autorizzazione preliminare allo svolgimento incarichi extra-istituzionali, si aggiornerà il Codice di comportamento e si emetterà una circolare interna circa la necessità di comunicare eventuali conflitti di interesse per le attività extra-istituzionali eventualmente svolte

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	RPC per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio	Verifiche attendibilità dichiarazioni inconfiribilità /incompatibilità ricevute: 100%
Attuazione della misura	2018: 0% 2019: 0% 2020: 0% 2021: non applicabile nel 2021 2022: 100%

D. Whistleblowing

Descrizione della misura

Con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ANAC ha dettato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti" (cd Whistleblower).

La disposizione contenuta nell'art. 54 bis del DLgs. 165/2001 (c.d. *whistleblower*) pone tre condizioni:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso.

La tutela di anonimato viene garantita con specifico riferimento al procedimento disciplinare, proteggendo l'identità del segnalante in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito di apposita audizione.

La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima; la segnalazione deve provenire da dipendenti individuabili e riconoscibili.

L'Azienda considererà anche segnalazioni anonime, ma solo nel caso in cui queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Modalità operative

ASP Magnago ha attivato un canale informatico dedicato alle segnalazioni condotte illecite (c.d. whistleblowing), uno strumento legale a disposizione dei lavoratori/collaboratori dell'Ente, per segnalare eventuali condotte contrarie all'etica e alla legalità dell'azione amministrativa, riscontrate nell'ambito della propria attività.

L'articolo 54bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, introdotto dalla Legge Anticorruzione n.190/2012 e poi modificato dalla Legge n.179/2017, introduce le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il cosiddetto whistleblowing.

Il comma 5 dispone che, in base alle nuove linee guida di ANAC, le procedure per il whistleblowing debbano avere caratteristiche precise.

In particolare "prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione".

ASP Magnago ha pertanto aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica

prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.

Tale piattaforma è raggiungibile da seguente indirizzo: <https://aspmagnago.whistleblowing.it/>



Trova piena applicazione in materia la l. 179/2017 c.d. Legge sul *Whistleblowing*, cui si rimanda integralmente.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Responsabile della Farmacia/RPC per monitoraggio del portale di segnalazione e dell'applicazione della misura
Indicatori di monitoraggio	N. segnalazioni ricevute Gestione corretta delle segnalazioni ricevute: 100%
Attuazione della misura	N. segnalazioni ricevute 2018: 0 2019: 0 2020: 0 2021: 0 2022: 0

E. Formazione

La legge 190/2012 impegna le Pubbliche Amministrazioni a prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione deve prevedere – nell’ambito delle iniziative formative annuali – adeguati interventi dedicati alla formazione continua riguardante le norme e le metodologie per la prevenzione della corruzione.

L’aspetto formativo deve definire le buone prassi per evitare fenomeni corruttivi attraverso i principi della trasparenza dell’attività, l’applicazione delle misure di contrasto alla corruzione, l’applicazione del Codice di comportamento.

L’obiettivo è di creare quindi un sistema organizzativo di contrasto fondato sia sulle prassi amministrative sia sulla formazione del personale.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	RPC per svolgimento attività formativa verso Responsabili di Unità Organizzativa e Personale
Indicatori di monitoraggio	N. ore formative effettuate Personale formato su personale presente: 100%
Attuazione della misura	N. ore formative effettuate 2018: 8 2019: 8 2020: 8 2021: 8 2022: 8 Personale formato su personale presente: 100%

F. Trasparenza

Descrizione della misura

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell’amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l’avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei “blocchi” anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l’utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti e, per tal via, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato (per gli Enti tenuti a tale pubblicazione).

L’art. 2 bis del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, ridisegna l’ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza rispetto alla precedente indicazione normativa contenuta nell’ abrogato art. 11 del d.lgs. 33/2013.

I destinatari degli obblighi di trasparenza sono ora ricondotti a tre macro categorie di soggetti:

- 1) le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. 165/2000, ivi comprese le autorità portuali nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, destinatarie dirette della disciplina contenuta nel decreto (art. 2-bis, co. 1);
- 2) gli enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, sottoposti alla medesima disciplina prevista per le p.a. «in quanto compatibile» (art. 2 bis, co. 2);
- 3) le società a partecipazione pubblica, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato soggetti alla medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le p.a. «in quanto compatibile» e «limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea» (art. 2-bis, co. 3).

L'Azienda Speciale ASP Magnago è tenuta ad adottare un unico Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura e come meglio specificato nel seguente paragrafo "M SEZIONE TRASPARENZA"
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	RT per svolgimento attività di controllo Personale incaricato per la corretta pubblicazione dei dati di competenza Organismo di Valutazione, per l'annuale attestazione di conformità
Indicatori di monitoraggio	Grado di attestazione conformità obblighi di pubblicazione annuale NdV: > 66,67% Monitoraggio richieste di accesso civico semplice e generalizzato
Attuazione della misura	2018: 100% 2019: 100% 2020: 100% 2021:100% 2022: 100%

G. Svolgimento attività successiva cessazione lavoro

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'Azienda, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

L'Azienda attua l'art. 53, comma 16 ter del D.lgs. 30.3.2001, n. 165 introdotto dalla legge 6.11.2012, n. 190, prevedendo il rispetto di questa norma quale **clausola da inserirsi nei bandi di gara, a pena di esclusione dell'impresa (operatore economico) la quale si impegna ad osservarla.**

A tal fine si utilizza il modello "Clausola Pantouflage"

Da PNA 2018: l'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti. Le novità del PNA 2018 attengono a:

- **Ambito di applicazione** estensione del concetto di dipendente pubblico
- **Esercizio di poteri autoritativi e negoziali** es. dirigenti o funzionari con poteri dirigenziali o partecipanti al processo di decisione
- **Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione** estensione più ampia possibile
- **Sanzioni**

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	RUP Responsabile della Farmacia per la corretta indicazione nei bandi di gara della clausola
Indicatori di monitoraggio	Capitolati speciali d'appalto o Disciplinari di gara manchevoli dell'apposita clausola: 0%
Attuazione della misura	Casi pantouflage evidenziatisi: 2018: 0% 2019: 0% 2020: 0% 2021: 0% 2022: 0%

H. Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna

ASP Magnago intende programma di interventi idonei a garantire l'adozione (e/o la corretta e continua attuazione) della misura "Commissioni, assegnazioni di uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro le PA"

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Azienda quale membro di commissione o altro incarico fiduciario devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di condanne per delitti contro la PA.

Per quanto attiene il controllo della veridicità di tali dichiarazioni, l'Azienda Speciale ASP Magnago procede a richiedere annualmente il certificato carichi pendenti degli incaricati (Commissari di gara, altri incaricati fiduciari).

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Responsabile della Farmacia/RPC per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio	Verifiche attendibilità dichiarazioni ricevute: 100%
Attuazione della misura	2020: n.v. 2021: n.v. 2022: n.v.

I. Patti di integrità

L'art. 1, c. 17, della legge n. 190/2012 prescrive che le stazioni appaltanti possono 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.

Tale modello è da inserire negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito delle procedure di gara che verranno bandite dall'Azienda.

A tal fine si utilizza il modello "Patto di integrità"

Nel corso delle prossime annualità, poi, si effettuerà un attento monitoraggio sull'effettiva applicazione della misura, anche al fine delle successive valutazioni da operare sulle azioni da intraprendere per ridurre il rischio nell'area "contratti pubblici".

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Amministrazione per attivazione della misura, inviando il Patto ai fornitori individuati
Indicatori di monitoraggio	Contratti > 40.000 € privi del Patto Integrità: 0%
Attuazione della misura	2020: 100% 2021: 100% 2022: 100%

L. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE SPECIFICHE

Nell'allegato "Piano dei rischi 2023-2025", in attuazione del PNA 2019 e 2022 e dello schema di caricamento e monitoraggio PTPCeT predisposto da ANAC, ASP Magnago ha individuato ed elencato 52 misure specifiche afferenti alle seguenti categorie:

Categoria	N. misure
Misure di controllo	14
Misure di trasparenza	9
Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	1
Misure di regolamentazione	13
Misure di semplificazione	7
Misure di formazione	0
Misure di rotazione	3
Misure di disciplina del conflitto di interessi	5

In ognuna delle diverse Aree in cui è articolato l'allegato **"Piano dei rischi 2023-2025"** sono pertanto riportate in apposite colonne:

- **Fasi/attività per la sua attuazione**
- **Tempi di attuazione**
- **Responsabili della sua attuazione**
- **Indicatori di monitoraggio, qualora pertinenti**

M. TRASPARENZA

Il nuovo accesso civico

Il D.lgs. 97/2016 ha modificato ed integrato il D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33 (cd. "Decreto trasparenza"), con particolare riferimento al diritto di accesso civico, formalizzando le diverse tipologie di accesso ad atti e documenti da parte dei cittadini:

- **Accesso "generalizzato"** che determina il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione;
- **Accesso civico "semplice"** correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione (art. 5 D.lgs. 33/2013); le modalità e i responsabili della procedura di accesso civico sono pubblicati sul sito istituzionale al link "Amministrazione Trasparente\Altri contenuti\Accesso Civico";
- **Accesso documentale** riservato ai soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari (Artt. 22 e succ. L.241/90).

Le modalità di attivazione **dell'accesso civico generalizzato**, l'iter e le esclusioni e le limitazioni all'accesso, così come dettagliate nelle Determinazioni ANAC n. 1309 del 28/12/2016 "LINEE GUIDA RECANTI INDICAZIONI OPERATIVE AI FINI DELLA DEFINIZIONE DELLE ESCLUSIONI E DEI LIMITI ALL'ACCESSO CIVICO DI CUI ALL'ART. 5 comma 3 del D.lgs. 33/13" sono state recepite in toto dall'Azienda.

Obblighi di pubblicazione

All'art. 10 del d.lgs. 33/2013 è chiarito che la sezione del PTPCeT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni organizzazione, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili di ognuna di queste fasi relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione.

L'Allegata "**Mappa trasparenza**" al presente PTPCeT definisce gli obblighi di pubblicazione vigenti ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 come modificato al d.lgs. n. 97/2016.

Sia gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8 l. 190/2012) sia la sezione della trasparenza con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni (art. 10 co. 1, d.lgs. 33/2013) costituiscono contenuto necessario del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e della trasparenza.

Monitoraggio

Nell'obiettivo di programmare ed integrare in modo più incisivo e sinergico la materia della trasparenza e dell'anticorruzione rientra, inoltre, la modifica apportata all'art. 1, co. 7, della legge 190/2012 dall'art. 41 co. 1 lett. f) del d.lgs. 97/2016 in cui è previsto che vi sia un unico Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il RPTC svolge, come previsto dall'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso un monitoraggio **almeno semestrale**, mediante riscontro tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nel PTPCeT.

Al fine di agevolare l'attività di controllo e monitoraggio del RPC di norma, il Responsabile di Unità Organizzativa, dopo aver trasmesso i dati per la pubblicazione, informa tempestivamente il RPC della pubblicazione, rispettando le scadenze indicate nella colonna apposita della Mappa della Trasparenza.

La trasparenza e la nuova disciplina della tutela dei dati personali (reg. Ue 2016/679)

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, occorre chiarire la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che 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, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1». Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Il d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni 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».

Il RPC di ASP Magnago
Dott.ssa Antonella Locatelli

Allegati:

- 1) Piano dei rischi 2023-2025**
- 2) Mappa della Trasparenza**
- 3) Dichiarazione assenza conflitto di interesse - collaboratori**
- 4) Dichiarazione assenza cause di inconferibilità – incompatibilità**
- 5) Patto di integrità**
- 6) Clausola pantouflage**
- 7) Relazione RPC attività 2022**