



**INSIEME PER  
IL SOCIALE**

Azienda Speciale Consortile dei Comuni di  
BRESSO - CINISELLO B. - CORMANO - CUSANO M.

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

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31.03.2023

## Sommario

<b>PREMESSA.....</b>	<b>5</b>
<b>L'INTEGRAZIONE CON IL D.LGS. 231/2001.....</b>	<b>6</b>
<b>A. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE .....</b>	<b>8</b>
<b>B. PROCESSO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL PTPCET.....</b>	<b>10</b>
<b>La finalità.....</b>	<b>10</b>
<b>Le fasi .....</b>	<b>10</b>
<b>Il coinvolgimento attivo degli organi di indirizzo politico amministrativo, del Personale dell'Azienda e degli altri stakeholder .....</b>	<b>11</b>
<b>C. SISTEMA DI GOVERNANCE .....</b>	<b>13</b>
<b>Sottosezione Organo di indirizzo - CdA .....</b>	<b>13</b>
<b>Sottosezione RPCeT: .....</b>	<b>13</b>
<b>Sottosezione RT: .....</b>	<b>14</b>
<b>Sottosezione Referenti e Responsabili di Unità Organizzativa   C.6 e C.11.....</b>	<b>14</b>
<b>Sottosezione RASA - Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti .....</b>	<b>15</b>
<b>Sottosezione Organismo di vigilanza.....</b>	<b>15</b>
<b>Sottosezione tutti i dipendenti dell'Azienda Speciale Insieme per il Sociale: .....</b>	<b>15</b>
<b>Sottosezione collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione: .....</b>	<b>16</b>
<b>LE RESPONSABILITÀ.....</b>	<b>17</b>
<b>Del RPC .....</b>	<b>17</b>
<b>Del Responsabile della trasparenza.....</b>	<b>17</b>
<b>Dei collaboratori per omissione totale o parziale o per ritardi nelle pubblicazioni prescritte .....</b>	<b>18</b>

<b>D. SISTEMA DI MONITORAGGIO .....</b>	<b>19</b>
<b>E. COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE .....</b>	<b>22</b>
<b>F. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO .....</b>	<b>23</b>
<b>G. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....</b>	<b>29</b>
<b>Sottosezione Mappatura dei Processi per aree di rischio "Generali" e "Specifiche" .....</b>	<b>32</b>
G.4.1.A. Acquisizione e gestione del personale .....	32
G.4.1.B. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.) .....	34
G.4.1.C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.) .....	35
G.4.1.D. Contratti pubblici .....	36
G.4.1.E. Incarichi e nomine.....	37
G.4.1.F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio .....	39
G.4.1.G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni .....	40
G.4.1.H. Affari legali e contenzioso .....	40
G.4.1.I. Altre Aree di rischio (generali e specifiche) .....	40
<b>H. VALUTAZIONE DEL RISCHIO .....</b>	<b>42</b>
<b>Analisi e gestione del rischio.....</b>	<b>42</b>
<b>Individuazione dei fattori abilitanti.....</b>	<b>43</b>
<b>Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo.....</b>	<b>43</b>
<b>Metodologia per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo .....</b>	<b>43</b>
<b>Valutazione del rischio .....</b>	<b>44</b>
<b>Gestione del rischio.....</b>	<b>44</b>
<b>Monitoraggio successivo della gestione del rischio nei processi.....</b>	<b>45</b>
<b>I. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE GENERALI .....</b>	<b>46</b>
<b>A. Codice di comportamento .....</b>	<b>46</b>
<b>B. Rotazione del personale o misure alternative .....</b>	<b>48</b>

<b>C. Inconferibilità - incompatibilità - incarichi extraistituzionali.....</b>	<b>50</b>
<b>D. Whistleblowing .....</b>	<b>52</b>
<b>E. Formazione .....</b>	<b>54</b>
<b>F. Trasparenza .....</b>	<b>55</b>
<b>G. Svolgimento attività successiva cessazione lavoro .....</b>	<b>57</b>
<b>H. Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna.....</b>	<b>59</b>
<b>I. Patti di integrità .....</b>	<b>60</b>
<b>L. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE SPECIFICHE.....</b>	<b>61</b>
<b>M. TRASPARENZA .....</b>	<b>62</b>

## 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.

**Azienda Speciale Insieme per il Sociale, peraltro, ha implementato un MOG ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con atto del Consiglio di Amministrazione, approvando il Codice Etico.**

**Il MOG 231/2001 si integra al PTPCT definendo un insieme coordinato di misure e protocolli specifici di controllo che possono utilmente mitigare il verificarsi di eventi corruttivi nell'Azienda.**

Il Piano di prevenzione della corruzione dell'Azienda Speciale Insieme per il Sociale 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 2018 (PNA 2019), **PNA (2022)**.

La presente edizione considera specificatamente gli aggiornamenti del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, emanato da ANAC con propria delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, per quanto applicabile alla realtà di **Azienda Speciale Insieme per il Sociale** (non tenuta alla redazione del PIAO). **Esso costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa, ha durata triennale.**

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

Il tema della corruzione è stato, peraltro, ulteriormente approfondito da **Azienda Speciale Insieme per il Sociale** che, 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. IL MOG 231 è aggiornato nella sua ultima versione con verbale del CDA del **9/11 marzo 2021**.

Nella logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, **Azienda Speciale Insieme per il Sociale** 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.

Tali misure fanno riferimento a tutte le attività svolte dalla **Azienda Speciale Insieme per il Sociale** 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 annuale 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 Insieme per il Sociale, 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.*

## A. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE

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

[http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/gazzetta\\_amministrativa/amministrazioni\\_trasparente/lombardia/azienda\\_speciale\\_consortile\\_insieme\\_per\\_il\\_sociale\\_di\\_cusano\\_milano/222\\_alt\\_con\\_corr/](http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/gazzetta_amministrativa/amministrazioni_trasparente/lombardia/azienda_speciale_consortile_insieme_per_il_sociale_di_cusano_milano/222_alt_con_corr/)

### 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.

Rispetto al Piano 2022-2024, gli aggiornamenti del Piano 2023- 2025 si sostanziano nei seguenti punti:

- 1) Allineamento dei contenuti al PNA 2022 approvato da ANAC con propria delibera n. 7 in data 17 gennaio 2023, che hanno confermato l'impianto complessivo del PNA 2022/2022, specificando alcuni dettagli e modalità operative da seguire da parte delle amministrazioni obbligate al contrasto e alla lotta della corruzione e della *maladmisitration*.
- 2) Conferma del processo di consultazione dei "portatori di interesse" esterni (consultazione pubblica), tramite form/avviso sul sito web istituzionale in cui è stato pubblicato il PTPCT del triennio precedente.
- 3) Aggiornamento dell'analisi del contesto esterno di riferimento, con il rinvio ai risultati dei cruscotti indicatori pubblicati recentemente da ANAC
- 4) Aggiornamento dell'analisi del contesto interno, con l'organigramma aggiornato
- 5) Allineamento del livello di rischio assegnato ai processi interni, in funzione degli esiti della relazione annuale del Responsabile Prevenzione Corruzione sulle attività svolte nel 2022
- 6) Mantenimento della presenza di una procedura informatica per la tutela delle segnalazioni a termini di legge (l. 179/2019 e Delibera ANAC numero 469 del 9 giugno 2021)



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.

## **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.

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 e nei propri Enti operativi, quali le Aziende Speciali, evitando la costituzione di illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrare la trasparenza e la stessa correttezza dell'azione amministrativa.

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. 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, stante la necessità di applicare il PNA 2022, la scadenza di approvazione del presente Piano è posticipata al 31/03/2023.

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 valuterà l'opportunità di inserire 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 (**eventualmente tramite 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 RPC provvede a stimolare gli attori coinvolti nel processo di redazione del Piano, attraverso opportune riunioni (con i Responsabili di Unità Organizzativa), richieste di collaborazione (verso i Comuni consorziati) e coinvolgimento dei pertinenti stakeholder attraverso una procedura aperta di consultazione per l'aggiornamento del Piano stesso.

B.1 il PTPCT è stato approvato attraverso un coinvolgimento attivo degli organi di indirizzo politico-amministrativo nella redazione dello stesso, mediante invio preliminare della bozza di Piano triennale allo stesso.

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 è il seguente:

---

B.8 Gli esiti della consultazione sono riportati nel PTPCT, in quanto si attesta che sono pervenute n. 0 osservazioni esterne in merito e n. 0 osservazioni interne.

I Responsabili di Unità Organizzativa partecipano 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 Insieme per il Sociale 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 2022 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 RPCeT:**

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 inconfiribilità 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 Insieme per il Sociale è identificato nella figura del Direttore Generale come da Delibera del CDA n. 19 del 19/9/2020, specificatamente il dott. Luigi Leone.**

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.

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.

### **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 Insieme per il Sociale;
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 Azienda Speciale Insieme per il Sociale è identificato nella Dott.ssa Valeria Curreli, nominata con verbale del CDA n. 3 del 31/1/2019.**

C.2 La struttura organizzativa di supporto al RPCT è individuata nella Sovrintendenza Amministrativa e Gestionale.

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**

1. svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione e dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
2. partecipano al processo di gestione del rischio;
3. propongono le misure di prevenzione;
4. assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
5. adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
6. osservano le misure contenute nel PTPCeT (art. 1, comma 14, della l. n.190 del 2012).

In Azienda Speciale IPIS sono Referenti le seguenti figure:

- Sovrintendenza Amministrativa e Gestionale (1)
- coordinatore Asilo Nido (3)
- coordinatore CDD (1)
- coordinatore Area Minori (1)
- coordinatore Area Fragilità (1)

- responsabile Ufficio di Piano (1)
- responsabile Ufficio Contabilità e Bilancio (1)

## **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 Insieme per il Sociale ritiene di attribuire il ruolo di RASA al Direttore, per lo svolgimento delle funzioni previste dalle norme ad oggi vigenti.

## **Sottosezione Organismo di vigilanza**

Le funzioni afferenti alle prerogative dell'Organismo di Valutazione negli enti della PA, in Insieme per il Sociale sono svolte dall'Organismo di Vigilanza ai fini del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

1. considera i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
2. produce l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, previsto dal d.lgs. 150/2009;
3. esprime parere sul codice etico e sulle eventuali integrazioni previste;
4. verifica che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
5. verifica i contenuti della relazione annuale con i risultati dell'attività svolta dal RPCT;
6. può essere interpellato da ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza;
7. offre supporto metodologico al RPCT e agli altri attori in riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo.

## **Sottosezione tutti i dipendenti dell'Azienda Speciale Insieme per il Sociale:**

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).

A tal fine si utilizzano il modello:

6.2 - Modello conflitto dipendenti codice comportamento

## **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 Insieme per il Sociale;
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 Insieme per il Sociale.

A tal fine si utilizzano i modelli:

3 - Dichiarazione insussistenza cause inconf\_incomp

6.1 - Modello conflitto collaboratori



# 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.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione (sia esso sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o PTPCT o integrativo del MOG 231) è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione. Le amministrazioni e gli enti sono chiamati a rafforzare il proprio impegno sul monitoraggio effettivo di quanto programmato.

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.

Una prima fase del monitoraggio riguarda l'attuazione delle misure di prevenzione e la verifica della loro idoneità.

Ciò consente di non introdurre nuove misure senza aver prima verificato se quelle già previste sono in grado di contenere i rischi corruttivi per cui sono state progettate.

In questo senso, il potenziamento del monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure semplifica il sistema di prevenzione della corruzione perché, da una parte, consente di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza; dall'altra di evitare l'introduzione "adempimentale" di nuove misure se quelle già programmate sono idonee al loro scopo.

Per questo, il monitoraggio va progettato e poi attuato nel corso del triennio.

Per il PNA 2022, le amministrazioni di maggiori dimensioni, o connotate da processi di particolare complessità, è opportuno prevedere verifiche frequenti, almeno due/tre volte all'anno

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 PTPCT 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", 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 monitoraggio MOG 231 è un monitoraggio ai fini del presente paragrafo
  - il Responsabile per la prevenzione della corruzione ogni anno, entro il 15 dicembre o diversa data prevista da ANAC, predispose 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 le amministrazioni che hanno 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, ai Comuni soci.

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

Le informazioni fornite dal sistema di monitoraggio sull'anno precedente sono pertanto utilizzate per l'aggiornamento del presente PTPCeT.

Gli esiti del monitoraggio dovranno produrre informazioni utili a verificare l'efficacia delle misure e il loro impatto sull'organizzazione

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

- esiti del monitoraggio annuale del RPC e sua relazione per le attività svolte nel 2021

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**", 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 l'DG 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**

Insieme per il Sociale si impegna a:

<b>Obiettivo</b>	<b>Target</b>
Promuovere l'art.3 della Costituzione, prevenendo i fenomeni corruttivi e garantendo agli Utenti della Farmacia uguali diritti;	Eventi corruttivi: 0 Contestazioni utenti: 0
Favorire la partecipazione ad iniziative di formazione specifica del personale;	Ore formazione annue: 12 Formazione a cascata: 100%
Favorire le segnalazioni di situazioni a rischio di corruzione, mantenendo apposita procedura informatica sicura - portale Whistleblowing.it.	Piattaforma WB: attiva
Piena integrazione con MOG 231 e procedure applicative	Relazione OdV annuale: positiva

### **Obiettivi Strategici in materia di trasparenza**

Insieme per il Sociale si impegna a:

<b>Obiettivo</b>	<b>Target</b>
Promuovere l'accesso civico;	Registro AC: attivo
Rendere complete le pubblicazioni in Amministrazione Trasparente;	Attestazione positiva OdV
Verificare il formato pubblicazione dati, privilegiando la pubblicazione di documenti in formato aperto;	Privilegiare pubblicazioni .pdf stampa
Garantire l'esito positivo di pubblicazione XML dati l. 190/2012;	Esito verifica ANAC: positivo

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

## **F. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO**

I Comuni di Bresso, Cinisello Balsamo, Cormano, Cusano Milanino hanno costituito l'Azienda Speciale Insieme per il Sociale per la gestione associata dei servizi alla persona di tipo sociale, assistenziale, educativo, e socio-sanitario.

I principali servizi erogati sono i seguenti:

### **Servizi alla Persona**

- Centri Diurni Disabili
- Asili Nido
- Servizio Affidi
- Penale Minorile
- Sportello Assistenza e Cura Persone Fragili
- Ufficio Misure di Protezione Giuridica
- Spazio neutro
- Assistenza domiciliare anziani, disabili e minori
- Assistenza educativa scolastica disabili
- Trasporto persone fragili
- Servizio stranieri

### **Pianificazione Zonale**

- Ufficio di Piano
- Unità d'offerta
- Finanziamenti

Così come indicato nella determinazione ANAC n°12 del 28/10/2015, 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.

Secondo i dati contenuti nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 14 gennaio 2016, per la provincia di appartenenza dell'Azienda, Milano, risulta quanto segue:

*Il contesto geoeconomico di riferimento dell'ambito territoriale di riferimento dell'Azienda, nonostante la pur grave crisi finanziaria attraversata negli ultimi anni, è caratterizzato da un piuttosto alto grado di benessere sociale, che trova riscontro in un'elevata concentrazione di attività imprenditoriali comune a tutto il territorio della provincia di Milano.*

*Tutto ciò costituisce oggetto di attenzione da parte della criminalità organizzata, che ha saputo insinuarsi in diversi settori (edilizia e movimento terra, servizi logistici e trasporti, immobiliare e finanziario, commerciale, della grande distribuzione, energetico, della ristorazione e turistico-alberghiero, delle cooperative, dell'intrattenimento ecc.) con effetti di alterazione della libera concorrenza e del mercato.*

*Fattori di criticità si rilevano in ordine al rilevato progressivo consolidamento d'interazioni fra organizzazioni mafiose di nuova generazione e segmenti della P.A. e della politica, che manifestano l'orientamento della struttura criminale verso un profilo economico imprenditoriale ed il condizionamento dell'apparato amministrativo, in relazione alla gestione di affari apparentemente leciti e il reinvestimento (riciclaggio) dei relativi proventi.*

## INDICE DI PERCEZIONE DELLA CORRUZIONE 2022

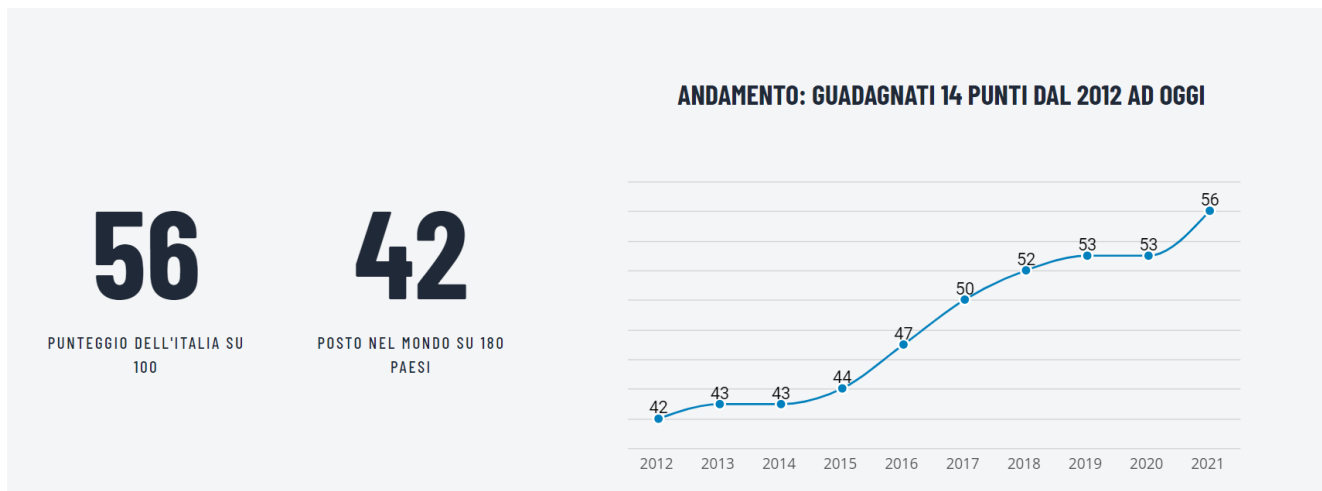
L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti". La metodologia cambia ogni anno per riuscire a dare uno spaccato sempre più attendibile delle realtà locali.

Il progresso dell'Italia evidenziato nell'edizione 2022 del CPI, in linea con il costante miglioramento dal 2012 ad oggi, è il risultato della crescente attenzione dedicata al problema della corruzione nell'ultimo decennio e fa ben sperare per la ripresa economica del Paese dopo la crisi generata dalla pandemia.

A livello globale, Danimarca e Nuova Zelanda rimangono al vertice della classifica, affiancati quest'anno anche dalla Finlandia, con 88 punti. In fondo alla classifica, come lo scorso anno, Siria, Somalia e Sud Sudan, con un punteggio, rispettivamente, di 13 per i primi due e di 11 per la terza. Tuttavia, dal 2012 al 2021, ben 154 Paesi non hanno compiuto progressi significativi o hanno peggiorato il loro punteggio, e in quest'ultimo anno 2/3 dei Paesi analizzati (123 su 180) presentano ancora importanti problemi di corruzione, avendo conseguito un punteggio inferiore a 50, ed evidenziano un forte rischio di arretramento nella tutela dei diritti umani, nella libertà di espressione e di una crisi della democrazia.

L'Italia che cresce e le sfide da portare ancora avanti: la fase di rilancio del Paese richiede la massima attenzione alla prevenzione dei rischi di corruzione, affinché gli impegni presi per la digitalizzazione, l'innovazione, la transizione ecologica, la sanità e le infrastrutture possano trovare piena realizzazione.





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. Per quanto attiene i dati relativi a

F.2.1.1 contesto culturale

F.2.1.2 contesto sociale

F.2.1.3 contesto economico

Si rinvia alla lettura integrale del Piano Sociale di Zona 2021 – 2022 – 2023 approvato da parte di Regione Lombardia e formalizzato con Assemblea dei Sindaci n.1 del 23/02/2022, pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale.

Si riporta di seguito la premessa al Piano Sociale di Zona, per dare evidenza dell'approccio metodologico seguito.

*La costruzione della baseline ha tenuto conto dei diversi contesti locali e delle relazioni tra le diverse dimensioni del sociale in modo tale da consentire una lettura integrata dei dati. Ciò a cui abbiamo dato attenzione è il coordinamento con il processo di policy, in modo tale che il Piano Sociale di zona risulti coerente e funzionale con la dimensione decisionale, anche attraverso il monitoraggio continuo degli interventi.*

*Le dimensioni sociali prese in considerazione e che costituiranno la base per la lettura delle relazioni sono:*

- *Dimensione demografica*
- *Indicatori economici*
- *Occupazione*

- *Disagio sociale ed economico*
- *Dimensione abitativa*
- *Servizi socio-sanitari e socio-educativi*

*Una volta individuate le principali fonti sia istituzionali che comunali abbiamo avviato la raccolta dei dati secondo una struttura sinottica che consenta una lettura comparativa.*

*Abbiamo scelto di allargare la lettura comparativa anche a livello provinciale e regionale, e vista la vicinanza strategica e territoriale con il capoluogo lombardo abbiamo inserito anche il Comune di Milano.*

*Da questa prima ricognizione restano ancora dei dati mancanti e non aggiornati. Il quadro quindi, seppur molto avanzato, non è ancora completo. Molti servizi ed uffici con cui abbiamo preso contatto si sono tuttavia impegnati a fornirci i dati mancanti non appena sarà possibile.*

### ***Dimensione demografica***

*La batteria degli indicatori demografici è quella più fornita e completa. La fonte è quasi sempre Istat, se si esclude qualche dato di fonte anagrafica. Si parte con una panoramica sulla popolazione residente evidenziando la densità abitativa, il numero di famiglie presenti e gli indici di natalità e di fecondità che ne condizionano l'andamento. Si passa poi ad evidenziare le dinamiche evolutive della popolazione residente limitatamente agli ultimi 10 anni con un particolare approfondimento a quanto è successo in termini di mortalità nel 2020 e nei mesi successivi caratterizzati dal Covid e dalla sequenza di altre ondate pandemiche.*

*Seguono i dati sui flussi migratori interni (iscritti e cancellati) che sono stati arricchiti con una particolare analisi dei flussi migratori da e verso i comuni più vicini.*

*Completano il quadro le tabelle sulla struttura per età della popolazione con particolare riferimento alle fasce giovanili 20-29anni e 30-39 anni e a quelle più anziane 65-79 anni e 80 anni e più. Chiude la sezione un'analisi puntuale sulla presenza dei cittadini stranieri nei Comuni dell'Ambito, con una particolare attenzione alle dinamiche evolutive che hanno caratterizzato gli ultimi 10 anni.*

### ***Indicatori economici***

*Gli indicatori socio-economici utilizzati si riferiscono a quelle fonti che consentono una disaggregazione del dato a livello comunale. Ci siamo limitati quindi alle imprese con sede nei comuni dell'Ambito, ai contribuenti e ai redditi dichiarati.*

*I dati sulle imprese sono aggiornati al 2020 e sono di fonte camerale (CCIAA di Milano). I dati sui contribuenti e sui redditi dichiarati nel 2019 sono stati ricavati dal MEF (Ministero dell'Economia e Finanza) e si riferiscono all'anno fiscale 2018.*

## **Occupazione**

*Gli indicatori sull'occupazione si riferiscono agli avviamenti ed a gli avviati nel periodo 2017-2020 comunicati dai datori di lavoro con sede nei Comuni dell'Ambito. I dati elaborati sono stati forniti dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Città Metropolitana di Milano. L'elaborazione effettuata comprende non solo gli avviamenti comunicati dai datori di lavoro presenti nell'Ambito ma anche gli avviamenti relativi ai residenti. Allo stesso modo anche il dato sugli avviati è disponibile sia con riferimento ai datori di lavoro presenti nell'Ambito sia con riferimento ai residenti.*

## **Disagio sociale ed economico**

*Gli indicatori dedicati alla misurazione della fragilità sociale intercettata dai comuni si dividono in indicatori che rilevano disagio sociale e richiesta di aiuto rivolta ai servizi ed indicatori che rilevano disagio e richiesta di aiuto economico. Dei primi disponiamo di dati forniti direttamente dai comuni, in primo luogo il numero di accessi al segretariato sociale e in secondo luogo il numero di utenti presi in carico dai servizi per area di bisogno (famiglie e minori, adulti in difficoltà, anziani e disabili). I dati riportati non sono ancora completi ma sono sufficienti a disegnare un quadro significativo.*

*Sul disagio economico abbiamo ricavato alcuni indicatori dal Reddito e dalla Pensione di Cittadinanza, mentre altri indicatori sono stati ricavati da fonte comunale. Tra questi ultimi vi sono i buoni spesa alimentari forniti durante il periodo dell'emergenza sanitaria, le agevolazioni tariffarie per le utenze domestiche (luce, gas e acqua), gli assegni familiari per famiglie numerose, ecc.*

## **La dimensione abitativa**

*Sulla dimensione abitativa disponiamo di una vasta gamma di indicatori che possiamo suddividere in quattro macro-aree. La prima riguarda il patrimonio residenziale complessivo dei Comuni che è dato dal numero di unità immobiliari destinate all'abitazione per categoria catastale.*

*La seconda area di indicatori riguarda invece il patrimonio residenziale pubblico e la domanda di servizi abitativi pubblici. In quest'area distinguiamo il patrimonio residenziale comunale dal patrimonio residenziale rappresentato dagli alloggi ALER.*

*La terza area riguarda l'emergenza abitativa e comprende le domande in graduatoria per i servizi abitativi pubblici e una serie di dati riferiti alle procedure di sfratto segnalate ai Comuni.*

*La quarta area di indicatori riguarda le dinamiche del mercato «libero» con particolare attenzione al mercato della compravendita residenziale e al mercato della locazione residenziale. Le fonti utilizzate sono sostanzialmente l'Osservatorio del Mercato Immobiliare (OMI) dell'Agenzia delle Entrate, e gli annunci pubblicati sui portali Casa.it e Immobiliare.it, dai quali sono stati estrapolate*

informazioni relative agli annunci di compravendita e di locazione di immobili residenziali. Ci limitiamo a riportare i dati estratti dai due portali riferite ad agenzie immobiliari operanti nella zona. Complessivamente abbiamo estrapolato 851 annunci di compravendita di alloggi e 127 annunci di locazioni private. Il quadro che ne emerge è molto articolato e comprende diversi indicatori: ubicazione degli alloggi per comune e per zona, unità immobiliari per tipo di alloggio (monolocale, bilocale, trilocale), prezzo al mq, canone mensile medio per comune, ecc.

### **Servizi socio-sanitari e socio-educativi**

Il quadro dei servizi socio-sanitari erogati per i residenti dell'Ambito è stato ottenuto principalmente grazie a diversi fonti. La prima fonte di dati è riferita all'UOC Unità di Epidemiologia di ATS della Città Metropolitana di Milano da cui abbiamo tratto i dati sul numero di beneficiari per servizio e l'indice di utilizzo dei servizi rispetto alla popolazione target.

La seconda fonte è rappresentata dai servizi gestiti da Impresa per il Sociale. Dai dati raccolti ed elaborati siamo riusciti ad ottenere un quadro completo e molto articolato dei principali servizi dell'Ambito Territoriale. Nell'area Minori sono stati analizzati i dati riferiti al servizio ADM, al Servizio Affidi, al servizio Spazio Neutro e al servizio Protezione Minorili. Nell'area Disabilità abbiamo esaminato il servizio SAD, la Misura B2 e l'Assistenza Educativa Scolastica. Ed infine sono stati analizzati i dati relativi alla misura della Protezione Giuridica.

Azienda Ipis per il Sociale gestisce Fondi di tipo nazionale e sovranazionale, puntualmente indicati in <https://www.insiemeperilsociale.it/spip.php?rubrique135>, su delega dell'Ambito o del Comune Capofila

## G. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Si riporta di seguito lo schema illustrativo della struttura organizzativa dell'Azienda

Azienda Speciale Consortile "Insieme per il Sociale"

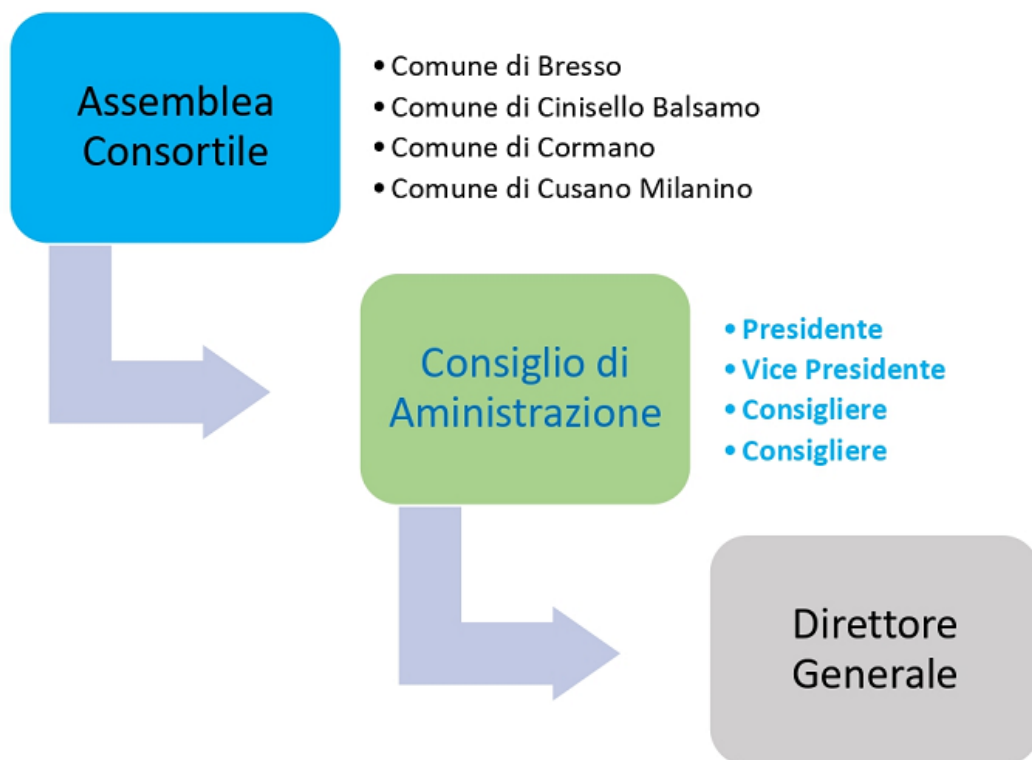
---

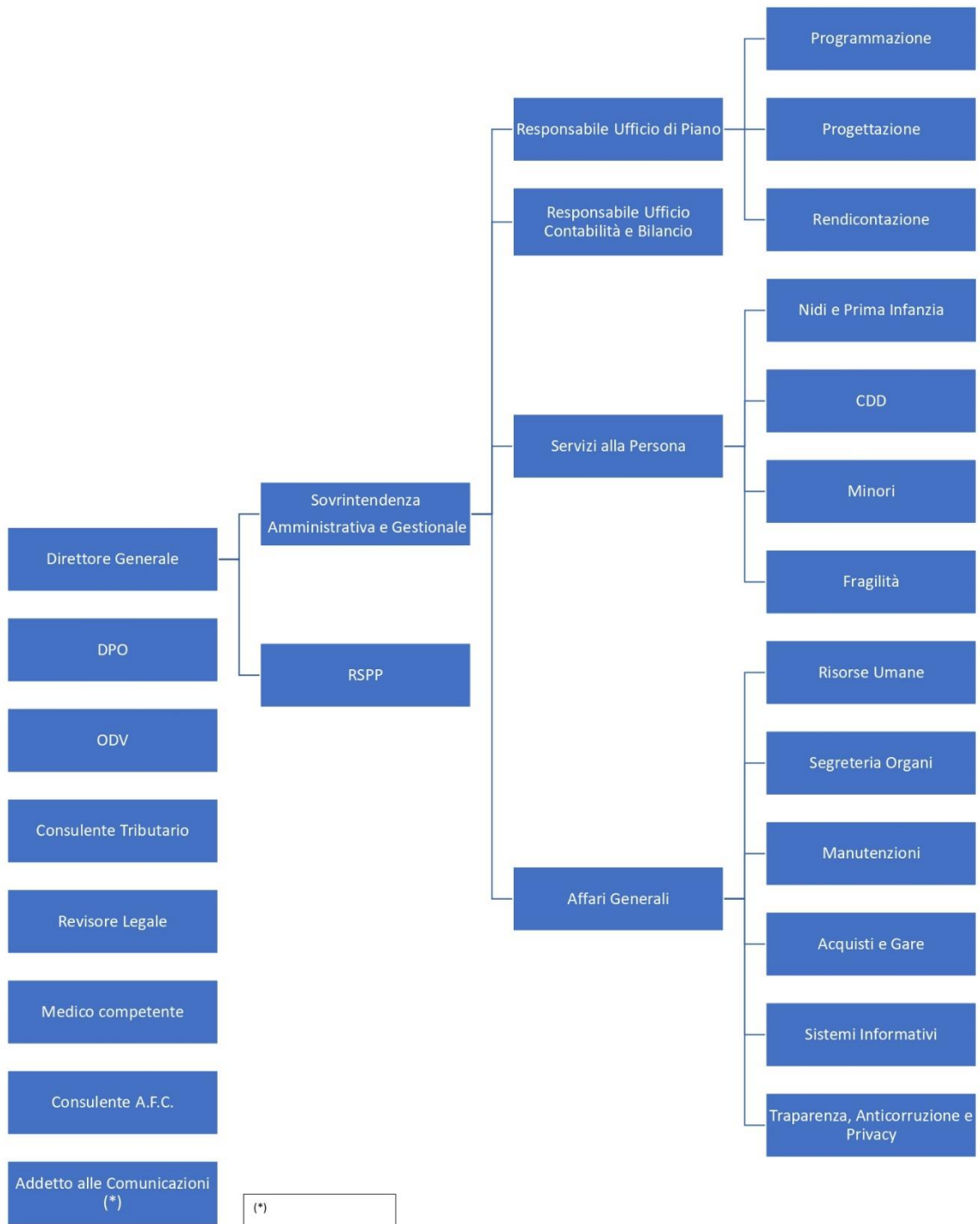
Organigramma al 31 marzo 2021

### AZIENDA SPECIALE CONSORTILE

#### **INSIEME PER IL SOCIALE**

##### **DIREZIONE STRATEGICA**





(\*)  
 1. media;  
 2. comunicazioni;  
 3. promozione;  
 4. immagine.

I dipendenti di Azienda Speciale Consortile Insieme per il Sociale, al 31.12.2022, sono:

<b>MANSIONE</b>	<b>N. 2022</b>
Amministrativo	15
Ausiliari Socio-Assistenziali Centro Diurno Disabili	2
Assistente Sociale	8
Ausiliario Asili Nido	8
Responsabile	4
Coordinatore	6
Dietista	1
Direttore	1
Educatore CDD e penale minorile	9
Educatore Asilo Nido	80
Infermiera	1
<b>TOTALE</b>	<b>135</b>

I dati relativi a utenti, costi e ore erogate di servizio nel corso del 2022 saranno reperibili nella Relazione sulla Gestione del Bilancio al 31/12/2022 presentata agli Organi dell'Azienda e pubblicati in AT.

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

Le aree di rischio previste dal PNA 2019 per le quali è stata realizzata la mappatura dei processi di Insieme per il Sociale sono le seguenti:

- G.4.1. A. Acquisizione e gestione del personale
- G.4.2 B. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)
- 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
- G.4.5 E. Incarichi e nomine
- G.4.6 F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- G.4.7 G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- G.4.1 I. Altre Aree di rischio (generali e specifiche)

Per le seguenti aree previste dal PNA 2019, considerato che NON sono applicabili alle attività di Insieme per il Sociale, non si è provveduto ad attivare la mappatura dei dei processi.

- G.4.8 H. Affari legali e contenzioso

### **G.4.1.A. Acquisizione e gestione del personale**

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

- CONFERIMENTO INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI
  - Istruttoria e autorizzazioni per incarichi esterni a dipendenti
- RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
  - Attivazione di somministrazione contratti a tempo determinato
  - Procedura di selezione
  - Procedura di comando/distacco entrata o uscita
  - Progressioni economiche orizzontali
  - Progressioni verticali
- GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE
  - Contrattazione sindacale
  - Paghe
- GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE
  - Procedura disciplinare
  - Rilevazione Presenze



## MAPPATURA PROCESSO

## RESPONSABILITA'

Input	Approvazione indizione selezione pubblica per assunzione/incarico	CdA
Attività	Svolgimento procedura, in coerenza	IPIS
	Regolamento di organizzazione Approvazione esiti	CdA
Output	Stipula del Contratto Gestione economica e giuridica dei Contratti	DG Amministrazione/Studio esterno

## FATTORI ABILITANTI

Inadeguatezza o assenza di controlli	
Inadeguatezza o assenza di trasparenza - potenziale	
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	
Conflitto di interessi in capo ai titolari del procedimento - potenziale	X

### G.4.1.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: 1

- PROVVEDIMENTI DI TIPO AUTORIZZATIVO
  - Ammissioni a servizi erogati

#### MAPPATURA PROCESSO

#### RESPONSABILITA'

Input	Istanza di ammissione	Comuni Singolo utente Scuole
Attività	Svolgimento procedura	Tutti gli uffici coinvolti, per competenza, illustrazione sul sito web modalità di accesso al procedimento
Output	Ammissione ovvero diniego	Ufficio competente per evasione pratica

#### 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	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 – potenziale	X

### **G.4.1.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: 3

- CONCESSIONI ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI
  - Erogazioni contributi ad cittadini, su mandato dei Comuni (es. misura B2)
  - Erogazioni contributi ad associazioni del terzo settore e Enti Pubblici

#### MAPPATURA PROCESSO

#### RESPONSABILITA'

Input	Istanza del cittadino/associazione/persona giuridica/ente socio/altro ente pubblico (es. Scuola)	Ufficio di Piano per ricezione e smistamento istanza, istruttoria pratica
Attività	Svolgimento procedura	Ufficio di Piano, per competenza, illustrazione sul sito web modalità di accesso al procedimento Atto di DG per approvazione contribuzione/graduatoria
Output	Rilascio contributo ovvero diniego Pubblicazione contributo in AT/Contributi, sussidi e vantaggi economici	Ufficio di Piano per evasione pratica

#### FATTORI ABILITANTI

Inadeguatezza o assenza di controlli (provvedimenti soggetti a controllo interno successivo)	
Inadeguatezza o assenza di trasparenza	
Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, ovvero	X
scarsa o insufficiente regolamentazione interna (vetustà alcuni regolamenti)	
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 (potenziale)	X

## G.4.1.D. Contratti pubblici

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 7

1. PROGRAMMAZIONE
  - i. Analisi e definizione dei fabbisogni: redazione ed aggiornamento del Programma biennale di acquisti per beni e servizi
2. PROGETTAZIONE
  - i. Nomina rup/commissari di gara
  - ii. Definizione dell'oggetto di affidamento
  - iii. Individuazione dello strumento/istituto dell'affidamento (modalità di affidamento: proroga, gara, altra tipologia)
  - iv. Requisiti di qualificazione
  - v. Criteri di aggiudicazione
3. SELEZIONE DEL CONTRAENTE
  - i. Verifica della eventuale anomalia delle offerte
  - ii. Revoca del bando
4. AFFIDAMENTI INFERIORI A 40,000 (o altro limite provvisorio stabilito dalla legge)
  - i. Affidamenti diretti D.Lgs 50/2016 - art. 36, comma 2 lettera a per affidamenti diretti fino a 40.000 euro
5. VERIFICA AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO
  - i. Verifica dei requisiti.
  - ii. Comunicazioni riguardanti i mancati inviti, le esclusioni e le aggiudicazioni.
  - iii. Formalizzazione dell'aggiudicazione definitiva.
  - iv. Stipula del contratto.
6. ESECUZIONE DEL CONTRATTO
  - i. Varianti in corso di esecuzione al contratto
  - ii. Subappalto
  - iii. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelle giurisdizionali
7. RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO
  - i. Procedimento di verifica della corretta esecuzione, per verifica di conformità ovvero dell'attestato di regolare esecuzione (per gli affidamenti di servizi e forniture)

MAPPATURA PROCESSO

RESPONSABILITA'

Input	Necessità di approvvigionamento Beni e Servizi	Direzione + Ufficio amministrativo per programmazione acquisto beni e servizi Tutte le Aree per altri affidamenti non programmati
-------	--	--

Attività	Svolgimento procedura di approvvigionamento	Applicazione della procedura operativa dai RP per gli approvvigionamenti diretti – protocollo MOG231 Ufficio Amministrativo per esecuzione procedure affidamenti tramite procedura negoziata, con o senza bando nonché aperta. Direzione per formalizzazione atto di acquisto e stipula contratti tramite lettera commerciale. Direzione + Ufficio amministrativo per stipula contratti con scrittura privata.
Output	Acquisto di beni, fruizione di servizi  Pubblicazioni in AT	Ufficio amministrativo per controlli dichiarazioni OE, quando richiesto Tutti le Aree per rendicontazione gare/affidamenti – liquidazione Ufficio amministrativo per pubblicazioni in AT atti di acquisto e per pubblicazioni l. 190/2012 (file XML)

#### 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	
Necessità di formazione per evitare 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	
Conflitto di interessi in capo ai titolari del procedimento	X

#### G.4.1.E. Incarichi e nomine

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

- CONFERIMENTO DI INCARICHI DI STUDIO, RICERCHE E CONSULENZA
  - Conferimento di incarichi di studio, ricerche e consulenza
  - Incarichi a professionisti con partita IVA
  - Incarico di Direttore

## MAPPATURA PROCESSO

## RESPONSABILITA'

Input	Necessità di conferimento incarico di consulenza o collaborazione, docenza	Direzione + Ufficio Amministrativo
	Incarico DG	CdA + Ufficio Amministrativo
Attività	Svolgimento procedura di individuazione Controllo prestazioni Acquisizione dichiarazione assenza conflitti di interesse	Ufficio Amministrativo
Output	Contratti, liquidazioni	Direzione + Ufficio Amministrativo
	Pubblicazione in AT CV e altri dati richiesti dalla normativa vigente	Ufficio Amministrativo

## 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	
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 (con i Comuni consorziati)	
Conflitto di interessi in capo ai titolari del procedimento	X

### G.4.1.F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 3

- GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE
  - Gestione del Bilancio
- GESTIONE COMPARTICIPAZIONE AD ATTIVITA' SOCIO-SANITARIE E RETTE
  - Verifica dell'esatto adempimento da parte dei cittadini delle somme dovute per servizi erogati dall'Azienda
- ACQUISIZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI - ENTRATE DA PRESTAZIONI DA FATTURARE AD ALTRI ENTI
  - Richieste di contributi o finanziamenti erogabili da Enti pubblici
  - Rapporti con gli Enti pubblici per l'ottenimento di accreditamenti, autorizzazioni ed altri titoli abilitativi all'esercizio di attività aziendale
  - Gestione delle prestazioni da tariffare e fatturare alla P.A.
  - Gestione delle ingiunzioni – Recupero crediti
- GESTIONE DEL PATRIMONIO
  - Gestione patrimonio disponibile
  - Gestione spazi

#### MAPPATURA PROCESSO

#### RESPONSABILITA'

Input	Gestione finanziaria	Ufficio Finanziario
Attività	Vendita Servizi per Comune (Spazio Neutro, CDD)	Direzione + Ufficio Amministrativo
	Riscossione incassi	Ufficio Finanziario
	Gestione economica e finanziaria dell'Azienda	Ufficio Finanziario
Output	Incassi Bilancio	Ufficio Finanziario
	Pagamenti	Ufficio Finanziario

#### FATTORI ABILITANTI

Inadeguatezza o assenza di controlli – tariffe Asilo Nido	X
Inadeguatezza o assenza di trasparenza	
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 – 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	
Conflitto di interessi in capo ai titolari del procedimento	

#### **G.4.1.G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni**

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

- ATTIVITA' DI CONTROLLO DI DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE IN LUOGO DI CERTIFICAZIONI
  - Accertamento requisiti soggettivi ed oggettivi

MAPPATURA PROCESSO

RESPONSABILITA'

Input	Ricezione autocertificazioni (titoli di studio, inconferibilità e incompatibilità, conflitto di interesse...)	Direzione + Ufficio Amministrativo
Attività	Controllo a campione delle autocertificazioni	Aree competenti
Output	Conferma o revoca	Aree 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.4.1.H. Affari legali e contenzioso**

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

#### **G.4.1.I. Altre Aree di rischio (generali e specifiche)**

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

- LISTE D'ATTESA PER RICOVERI CDD
  - Gestione delle liste d'attesa



- FARMACI, PARAFARMACI, DISPOSITIVI MEDICI E PARAFARMACI, ASSISTENZA ALL'ASSUNZIONE DEI FARMACI
  - Gestione procedure

**Nell'allegato "Piano dei Rischi 2023" sono riportati fasi, attività e responsabili per ogni processo.**

## 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 contenute nei PNA attuativi.

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 aderenza al PNA 2022:

- 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 "Piano dei Rischi 2023".

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 "Piano dei Rischi 2023" 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"

L'analisi ha fornito come esito la mappatura dei rischi e trattamenti di cui all'allegato "Piano dei Rischi 2023".

## **Valutazione del rischio**

Per ogni processo 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 identificando annualmente 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 Insieme per il Sociale sono riepilogate nell'allegato "Piano dei Rischi 2023"

## **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 Insieme per il Sociale è riepilogato nell'allegato "Piano dei Rischi 2023" 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 Insieme per il Sociale ha approvato il Codice di Comportamento ai sensi del DPR n. 62 del 16 aprile 2013.

Il documento è disponibile nella sua ultima versione aggiornata sul sito internet – sezione *Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti Generali*.

Le disposizioni riportate nel Codice specificano le norme di condotta dei dipendenti e collaboratori dall'Azienda Speciale Insieme per il Sociale.

Con deliberazione del CDA n. 1 del 8/3 e 11/3/2021 è stato approvato l'aggiornamento del Modello Organizzativo MOG 231/2001 di IPIS, che comprende il Codice Etico dei dipendenti, che integra e affianca il Codice di comportamento.

La violazione delle disposizioni del Codice 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 ed Etico.

L'Azienda Speciale Insieme per il Sociale pubblica il Codice di Comportamento ed Etico dei dipendenti sul proprio sito web istituzionale nonché nel Portale del Dipendente (attualmente è Zconnect) e invita tutto il personale dipendente, nonché i consulenti e collaboratori, a prenderne visione.

A tal fine trovano utilizzo i seguenti moduli:

6.1 Dichiarazione di assenza di conflitto d'interesse – Consulenti e collaboratori

6.2 Dichiarazione interessi finanziari e conflitto di interessi – dipendenti (per Codice di comportamento)

Per ciò che riguarda i collaboratori delle imprese che svolgono servizi per l'Azienda, Insieme per il Sociale si impegna a consegnare copia del Codice 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:

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Per il 2023, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: Violazioni verificate: n. 0 Consegna Codice Comportamento e Etico nuovi assunti/incaricati: 100%
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo

<b>Responsabili della sua attuazione</b>	CDA per approvazione e aggiornamento Servizi Amministrativi per comunicazione nuovi assunti e dipendenti Responsabili di Unità Organizzativa/RUP per fornitori e collaboratori occasionali
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a dipendenti/nuovi assunti/collaboratori: 100%
<b>Attuazione della misura</b>	2018: 80% 2019: 80% 2020: 100% informatico per i dipendenti – 0% collaboratori 2021: 100% 2022: 100%

## **B. Rotazione del personale o misure alternative**

### **Descrizione della misura**

La rotazione del personale è considerata una 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.

È 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.

L'Azienda, non essendo inquadrata come Pubblica Amministrazione in senso stretto ai sensi dell'art. 1 c. 2 del d.lgs. 165/2001, ritiene comunque opportuno applicare la misura della rotazione ordinaria, contestualmente alle attività di riorganizzazione interna che si manifesteranno nel corso del triennio di validità del Piano, compatibilmente con le risorse umane presenti in organico.

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 Insieme per il Sociale, non essendo inquadrata come Pubblica Amministrazione in senso stretto ai sensi dell'art. 1 c. 2 del d.lgs. 165/2001, ritiene comunque opportuno applicare la misura della rotazione straordinaria impegnandosi ad attuarla 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:**

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Per il 2023, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: <b>Procedure di rotazione ordinaria</b> - eventuale modifica organico <b>Procedure di rotazione straordinaria</b> - nessuna
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	CDA per determinazione processi di riorganizzazione e aggiornamento Direttore per attivazione della misura straordinaria
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Riorganizzazioni: realizzazione rotazioni conseguenti a riorganizzazioni interne, conseguenti anche a cessazioni di personale e nuove assunzioni Rotazioni straordinarie attivate su necessarie: 100%
<b>Attuazione della misura</b>	2018: separazione figure RPC/RT, RSPP, Responsabile accreditamento, nessuna rotazione straordinaria necessaria 2019: assunzione nuovo personale per attività connesse al funzionamento Azienda, ruotati Coordinatori Asilo Nido, nessuna rotazione straordinaria necessaria 2020: ruotata la figura del DG e RPC, nessuna rotazione straordinaria necessaria 2021: ruotate le figure a seguito modifica organigramma e parcellizzazione responsabilità, temporaneamente anche per assenza programmata figure RT e RA, nessuna rotazione straordinaria necessaria 2022: ruotate le figure a seguito concorsi e assunzione nuovo personale, 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. Tali dichiarazioni per il solo DG sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Azienda, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

A tali fini, si utilizzerà l'apposito modello allegato "3. Dichiarazione assenza cause inconferibilità e incompatibilità".

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

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

### **Attività e incarichi extra-istituzionali**

Al momento in Insieme per il Sociale c'è il vincolo di rilascio autorizzazione preliminare allo svolgimento incarichi extra-istituzionali. Al momento della richiesta di rilascio autorizzazione è necessario comunicare eventuali conflitti di interesse per le attività extra-istituzionali eventualmente svolte.

A tal fine, si utilizzerà il modello

6.3 autorizzazione incarico extra-istituzionale e assenza conflitto di interessi – dipendenti

**Modalità della programmazione della misura:**

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Per il 2023, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: <b>Dichiarazioni acquisite (n.)</b> CdA 100% (n. 4) non pubblicate DG 100% (n. 1) pubblicata <b>Violazioni accertate al protocollo operativo:</b> n. 0 <b>Verifiche attendibilità dichiarazioni:</b> 100%
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	RPC per attivazione della misura Servizi Amministrativi per richiesta casellario giudiziario per nomine CDA, Direttore e Responsabili UO Servizi Amministrativi per acquisizione dichiarazioni preliminari al rilascio autorizzazione incarichi
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Verifiche attendibilità dichiarazioni inconferibilità /incompatibilità ricevute: 100%
<b>Attuazione della misura</b>	2018: 0% 2019: 0% 2020: 100% inconferibilità iniziale nuovo CdA e DG 2021: 100% 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).

L'Azienda, non essendo inquadrata come Pubblica Amministrazione in senso stretto ai sensi dell'art. 1 c. 2 del d.lgs. 165/2001, ha operato già nel 2018 la valutazione di opportunità di applicare lo strumento, dotandosi di una piattaforma informatica dedicata, che garantisce l'anonimato del segnalante.

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

**Insieme per il Sociale** 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".

Insieme per il Sociale 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://ipis.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:

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Per il 2023, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: <b>Segnalazioni acquisite</b> n. 0 <b>Segnalazioni correttamente gestite su eventuali ricevute</b> 100% (sulla base del trend storico si presume nessuna)
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	RPC per monitoraggio del portale di segnalazione e dell'applicazione della misura
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	N. segnalazioni ricevute  Gestione corretta delle segnalazioni ricevute: 100%
<b>Attuazione della misura</b>	N. segnalazioni ricevute 2018: 0 2019: 0 2020: 0 2021: 0 2022: 0

## E. Formazione

La legge 190/2012 impegna gli Enti obbligati 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:

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Per il 2023, si perseguirà l’attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: <b>Ore formazione RPC/Servizio Amministrativo</b> n. 12 <b>Ore formazione Personale Azienda</b> n. 2 su Codice di Comportamento/Etico MOG 231 n. 2 su Anticorruzione
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	RPC per svolgimento attività formativa verso Responsabili di Unità Organizzativa e Personale
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	N. ore formative effettuate  Personale formato su personale presente: 100%
<b>Attuazione della misura</b>	N. ore formative effettuate 2018: 12 2019: 12 2020: 12 2021: 12 2022: 12 + 100% formazione su etica/MOG 231  Personale formato su personale presente: è stata svolta attività di formazione con una procedura “a cascata”, la quale ha permesso di diffondere i contenuti che i Responsabili e i Coordinatori hanno appreso durante la formazione e che hanno successivamente divulgato ai dipendenti IPIS

## 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 Insieme per il Sociale è tenuta ad adottare, entro il **31 gennaio** di ogni anno, un unico Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e, in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza.

### Modalità della programmazione della misura:

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Per il 2023, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, come meglio specificato nel seguente paragrafo "M SEZIONE TRASPARENZA", perseguendo i seguenti traguardi: <b>Sezione Amministrazione Trasparente costantemente aggiornata per quanto attiene i dati e documenti di pubblicazione obbligatoria per il 2023</b>
--	---

	<p>Attestazione pubblicazione come da delibera ANAC 2023 positiva (100%).</p> <p>Monitoraggio complessivo adeguatezza: 95%</p> <p><b>Attuazione della misura Accesso Civico</b></p> <p>Richieste accesso documentale gestite/ricevute: 100% (n. 1)</p> <p>Richieste accesso civico generalizzato gestite/ricevute: 100% (n. 0)</p> <p>Richieste accesso civico semplice gestite/ricevute: 100% (n. 0)</p> <p>Registro delle richieste accesso: annuale</p>
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	RT per svolgimento attività di controllo Personale incaricato per la corretta pubblicazione dei dati, per l'annuale attestazione di conformità ANAC
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<p>Grado di attestazione conformità obblighi di pubblicazione annuale: &gt; 66,67%</p> <p>Monitoraggio richieste di accesso civico semplice e generalizzato</p>
<b>Attuazione della misura</b>	<p>2018: 100%, n. 4 richieste accesso civico</p> <p>2019: 100%, n. 2 richieste accesso civico</p> <p>2020: 100%, n. 3 richieste di accesso atti – 0 richieste accesso civico</p> <p>2021: 100%, n. 11 richieste di accesso atti – 0 richieste accesso civico</p> <p>2022: 100%, n. 2 richiesta di accesso atti – 0 richiesta accesso civico</p>



## G. Svolgimento attività successiva cessazione lavoro

### Descrizione della misura

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 una PA, 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, non essendo inquadrata come Pubblica Amministrazione in senso stretto ai sensi dell'art. 1 c. 2 del d.lgs. 165/2001, opererà una valutazione di opportunità di attuare 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 impegnerà ad osservarla.**

A tali fini, si utilizzerà l'apposita clausola allegata "4. Pantouflage".

La norma sul divieto di pantouflage prevede 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:

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Per il 2023, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: <b>Casi pantouflage evidenziatisi</b> n. 0 <b>Capitolati speciali d'appalto o Disciplinari di gara + Contratti/Lettere commerciali manchevoli dell'apposito richiamo - clausola</b> 0%
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	RPC: valutazione opportunità di applicazione volontaria della misura entro 2022 RUP per la corretta indicazione nei bandi di gara della clausola, qualora attiva, a seguire
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Capitolati speciali d'appalto o Disciplinari di gara manchevoli dell'apposita clausola: 0%
<b>Attuazione della misura</b>	Casi pantouflage evidenziatisi: 2018: 0

	2019: 0
	2020: 0
	2021: 0
	2022: 0

## H. Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna

Insieme per il Sociale intende programmare 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.

A tali fini, si utilizzerà l'apposito modello allegato "7. Dichiarazione assenza condanne per delitti contro la PA"

Per quanto attiene il controllo della veridicità di tali dichiarazioni, l'Azienda Speciale Insieme per il Sociale procede a richiedere il certificato carichi pendenti ai nuovi incaricati (Commissari di gara, altri incaricati fiduciari).

### Modalità della programmazione della misura:

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Per il 2023, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: <b>Casi violazioni evidenziate</b> n. 0 <b>Verifiche</b> 100%
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	RPC per attivazione della misura
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Verifiche attendibilità dichiarazioni ricevute: 100%
<b>Attuazione della misura</b>	2020: 0% 2021: 0 violazioni accertate, 100% verifiche 2022: 0 violazioni accertate, 100% verifiche

## 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.

Insieme per il Sociale ha predisposto un testo di patto integrità, da inserire negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito delle procedure di gara bandite dall'Azienda.

A tali fini, si utilizzerà l'apposito modello allegato "5. Patto di integrità".

Nel corso delle successive annualità, si effettua 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:

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Per il 2023, si perseguirà l'attuazione della misura come sopra descritta, perseguendo i seguenti traguardi: <b>Applicazione del Patto ai bandi di gara e affidamenti diretti di importo superiore a 40.000,00</b> 100% <b>Bandi di gara privi del Patto Integrità</b> 0%
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	Direttore/RPC: redazione, verifica e aggiornamento RUP: inserimento Patto in bandi
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Bandi privi del Patto Integrità: 0% Violazioni dei Patti accertati: 0
<b>Attuazione della misura</b>	Anno 2018: 0%, 0 Anno 2019: 0%, 0 Anno 2020: 0%, 0 Anno 2021: 0%, 0 Anno 2022: 0%, 0

## L. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE SPECIFICHE

Nell'allegato "Piano dei Rischi 2023", in attuazione del PNA 2019 e dello schema di caricamento e monitoraggio PTPCeT predisposto da ANAC, Insieme per il Sociale ha individuato ed elencato **n. 110** misure specifiche afferenti alle seguenti categorie:

Categoria	N. misure
Misure di controllo	17
Misure di trasparenza	12
Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	2
Misure di regolamentazione	65
Misure di semplificazione	7
Misure di formazione	4
Misure di rotazione	2
Misure di disciplina del conflitto di interessi	1

In ognuna delle diverse Aree in cui è articolato l'allegato "**Piano dei Rischi 2023**" 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).

La 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

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare se l'Azienda abbia individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la

pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"; se siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati; se non siano stati disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente; se i dati e le informazioni siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili.

Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente al RPCT di formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento.

Tale monitoraggio è altresì volto a verificare la corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato, nonché la capacità dell'Azienda di censire le richieste di accesso e i loro esiti all'interno del registro degli accessi.

Gli esiti sui monitoraggi svolti sia sulle misure di trasparenza adottate che sulle richieste di accesso civico, semplice e generalizzato, sono funzionali alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'Azienda.

Le risultanze del monitoraggio sono altresì strumentali alla misurazione del grado di rispondenza alle attese dell'azienda delle attività e dei servizi posti in essere dalla stessa. Ciò in quanto le informazioni raccolte a valle del processo di monitoraggio sono rilevanti ai fini della programmazione futura e utili al miglioramento delle attività e dei servizi erogati.

Il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione si connota per essere:

- un controllo successivo: in relazione poi alla loro gravità, il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi agli organi/soggetti competenti;
- relativo a tutti gli atti pubblicati nella sezione ST (il monitoraggio, può infatti riguardare anche la pubblicazione di dati diversi da quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ("dati ulteriori");
- totale e non parziale. Per gli enti di piccole dimensioni al di sotto dei 50 dipendenti, il monitoraggio può essere limitato ad un campione – da modificarsi anno per anno - di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e da indicare già nella fase di programmazione (cfr. infra § 10.2.1);
- programmabile su più livelli, di cui: un primo livello ai referenti (se previsti) del RPCT o, in autovalutazione, ai responsabili degli uffici e dei servizi responsabili delle misure; un secondo livello, di competenza del RPCT, coadiuvato da una struttura di supporto e/o dagli altri organi con funzioni di controllo interno, laddove presenti

ANAC nel PNA 2022 raccomanda che il monitoraggio sulla trasparenza non sia svolto una sola volta all'anno: Azienda IPIS attuerà un monitoraggio periodico, non solo su base annuale, sugli obblighi

di pubblicazione oggetto di attestazione OIV (secondo le indicazioni fornite annualmente da ANAC), ma anche su quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo dell'uso delle risorse pubbliche. A tal proposito, sarà assicurato un puntuale monitoraggio dei dati sui contratti pubblici, sul personale, sui consulenti e collaboratori.

### **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, verificano 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».



**Azienda speciale**  
**Insieme per il Sociale**

Il Responsabile per la prevenzione  
della corruzione  
*Insieme per il Sociale*

*Dott. Luigi Leone*

**Allegati:**

- 1) Piano dei Rischi 2023**
- 2) Mappa della Trasparenza**
- 8) Relazione RPC 2022**

**Modulistica operativa:**

- 3) Dichiarazione assenza cause inconferibilità e incompatibilità (CdA e DG)**
- 4) Clausola pantouflage**
- 5) Patto di integrità**
  - 6.1) Dichiarazione di assenza di conflitto d'interesse – Consulenti e collaboratori**
  - 6.2) Dichiarazione interessi finanziari e conflitto di interessi – dipendenti (per Codice di comportamento)**
  - 6.3) Autorizzazione incarico extra-istituzionale e assenza conflitto di interessi –**
- 7. Dichiarazione assenza condanne per delitti contro la PA**