



## ASF - PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ("PTPCT") 2020 – 2022

### INDICE

#### **1) Inquadramento ed obiettivi generali del piano**

- 1.1 le indicazioni delle linee guida ANAC per le aziende speciali
- 1.2 conseguenti obiettivi generali di ASF
- 1.3 norme e provvedimenti di riferimento
- 1.4 rapporti tra prevenzione della corruzione ex legge 190/2012 e prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001

#### **2) Programmazione e consuntivazione delle misure previste dal piano, tempi e soggetti coinvolti**

#### **3) Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**

#### **4) Gestione del rischio di corruzione**

- 4.0) introduzione
  - 4a) analisi del contesto esterno
  - 4b) analisi del contesto interno
  - 4c) aree di rischio obbligatorie e generali
  - 4d) aree e processi aziendali a maggior rischio – allegato

#### **5) Misure di prevenzione della corruzione per il triennio**

- 5.1) verifiche procedurali e di merito nelle aree / processi a maggior rischio anticorruzione
- 5.2) potenziamento in materia di trasparenza amministrativa, anche a mezzo del gruppo di lavoro; adeguamento in materia di accesso agli atti
  - 5.2.1) obiettivo specifico in materia di trasparenza
  - 5.2.2) obiettivo generale in materia di trasparenza
  - 5.2.3) obiettivo in materia di accesso agli atti
- 5.3) formazione in materia di anticorruzione e trasparenza
- 5.4) codice di comportamento
- 5.5) inconferibilità ed incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali
- 5.6) verifica circa l'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti
- 5.7) tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)
- 5.8) segregazione delle funzioni (distinzione delle competenze) quale misura alternativa alla rotazione
- 5.9) obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
- 5.10) verifiche afferenti attività ed incarichi extra-istituzionali
- 5.11) formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
- 5.12) patti di integrità negli affidamenti

Nel testo, in *corsivo*, sono riportati stralci di norme e provvedimenti.



## **1) INQUADRAMENTO ED OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO**

### **1.1 LE INDICAZIONI DELLE LINEE GUIDA ANAC PER LE AZIENDE SPECIALI**

Il primo PTPCT di ASF è stato quello con validità per il triennio 2014-2016. Nel mese di gennaio 2020 viene approvato il PTPCT per il triennio 2020-2022, convalidato con la deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione del 22 gennaio 2020 n. 1.

Con determinazione n. 1134 del 8 Novembre 2017, il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") ha approvato le: *"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 ("nuove Linee Guida")"*, che sostituiscono le precedenti approvate con determinazione ANAC n.8 del 17 Giugno 2015.

ASF, il cui capitale di dotazione è interamente detenuto dal Comune di San Giuliano Milanese, è "Azienda speciale" come definita dall'art.114 D.Lgs. 267/2000, che al primo comma, dispone che *"L'Azienda speciale e' ente strumentale dell'ente locale dotato di personalita' giuridica, di autonomia imprenditoriale e di proprio statuto, approvato dal consiglio comunale o provinciale"*.

Ai fini del presente documento, si può pertanto ricondurre ASF agli enti pubblici economici di cui alle nuove Linee Guida, con la conseguenza di ritenere ASF tenuta ad applicare la normativa in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, *"in quanto compatibile"* ai sensi dell'art. 2-bis, comma 2, lettera a), del D.Lgs. n. 33/2013.

### **1.2 CONSEGUENTI OBIETTIVI GENERALI DI ASF**

Con riferimento agli obblighi di cui all'art. 2-bis, comma 2, lettera a), del D.Lgs. n. 33/2013 sopra elencati ai numeri da 1) a 5) si precisa quanto segue:

1) ASF in data 22 gennaio 2020 ha approvato il piano triennale di prevenzione della corruzione (delle singole persone) e della trasparenza amministrativa, nonché in materia di accesso ai dati aziendali ("PTPCT"); in data 10/09/2018 ha approvato altresì il Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs.231/2001 (di seguito: "Modello 231") e ha nominato un membro esterno dell'Organismo di Vigilanza, che si è incardinato in data 17 gennaio 2019.

ASF sta valutando se porsi l'obiettivo di integrare il citato "Modello 231" di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs.231/2001, con le previsioni aggiornate in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza amministrativa, di accesso agli atti di cui al presente Piano, al fine di predisporre di un Modello unico come previsto dal comma 2-bis dell'art. 1 della legge n. 190 del 2012. Al momento si prosegue nel mantenimento dei due documenti distinti, PTPCT e MOG.

2) il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT), della trasparenza amministrativa e dell'accesso agli atti di ASF è dal 1 febbraio 2018 la Dott.ssa Cristina Omini (nominata con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.3 del 29 gennaio 2018 );

3) nell'ambito del presente PTPCT, notevole rilevanza è stata assegnata agli aspetti organizzativi della trasparenza amministrativa (successivo § 5.2.2) correlati alla coerente e costante presenza, sul sito Internet di ASF, della sezione dedicata all'"Amministrazione trasparente" secondo l'articolazione in sezioni e sottosezioni, garantendo il sistematico reperimento/elaborazione dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, l'alimentazione e l'aggiornamento continuo sezione per sezione, e sottosezione per sottosezione; nell'ambito



del presente PTPCT sono previste nel dettaglio anche le misure in materia di trasparenza, quale strumento base di prevenzione della corruzione, e di accesso agli atti.

4) le gestioni di ASF, ai fini del presente PTPCT, sono considerate tutte di *pubblico interesse*; al di là delle discussioni da tempo in corso relativamente alla natura di un servizio pubblico locale, quale quello farmaceutico ex Legge 475/1968, la cui gestione è in concorrenza con gli esercizi privati del medesimo settore; i servizi cimiteriali e gli asili nido comunali sono gestioni assegnate in esclusiva/privativa dal Comune ad ASF; pertanto, le sezioni e le sottosezioni dell'amministrazione trasparente, come da Allegato alle *nuove Linee Guida*, sono totalmente alimentate, beninteso per quanto di competenza di ASF;

### 1.3 NORME E PROVVEDIMENTI DI RIFERIMENTO

Il presente PTPCT si ispira, oltre che alle Linee Guida citate in precedenza, ai seguenti provvedimenti:

- Legge 190 /2012 in materia di prevenzione della corruzione; D.Lgs. 33 /2013 in materia di trasparenza amministrativa; D.Lgs. 97 /2016 in materia di accesso agli atti (il provvedimento ha apportato ampie modifiche in particolare al D.Lgs. 33 /2013, ed alla Legge 190 /2012);
- Piano Nazionale Anticorruzione ("PNA"), ai sensi dell'art. 1, comma 2 lett. b) della legge n. 190/2012, che in data 11 Settembre 2013 l'ANAC ha approvato (con la delibera CIVIT n.72/2013, su proposta del Dipartimento della funzione pubblica), elaborato sulla base delle direttive contenute nelle Linee di indirizzo del Comitato interministeriale, contiene gli obiettivi strategici governativi per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione; il PNA 2016 è stato adottato con la delibera n.831 del 3 agosto 2016;
- gli aggiornamenti 2015, 2017, 2018 al PNA (come da seguenti provvedimenti ANAC: 28 Ottobre 2015 n 12 - 22 novembre 2017 n 1208 – 21 novembre 2018 n 1074);
- le *Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 c. 2 del D.Lgs. 33/2013*, approvate con determinazione ANAC n. 1309 del 28 Dicembre 2016;
- le *Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016*, approvate con determinazione ANAC n. 1310 del 28 Dicembre 2016;
- la Legge 30 Novembre 2017 n 179 (*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*), c.d. whistleblowing;
- il PNA 2019, adottato con delibera n.1064 del 13 novembre 2019, che *"rivede e consolida in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori"*.

### 1.4 RAPPORTI TRA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE EX LEGGE 190/2012 E PREVENZIONE DEI REATI EX DLGS 231/2001

Si rinvia a quanto già sopra esposto (§§ 1.1 3 1.2) circa gli obiettivi di ASF in materia di sviluppo Modello ex D.Lgs. 231/2001.

ASF intende valutare se, come indicato dalle nuove Linee Guida, si possa creare un Documento Unitario in cui indicare tutte le attività realizzate ai fini della prevenzione della corruzione unitamente a quelle adottate in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001.

Dette misure saranno collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.



## **2) PROGRAMMAZIONE E CONSUNTIVAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DEL PIANO, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI**

Il PTPCT riguarda e coinvolge l'intera organizzazione aziendale e, pur nei diversi ruoli, competenze e responsabilità, tutti i soggetti che operano in ASF o che collaborano con esso.

Il Consiglio di Amministrazione di ASF partecipa al processo di definizione del Piano formulando gli indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione e successivamente lo adotta. Dopo l'approvazione del Modello di Gestione e controllo ex 231, il membro dell'ODV eserciterà, unitamente al Consiglio di Amministrazione una funzione di vigilanza periodica sulle attività del RPCT, attraverso apposite sedute del Consiglio stesso, che si terranno entro il 30 Aprile, 30 Settembre e 31 Dicembre 2020.

L'RPCT relazionerà semestralmente sulle proprie attività il membro dell'ODV.

## **3) IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

ANAC ha fornito indicazioni operative ed interpretative con riferimento ai poteri di verifica, controllo ed istruttori del RPCT. La Dott.ssa Cristina Omini di ASF, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, Legge 190/2012, è individuato quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in quanto funzione amministrativa di vertice con compiti di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi di ASF.

Ella svolge i compiti indicati nella Legge 190/2012, nel PNA, nella determinazione ANAC n. 12/2015 e n. 831 del 3/08/2016, e delibera ANAC n. 840/2018 predisponendo adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare fenomeni corruttivi e, in particolare:

- sottopone al Consiglio di Amministrazione le modifiche al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza affinché sia adottato entro il 31 gennaio, verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, proponendo le modifiche dello stesso sulla scorta delle indicazioni raccolte;
- cura la comunicazione del Piano all'ANAC secondo le modalità indicate dall'Autorità e collabora con l'Autorità
- redige entro il 15 dicembre, sulla base di appositi report predisposti dai Dirigenti, relazione annuale sull'attuazione del PTPCT sull'efficacia delle misure introdotte sulla base delle indicazioni dell'ANAC. La relazione è pubblicata sul sito aziendale, sezione Amministrazione Trasparente;
- propone al Direttore, ove possibile, il Piano di rotazione degli incarichi dei Dirigenti, dei Funzionari e dei dipendenti per le aree particolarmente esposti alla corruzione;
- individua, su proposta dei Dirigenti competenti, il personale da inserire nel Piano annuale di formazione e lo approva;
- assicura l'attuazione degli obblighi di trasparenza e di pubblicazione di cui D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.;
- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 190 del 2012 e dell'art. 15, D.Lgs. n. 39 del 2013;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in Settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica, d'intesa con il Direttore, l'effettiva rotazione se prevista degli incarichi negli Uffici/ Settori preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione ai sensi dell'art. 1 comma 10, lett. b), della Legge n. 190 del 2012 in seguito all'approvazione del relativo Piano;
- individua altra figura dirigenziale esclusivamente per l'attività di monitoraggio in ordine all'attuazione delle misure che riguardano il RPCT eventualmente individuato temporaneamente quale responsabile di Settore;
- è individuato come "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette in una logica di continuità esistente fra i presidi anticorruzione e antiriciclaggio e l'utilità delle misure di prevenzione del riciclaggio a fini di contrasto della corruzione;
- può, in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva, acquisire direttamente documenti, atti, o svolgere audizioni dei dipendenti per avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto di segnalazione;
- informa e sorveglia e fornisce consulenza all'Azienda circa gli obblighi derivanti dal rispetto dei dati personali ( art. 39 RGPD);



Per gli adempimenti previsti il Responsabile anticorruzione e trasparenza individua i responsabili di settore in grado di svolgere, con le dovute competenze, le diverse attività connesse alla gestione del sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza.

Nel 2019 il RPCT si è iscritto alla piattaforma messa a disposizione nel portale dell'ANAC appositamente per la registrazione dei piani e delle relazioni annuali, e la sta già utilizzando.

## 4) GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

### 4.0) INTRODUZIONE

Il PNA ed i suoi aggiornamenti forniscono (§ 6) *alcuni principi generali nonché [...] indicazioni metodologiche - [...] sulle fasi di analisi e valutazione dei rischi.*

*[...] Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali.*

Tenuto conto che il PTPCT “è strumento per l'individuazione di misure concrete da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione”, con il presente PTPCT si mira a coniugare la realtà gestionale di ASF con i principi di impostazione e realizzazione del processo di gestione del rischio di corruzione di cui alle indicazioni del PNA attuale.

La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno di ASF per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Si riporta di seguito un estratto dall'allegato 1 al PNA 2019 rispetto alla definizione dei principali attori della gestione del rischio di corruzione:

*...“La vigente disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)** un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio (cfr. Parte IV, di cui al presente PNA, § 8.).*

*Questo ruolo di coordinamento non deve in nessun caso essere interpretato dagli altri attori organizzativi come un pretesto per deresponsabilizzarsi in merito allo svolgimento del processo di gestione del rischio. Al contrario, l'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione.*

...

*L'organo di indirizzo deve:*

- *valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;*
- *tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;*
- *creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;*
- *assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;*
- *promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale (cfr. Parte III, di cui al presente PNA, § 2.).*





□ **I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative devono:**

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

□ **Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) e le strutture con funzioni analoghe, devono:**

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

□ **I RPCT possono avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:**

- attuare il sistema di monitoraggio del PTPCT, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di queste strutture per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

Laddove le strutture di vigilanza e di audit interno non siano presenti a causa delle ridotte dimensioni delle amministrazioni o per altre ragioni organizzative, le stesse amministrazioni possono prendere in considerazione la possibilità di istituirle, eventualmente in collaborazione con altre amministrazioni<sup>3</sup>, in applicazione del principio guida sulle collaborazioni.

È opportuno che i **dipendenti partecipino** attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

**Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti** (es. uffici legali interni, uffici di statistica, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.”

#### **4A) ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO**

Essa ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento di ASF, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.



Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio. Si consideri, ad esempio, un'amministrazione collocata in un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata; il dato è molto rilevante ai fini della gestione del rischio di corruzione, perché gli studi sulla criminalità organizzata hanno da tempo evidenziato come la corruzione sia proprio uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni criminali.

In Italia dal 2012, anno di approvazione della legge anticorruzione, ad oggi, la situazione è progressivamente migliorata grazie all'istituzione dell'ANAC, alla legge Severino, alla normativa sull'accesso civico e FOIA, ed alla riforma degli appalti pubblici.

*“La corruzione è un furto di democrazia. Crea sfiducia, inquina le istituzioni, altera ogni principio di equità, penalizza il sistema economico, allontana gli investimenti e impedisce la valorizzazione dei talenti. L'opacità e il malfunzionamento degli apparati pubblici e di giustizia colpisce ancor di più i poveri e le persone deboli, crea discriminazioni, esclusioni, scarti, distrugge le opportunità di lavoro” (S.Mattarella, messaggio del Presidente della Repubblica, “Giornata mondiale contro la corruzione”,2015).*

La Relazione del Procuratore generale della Corte dei Conti dell'anno giudiziario 2017 afferma che nessuna forma di contrasto alla corruzione può assicurare risultati durevoli se non è accompagnata dal recupero di valori etici che solo l'esempio, l'educazione della scuola e della famiglia possono insegnare, chiedendo la collaborazione della scuola e della intera società civile. In particolare si sottolinea come sia l'inefficienza a determinare zone grigie dove si possono annidare conflitti d'interessi e corruzione.

La giurisprudenza della Corte dei Conti Lombardia, inoltre, rappresenta ormai il danno d'immagine accanto al danno patrimoniale nei reati contro la pubblica amministrazione in quanto in tali casi si verifica una lesione del bene giuridico consistente nel buon andamento della Pubblica Amministrazione che, a causa della condotta illecita dei suoi dipendenti, perde credibilità ed affidabilità all'esterno, ingenerandosi la convinzione che tale comportamento patologico sia una caratteristica usuale dell'attività dell'Ente pubblico. Il territorio della Città Metropolitana milanese, inoltre, è strettamente legato alle province limitrofe con cui, di fatto, rappresenta una sola grande area ad alta conurbazione.

Questa zona, che riveste particolare rilevanza nel panorama economico e finanziario nazionale, stimola ormai da diversi decenni l'interesse della criminalità organizzata.

Ne consegue che il relativo territorio, che tra l'altro gode anche di facili collegamenti viari ed aeroportuali con l'estero, è naturalmente esposto alla diffusione di molteplici fenomeni criminali con l'interazione e sperimentazione di moderni ed efficaci modelli di organizzazione e dei relativi interessi illegali.

Nella Relazione del Procuratore Regionale della Lombardia della Corte dei Conti (S.Pilato) per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2019 si legge: “La maggiore consapevolezza dei danni sociali ed economici dei fenomeni corruttivi, espressa dal riferimento al ‘furto di futuro e di democrazia’, è associata e sovrapposta alla constatazione della permanenza, della dilatazione e della trasformazione della devianza finanziaria che inficia il buon andamento delle gestioni pubbliche. (...) l'analisi condivisa delle cause e dei fattori di agevolazione dei fenomeni espansivi dell'illegalità amministrativa, (...) li distingue in tre fondamentali ambienti giuridici, riguardanti: la qualità della regolazione (*regulatory quality*), intesa come capacità di adottare regolazioni (leggi o altri atti normativi) idonee a permettere e a promuovere lo sviluppo economico; il ruolo della legge (*rule of law*), inteso come livello di osservanza delle norme e come qualità di esecuzione delle transazioni, efficienza della polizia e delle corti di giustizia; l'assetto dei controlli (*control of corruption*) che verifica i livelli di *bribery* (pagamento di tangenti) e di cattura delle istituzioni pubbliche da parte degli interessi forti. (...) La revisione del sistema di prevenzione amministrativa può fondarsi –oggi- sullo scatto di avanzamento della cultura giuridica, agevolato dal superamento dello stato di tolleranza implicita nei confronti dell'illegittimità finanziaria, considerata nei tempi passati quasi come una condizione inevitabile per il superamento dei pesi e delle inerzie burocratiche, insuperabili senza un costo complementare ed occulto.”



Nella Relazione della Corte dei Conti del Presidente Antonio Caruso, all'apertura dell'anno giudiziario 2019, si legge che: "Come è noto, il fenomeno della corruzione nella gestione della cosa pubblica – in tutte le sue diversificate articolazioni (fattispecie di concussione, di corruzione propria ed impropria, di abuso d'ufficio, di malversazione) - ha costituito negli ultimi decenni un vero e proprio "tallone d'Achille" del nostro "Sistema Paese", con il consolidamento di una generalizzata ed indistinta percezione di inaffidabilità dell'amministrazione pubblica, da cui è derivato il condizionamento in negativo della propensione agli investimenti e, quale conseguenza inevitabile, un freno allo sviluppo e alla crescita economica. La situazione è indubbiamente migliorata nel corso degli ultimi anni, come testimoniato dal netto miglioramento del posizionamento nella classifica dell'indice di percezione della corruzione, annualmente stilata da "Transparency International" su una piattaforma composta da 180 Stati sulla base di sondaggi e valutazioni formulate da esperti sulla corruzione nel settore pubblico, ognuno dei quali assegna un punteggio da 0 (altamente corrotto) a 100 (per niente corrotto). Dal 2012 (72° posto) l'Italia ha guadagnato ben 10 punti e scalato 19 posizioni, collocandosi al 53° posto nell'anno 2018.

Il trend positivo è stato senza dubbio influenzato, nelle valutazioni degli osservatori esterni, dall'intervenuta introduzione nell'ordinamento sia di nuove norme dirette a contrastare i fenomeni corruttivi tramite l'implementazione della trasparenza procedimentale amministrativa e l'irrigidimento del sistema sanzionatorio penale ed amministrativo - unitamente alla previsione di nuove specifiche sanzioni afflittive, in particolare l'introduzione delle nuove fattispecie penali di induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.) e di traffico di influenze illecite (art. 349 bis c.p.), sia di un complesso ed articolato sistema di controlli interni presso i singoli enti pubblici il cui perno è stato fissato con l'introduzione della figura, pressociascun ente pubblico, del c.d. Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"), la c.d. "Legge Anticorruzione".

Si rinvia al capitolo dedicato ai pronunciamenti emessi nel corso dell'anno, per l'analisi delle singole fattispecie. In questa sede si reputa nondimeno necessario svolgere alcune riflessioni sul fenomeno della corruzione nel suo complesso. E ciò sia per la sua evidente gravità intrinseca, sia per le conseguenze devastanti - in termini di pregiudizio finanziario diretto e di pregiudizio d'immagine - che lo sviamento dell'azione amministrativa può produrre in conseguenza del perseguimento, da parte dei soggetti responsabili, di interessi diversi da quelli pubblici, soprattutto quando lo sviamento sia funzionale al perseguimento di utilità personali.

Nella relazione di ANAC "La corruzione in Italia 2016-2019" possiamo leggere alcuni dati significativi: nel periodo tra agosto 2016 e agosto 2019 si sono verificati 152 provvedimenti della magistratura relativi a casi di corruzione, di cui il 74% ha riguardato l'assegnazione di appalti pubblici. Il 41% dei casi ha avuto luogo nei municipi, il 16% nelle società partecipate, l'11% nelle Aziende sanitarie. In Lombardia si è verificato il 7,2% degli episodi (prima regione del nord e al sesto posto dopo Sicilia, Lazio, Campania, Puglia, Calabria).

Quindi, operando l'Azienda in un contesto territoriale tra quelli a più alto rischio, si deriva l'assoluta necessità di prestare massima attenzione alla coerente ed efficace attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi ed in materia di trasparenza amministrativa, ossia nell'impostazione del presente PTPCT, per ASF.

L'osservazione di quanto sopra esposto conduce sì alla necessità di vigilare su tutte le aree di cui a seguire sub 4C), ma con particolare riferimento a quella degli appalti pubblici

#### **4B) ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

Essa ha riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare essa è utile a evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità di ASF.

Come consigliato dall'ANAC, ai fini dell'analisi del contesto interno si prendono in considerazione i seguenti dati:





- organi di indirizzo,
- struttura organizzativa,
- ruoli e responsabilità;
- politiche, obiettivi, e strategie;
- risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie;
- qualità e quantità del personale;
- cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica;
- sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali);
- relazioni interne ed esterne.

Per quanto concerne gli organi ASF è assai rilevante tener conto di quanto segue.

Per l'Azienda Speciale, il ruolo che nelle società è svolto dall'Assemblea è in capo al Consiglio Comunale, ex vigente art.114 DLgs 267 / 2000, approvazione di:

- (a) il piano-programma, comprendente un contratto di servizio che disciplini i rapporti tra ente locale e azienda speciale;*
- (b) il budget economico almeno triennale;*
- (c) il bilancio di esercizio;*
- (d) il piano degli indicatori di bilancio.*

Le attribuzioni del Consiglio di Amministrazione sono indicate nello Statuto nell'art.12, quelle del Presidente del Consiglio di Amministrazione nell'art.15 dello Statuto, mentre i compiti del Direttore ex art.19. Lo Statuto di ASF è pubblicato sul sito Internet di ASF.

Ai fini di una più attenta analisi del contesto interno si deve tener conto dell'evoluzione aziendale che ASF ha vissuto a partire già dal 2017, legata sia alle decisioni che l'Ente di riferimento ha assunto riguardo alla ridefinizione del perimetro dell'attività di ASF sia alla riorganizzazione delle funzioni amministrative gestionali.

ASF ha ritenuto di istituire una funzione di "Compliance Aziendale", individuata nella D.ssa Cristina Omini, che si occupa delle tematiche afferenti a Salute e Sicurezza sul Lavoro, Anticorruzione, Trasparenza, Privacy. A maggio 2018 è stato nominato un consulente per supportare tale funzione, supporto che nei primi mesi è stato quasi completamente assorbito dall'adeguamento alle nuove normative in materia di Privacy.

Rilevato che il PTCPT 2019-2021 prevedeva in sintesi:

- Alimentazione flussi trasparenza;
- Formazione in materia di prevenzione della corruzione;
- Segregazione funzioni / rotazione ordinaria;
- Ottemperanza normativa D.Lgs. 97/2016.

Si rileva che l'attività del RPCT ha risposto a quanto previsto nel PTPCT in merito alle novità introdotte (ex D.Lgs. 97/2016) sugli obblighi della trasparenza ed accesso alle informazioni con pubblicazione obbligatoria es. informazioni patrimoniali e reddituali amministratori, indicatore velocità pagamenti, pagamenti effettuati dall'Azienda etc., in merito alla sezione dedicata all'Accesso civico, in tutte le sue vesti, e al ricevimento delle segnalazioni di illecito e tutela dei segnalanti.

Il RPCT ha supportato la rotazione delle figure dei Direttori di Farmacia, misura deliberata nel mese di settembre 2018 e realizzata nel mese di gennaio 2019.

Le politiche, gli obiettivi e le strategie sono correlate all'approvazione, da parte del Consiglio Comunale, del bilancio preventivo di ASF; gli organi comunali deliberano inoltre in materia di affidamento e revoca di servizi e di politica tariffaria; i contratti di servizio regolamentano i rapporti tra Comune ed ASF (soggetto gestore) nel dettaglio operativo. Nel corso dell'anno 2019 il Consiglio d'Amministrazione ha dato mandato al Direttore



Generale di sottoporre lo Statuto Aziendale ad un vaglio tecnico-giuridico, ai fini della presentazione al Comune di San Giuliano Milanese di una ipotesi di revisione dello stesso.

Quanto alle risorse, alle conoscenze ed alle tecnologie, l'organico di ASF ha competenze di gestione diretta, nonché di coordinamento di svolgimento di servizi svolti a mezzo di terzi, e competenze amministrativo – finanziarie.

I livelli di tecnologia ed automazione Aziendali risultano adeguati con riferimento all'informatica personale (utilizzo di programmi di elaborazione da parte dei singoli), come previsto nel precedente PTCPT rimane necessario analizzare lo stato delle procedure interfunzionali, anche al fine di prefigurare miglioramenti organizzativi e conseguenti interventi di automazione.

Nello specifico sono ad oggi di fatto operativi il sistema informativo di gestione delle farmacie e magazzino, il sistema di contabilità e bilancio, il sistema automatico di rilevazione delle presenze del personale dipendente operante nei vari settori / servizi e nelle unità di staff di sede, il sistema tecnico – operativo del settore cimiteriale e il programma di gestione rette nidi.

Circa la cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica, non risultano eventi da segnalare sia con riferimento agli amministratori in carica, sia con riferimento ai dipendenti dell'ASF.

I sistemi ed i flussi informativi sono correlati a vigenti processi e prassi decisionali operative (sia formali sia informali) per cui si rinvia al prosieguo. Con l'approvazione dell'organigramma e relativa specifica definizione delle funzioni, gli stessi sistemi e flussi informativi hanno migliorato la definizione ma non la proceduralizzazione automatica.

Attualmente non è possibile prevedere l'alimentazione automatica della sezione "Amministrazione Trasparente".

Circa le relazioni interne alla ASF ed esterne tra ASF e terzi non risultano particolari elementi da segnalare.

In materia di **Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti** (AUSA) e contrasto al riciclaggio si rileva che il **RASA**, regolarmente iscritto all'AUSA per ASF è Cristiano Canova, in qualità di legale rappresentante.

Appare evidente la necessità di presidiare sempre i processi Aziendali con massima attenzione rispetto al potenziale verificarsi di eventi corruttivi, facendo leva sulle procedure informatizzate di settore come già sopra descritte, ma dovendo ancora dedicare attenzione allo stato delle procedure interfunzionali, al fine di migliorare il livello di automazione e in ogni caso presidiare sia le relazioni interne che esterne.

Oltre alla condivisione dei temi del PTPCT con i responsabili dei settori già avvenuta, è stata erogata dal RPCT la formazione a tutto il personale aziendale, con sessioni ad hoc, in materia di Prevenzione della corruzione. L'erogazione di tale formazione proseguirà nel 2020 e con la programmazione a seguire.

#### **4C) AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE E GENERALI**

Tenendo nel prosieguo costantemente conto di tutto quanto sopra sub A) e B), per la "[...] *mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi, il presente PTPCT focalizza questo tipo di analisi in primo luogo [come da definizione del PNA e dei relativi Aggiornamenti] sulle cd. "aree di rischio obbligatorie" [da I a IV a seguire], sulle cd. "aree generali", anch'esse riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi [da V a X], nonché dalle aree precisate dalle Linee Guida [XI e XII].*



#### **4D) AREE E PROCESSI AZIENDALI A MAGGIOR RISCHIO – ALLEGATO**

##### **Mappatura dei processi**

Il rischio costituisce la capacità potenziale di un'azione e/o di un comportamento di creare conseguenze illegali a danno della Pubblica Amministrazione. La valutazione del rischio si riferisce al processo, indicando con tale termine il sistema di azioni, atti e comportamenti collegati tra loro giuridicamente e logicamente che trasforma risorse (input) in prodotto (output) destinato a soggetto interno od esterno dell'amministrazione. La mappatura dei principali processi interni è quindi la fase centrale del generale processo di gestione del rischio.

La mappatura, pur attualmente non esaustiva, verrà implementata nel corso dell'anno 2020 in relazione alla mappatura legata al D.Lgs.231/2001 e a quanto emerso nelle verifiche effettuate dal RPCT.

Tenendo conto di quanto sopra esposto, con il presente PTPCT ASF:

- intende consolidare la cultura dell'analisi organizzativa, in ottica di rilevazione della situazione procedurale attuale, nella prospettiva di eventuale ridefinizione delle procedure stesse, nella prospettiva di efficacia ed efficienza dei processi, anche con il supporto dei necessari livelli di automazione;
- ai fini del presente PTPCT, si procede all'individuazione di alcuni processi (si veda l'allegato A) nell'ambito delle aree da (I) a (XII) sopra individuate;
- una più completa mappatura dei processi sarà effettuata in corrispondenza dello sviluppo del modello ex D.Lgs. 231 / 2001.

Quanto alla *valutazione del rischio*, ai fini del presente PTPCT vengono individuati i processi di cui all'Allegato, tenendo conto della valutazione del rischio, effettuata realizzando le seguenti fasi: a) Identificazione degli eventi rischiosi; b) Analisi del rischio; c) Ponderazione del rischio; d) Trattamento del rischio.

Relativamente al punto d) sono in corso di stesura le procedure.

#### **5) MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PER IL TRIENNIO**

##### **5.1) VERIFICHE PROCEDURALI E DI MERITO NELLE AREE / PROCESSI A MAGGIOR RISCHIO ANTICORRUZIONE**

In base agli aggiornamenti al PNA si evidenzia che *“Le aziende ... [debbono individuare] le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il RPCT”*.

Le misure di seguito dettagliate sono quindi oggetto di una specifica programmazione, che sarà oggetto di rendicontazione secondo i tempi e le modalità già sopra previste al § 3.

Come detto, ASF individua aree, processi, rischi come da Allegato al presente piano.

Il RPCT svolgerà in corso d'anno verifiche specifiche a campione (nel merito dei fatti gestionali, e con riferimento al rispetto dei vigenti regolamenti e procedure Aziendali) a partire da aree, processi, rischi di comportamenti illeciti, come da tabella allegata al presente piano, che si caratterizzano per il più elevato indice di rischio; di ogni verifica verrà redatto apposito verbale.

##### **5.2) POTENZIAMENTO IN MATERIA DI TRASPARENZA AMMINISTRATIVA, ANCHE A MEZZO DEL GRUPPO DI LAVORO; ADEGUAMENTO IN MATERIA DI ACCESSO AGLI ATTI**

###### **5.2.1) OBIETTIVO SPECIFICO IN MATERIA DI TRASPARENZA**

Alla luce dell'approvazione delle Linee Guida (non esaustivamente, § 3.1.3) e del relativo allegato (cui si rinvia per il dettaglio), è sempre in corso l'aggiornamento e verifica della sezione *Amministrazione Trasparente* del sito di ASF.



## 5.2.2) OBIETTIVO GENERALE IN MATERIA DI TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Il nuovo principio generale di trasparenza prevede che "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ora anche della trasparenza (PTPCT), viene identificata una apposita sezione relativa alla trasparenza, così come indicato nella delibera n. 831/2016 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sul PNA 2016. Con delibera n. 1310 del 28.12.2016 ANAC ha formulato le «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs.33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016» rivolte alle pubbliche Amministrazioni ed introducendo, in sostituzione dell'allegato 1 della delibera n. 50/ 2013, una mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente; in particolare nella sezione "Amministrazione trasparente" si raccomanda l'esposizione dei dati in tabelle con indicazione della data di aggiornamento del dato, documento ed informazione.

In seguito all'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679 Regolamento generale sulla protezione dei dati (RGPD) l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per l'attività di trasparenza, anche se effettuata per legge, deve avvenire nel rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali, secondo principi di adeguatezza, pertinenza e minimizzazione, attuando le relative misure. Il Responsabile della Protezione Dati è stato individuato sempre nella D.ssa Cristina Omini, in possesso degli specifici requisiti professionali richiesti.

Nel novellato art.10 del D.Lgs. 33/2013 è chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, 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.

Alla luce di quanto sopra, obiettivi del presente PTPCT in materia di trasparenza, oltre a quanto sopra sub 5.2.1, sono i seguenti:

- Assicurare lo sviluppo e la diffusione di una cultura della legalità ed integrità in tutte le componenti di ASF (amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori ecc.);
- Sviluppare la strutturazione degli uffici con adeguati strumenti operativi per il corretto assolvimento degli obblighi con il minor impiego di risorse possibili;
- Potenziare il flusso informativo interno della ASF, il confronto e la consultazione dei soggetti interessati (Responsabili di Unità Organizzativa) attraverso un gruppo di lavoro, coordinato dal RPCT, in modo tale sia garantita la produzione delle informazioni nel dettaglio e nel formato richiesto per la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web della ASF stessa;
- Attuare la ricognizione e l'utilizzo delle banche dati e degli applicativi, già in uso, al fine di identificare tutte le possibilità di produzione automatica del materiale richiesto;
- Assicurare una progressiva riduzione dei costi relativi all'elaborazione del materiale soggetto agli obblighi di pubblicazione;
- Mantenere in esercizio lo strumento di misurazione automatica degli accessi alla sezione *Amministrazione Trasparente*, già introdotto;
- Procedere secondo le indicazioni di ANAC in materia di attestazione dell'attività di pubblicazione nella sezione *Amministrazione Trasparente*.

Ai fini di cui sopra, è istituito il gruppo di lavoro, coordinato dal RPCT, che coinvolge i Responsabili di Unità Organizzativa di ASF, di ulteriore sviluppo della sezione del sito *Amministrazione Trasparente* (rispetto ai dati già oggi pubblicati), al fine di attivare ed alimentare tutte le sezioni di interesse, tenuto conto del nuovo assetto



normativo vigente, migliorando i relativi aspetti procedurali, nel rispetto del ritmo di aggiornamento e nel formato richiesto.

Il Gruppo di Lavoro opera a mezzo di riunioni periodiche, convocate dal RPCT, riunioni di cui è redatto apposito sintetico resoconto operativo; ogni Responsabile di Unità Organizzativa sviluppa l'attività ad esso assegnata e di propria competenza, con il supporto delle strutture che a detto Responsabile riferiscono; il coordinamento dell'attività del Gruppo è affidato al RPCT.

A mezzo delle citate riunioni periodiche, l'obiettivo di programma è anche quello di accompagnare l'intero organico di ASF nel prendere piena consapevolezza non soltanto dell'evoluzione normativa in materia di trasparenza e degli aspetti gestionali / procedurali / informatici del sistema, ma anche del diverso approccio che occorre attuare nella pratica lavorativa.

Il RPCT individua di volta in volta, a fini di coinvolgimento diretto, oppure ai fini della partecipazione alle riunioni del gruppo di lavoro, per area funzionale e per mansione svolta i dipendenti che si occuperanno della produzione e dell'aggiornamento dei dati ai fini della pubblicazione (che avverrà a cura dello stesso RPCT), per ciascuna sottosezione nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente", articolazione ed attribuzione delle competenze di massima per unità organizzativa, che di seguito si riporta:

#### UFFICIO/AREA COMPETENTE PER SEZIONE

- Disposizioni generali; Ufficio Amministrazione e Direzione
- Organizzazione; Ufficio Personale
- Consulenti e collaboratori; Ufficio Personale e Ufficio Gare-Contratti
- Personale; Ufficio Personale e Direzione
- Selezione del personale; Ufficio Personale
- Performance; Ufficio Personale
- Enti controllati; Ufficio Amministrazione
- Attività e procedimenti; Ufficio Personale e Direzione
- Provvedimenti; Direzione, Ufficio Personale e Ufficio Gare-Contratti
- Bandi di gara e contratti; Ufficio Gare-Contratti
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici; Ufficio Amministrazione
- Bilanci; Ufficio Amministrazione
- Beni immobili e gestione patrimonio; Ufficio Amministrazione
- Controlli e rilievi sull'amministrazione; Ufficio Direzione
- Servizi erogati; Ufficio Amministrazione
- Pagamenti; Ufficio Amministrazione
- Opere pubbliche; Ufficio Gare-Contratti
- Informazioni ambientali; Ufficio Direzione
- Altri contenuti; RPCT

Sul sito web di ASF, e anche all'interno della sezione Amministrazione Trasparente, potranno essere presenti anche note non obbligatorie ai sensi di legge, ma ritenute utili per informare il cittadino.

Il RPCT riferisce al Consiglio di Amministrazione eventuali inadempimenti e ritardi.

A tal fine il RPCT evidenzia e informa i Responsabili di Unità Organizzativa delle eventuali carenze, mancanze o non coerenze riscontrate e gli stessi dovranno provvedere a sanare le inadempienze entro e non oltre 30 giorni dalla segnalazione.

Eventuali ritardi negli aggiornamenti e nella pubblicazioni previste, che potrebbero comportare sanzioni, potranno costituire oggetto di provvedimento disciplinare da parte dell'ASF ai Responsabili di Unità Organizzativa.





### 5.2.3) OBIETTIVO IN MATERIA DI ACCESSO AGLI ATTI

In conseguenza all'entrata in vigore definitiva del FOIA (Freedom of information act), nella versione italianizzata conosciuta come «riforma Madia» (decreto legislativo n.97 del 25 maggio 2016) l'accesso civico ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013 non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, per cui chiunque può esercitarlo anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato. Non è inoltre necessario che sia fornita alcuna motivazione per presentare l'istanza di accesso civico.

Ai sensi del comma 3 dell'art. 5 del D. Lgs. n.33/2013, l'istanza può essere trasmessa per via telematica secondo le modalità previste dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 recante il «Codice dell'amministrazione digitale».

Significative sono le differenze con l'accesso tradizionale di cui all' art. 22 e seguenti della legge 241/1990 (che rimane in vigore), che richiede la presenza di un interesse differenziato da parte del cittadino, ovvero un interesse diretto, concreto e attuale, in sintesi: Diritto d'accesso Tradizionale Art. 22 L. 241/90; Accesso Civico art. 5 Comma 1 D.Lgs. 33/2013 Foia Art. 5 Comma 1 D.Lgs. 33/2013.

Il diritto di accesso documentale può riguardare documenti e non dati o informazioni detenuti da una P.A., salve le eccezioni di legge. Occorre avere un interesse differenziato, documenti, dati o informazioni. Il diritto di Accesso Civico può essere esercitato solo per documenti, dati e informazioni che siano oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 33/2013. Il diritto di accesso generalizzato può essere esercitato nei confronti di documenti dati e informazioni detenuti da una P.A., a prescindere dal fatto che ne sia previsto l'obbligo di pubblicazione e senza la necessità di dimostrare l' esistenza di un interesse differenziato.

La trasparenza intesa come accessibilità totale comporta che le amministrazioni si impegnino a pubblicare sui propri siti istituzionali "dati ulteriori" rispetto a quelli espressamente indicati da norme di legge. La L. 190/2012 prevede la pubblicazione di "dati ulteriori" come contenuto obbligatorio del Piano triennale di prevenzione della corruzione (art.1, comma 9, lett. f), come confermato anche dal D.Lgs. n. 33/2013 (art.7 bis, comma 3).

Anche tenuto conto della relativa novità della materia, ASF ritiene di operare come segue:

- come anticipato sopra, il RPCT assume anche la funzione di Responsabile dell'accesso, da parte di terzi, alle informazioni detenute di ASF, in modo da garantire il trattamento omogeneo delle richieste di informazioni con riferimento ad accesso documentale, accesso civico semplice, accesso generalizzato (come sopra definiti); ai fini di cui sopra, il RPCT si avvarrà delle Unità Organizzative competenti, anche tenendo conto della specializzazione dei componenti del Gruppo di Lavoro di cui al precedente § 5.2.2, nonché della competenza di soggetti esterni e degli Amministratori, all'occorrenza;
- data l'opportunità che le novità di cui sopra costituiscono per i terzi a fini di accesso e conoscenza delle informazioni detenute da ASF, ma dovendosi anche tener conto della complessità della materia, sono pubblicate nell'area *accesso civico* della sezione *Amministrazione trasparente* di ASF:
  - il link al D.Lgs. 97 / 2016 ed alle Linee Guida ANAC in materia di accesso alle informazioni;
  - lo stralcio del PTPCT di ASF;
  - un modulo di richiesta di accesso alle informazioni che possa auspicabilmente orientare il soggetto (cittadino, impresa, terzo) nel formulare la richiesta.

Nel corso del triennio saranno affinate le procedure qui sopra descritte ed avviate nella forma sperimentale, anche tenendo conto delle prime esperienze concrete condotte da ASF e da altre aziende pubbliche locali.

Nel corso dell'anno 2019 non è pervenuta nessuna richiesta di accesso civico direttamente al RPCT.

Le richieste di accesso documentale pervenute all'Azienda sono state evase nei tempi corretti.

Segnaliamo che i Consiglieri Comunali effettuano la richiesta al Comune di San Giuliano Milanese e che lo stesso inoltra ad ASF le richieste.



### **5.3) FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA**

Il RPCT ha effettuato nel corso del 2019 diverse sessioni di formazione ai dipendenti in materia di prevenzione della corruzione. Il RPCT ha valutato di coinvolgere tutti i lavoratori, di tutti i settori. Nel corso del 2020 saranno effettuate altre sessioni.

### **5.4) CODICE DI COMPORTAMENTO**

Il Codice di Comportamento costituisce misura di prevenzione della corruzione con indicazione di specifiche regole di comportamento per i dipendenti di ASF; come il Piano non costituisce un documento statico ma dinamico, in quanto integrato nelle strategie di prevenzione. ANAC con il PNA 2019 suggerisce di prevedere sanzioni per i lavoratori che non collaborano con il RPCT nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

ASF, nel corso del 2015, ha predisposto un Codice di Comportamento, aggiornato nel 2018, adottato dal Consiglio di Amministrazione il 31 gennaio 2019 come parte integrante del PTPCT.

### **5.5) INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte di ASF 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 ai sensi del Decreto Legislativo n.39/2013. Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente". ASF attua quanto previsto dalla Determinazione n. 833/2016 di ANAC "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile per la prevenzione della corruzione". In corrispondenza dell'assunzione della carica, gli amministratori di ASF sottoscrivono una dichiarazione volta al fine di cui sopra; lo stesso vale per gli eventuali dirigenti; la dichiarazione è aggiornata una volta all'anno.

Il RPCT monitora nel tempo la non emersione delle incompatibilità / inconferibilità in oggetto.

### **5.6) VERIFICA CIRCA L'ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI**

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ente nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, 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. ASF si impegna ad attuare l'art.16 ter del D. Lgs. 30.3.2001, n.165 introdotto dalla legge 6.11.2012, n.190, come modificato dall'art.1, comma 42, lettera l), della legge 6.11.2012, n.190 prevedendo il rispetto di questa norma quale clausola da inserirsi nei bandi di gara, a pena di esclusione dell'impresa (operatore economico) la quale si impegna ad osservarla. Il divieto si applica anche ai soggetti esterni con i quali l'amministrazione o l'ente in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro di qualsiasi genere privato o autonomo, estendendo la sfera dei soggetti assimilati ai dipendenti pubblici. Dal 2018 si prevede l'obbligo del dipendente dotato di poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda, al momento della cessazione definitiva dal servizio di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage.

La misura riguarda a rigore dunque dipendenti, collaboratori, amministratori.

Debbono essere previste clausole in sede di gare e procedure d'appalto ai fini del rispetto di quanto sopra esposto.



Si valuterà l'inserimento di specifiche clausole in sede di procedure di selezione ed assunzione del personale. Il RPCT svolge controlli ad hoc in corso d'anno al riguardo.

### **5.7) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA LA ILLECITI (WHISTLEBLOWER)**

L'art. 1, comma 51, della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D.Lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. Whistleblower. Con delibera G.C. n. 270 del 3.12.2015 si è disposta, per una prima fase, l'adesione alla procedura esterna di segnalazione attivata da ANAC al fine di meglio tutelare la riservatezza del segnalante, anche in ragione di possibili criticità organizzative derivanti da possibili conflitti anche potenziali di interesse che potrebbero derivare da una gestione interna della procedura. Delle modalità di utilizzo del sistema è stata data comunicazione a tutti i dipendenti. ASF ritiene di far proprio quanto segue, anche traendo dalle previsioni del D.Lgs. 231 / 2001, appena adottato dalla Società.

Anche ai sensi dell'art 6 c 2-bis lettera a) D.Lgs. 231 / 2001, i dipendenti ed i soggetti che collaborano con ASF nella prestazione di servizi (cui il presente PTPCT è trasmesso) hanno l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'Azienda, segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate o essere in corso di svolgimento; il RPCT deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi.

Le comunicazioni al RPCT potranno avvenire anche in forma anonima (per analogia ex art 6 c 2bis lettera b DLgs 231 / 2001); il RPCT tutela comunque la riservatezza dell'identità del segnalante.

Anche ex art 6 c 2bis lettera c) e d) DLgs 231 / 2001, l'Azienda adotta misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge; inoltre, ex lettera e) sono previste sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

ASF si riserva il diritto, che spetta beninteso anche a chi sia stato ingiustamente penalizzato da segnalazioni non veritiere rilasciate in malafede, di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è già stata istituita (dal 2016) la casella di posta elettronica:

[anticorruzione@asfsangiuliano.it](mailto:anticorruzione@asfsangiuliano.it).

Le segnalazioni possono essere comunicate anche oralmente o trasmesse anche per iscritto con consegna diretta al RPCT, a garanzie della riservatezza e dell'anonimato.

Nella sezione "Segnalazioni di illecito – whistleblowing" sono inseriti:

- i link alla normativa di riferimento;
- l'estratto della procedura aziendale;
- modulo scaricabile per le segnalazioni;
- un form di eventuale invio anonimo.

### **5.8) SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI (DISTINZIONE DELLE COMPETENZE) QUALE MISURA ALTERNATIVA ALLA ROTAZIONE**

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo. E' uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva, e va sostenuta da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale. Essa deve essere impiegata in un quadro di miglioramento delle capacità professionali senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Ove non sia possibile utilizzare la rotazione occorre operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva che



possono avere effetti analoghi: evitare l'isolamento di certe mansioni, favorire la trasparenza "interna" delle attività o l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".

L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. In tale direzione va anche l'esperienza del settore privato dove, a fronte di un mondo del lavoro sempre più flessibile e di rapido cambiamento delle competenze richieste, il livello di professionalità si fonda non tanto o, non solo, sulle capacità acquisite e dimostrate, ma anche su quelle potenziali e future. La rotazione è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, c. 10, lett. b) della l. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione». Questo tipo di rotazione, c.d. "ordinaria" è stata, quindi, inserita dal legislatore come una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione. L'istituto della rotazione era stato già previsto dal D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego, dall'art. 16, c. 1, lett. l-quater) (lettera aggiunta dall'art. 1, c. 24, d.l. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla l. 7 agosto 2012, n. 135), sia pure come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». Tale misura viene definita rotazione straordinaria.

Alla luce della particolare situazione e strutturazione attuale di ASF, il principio della rotazione era stato procrastinato anche in attesa della ridefinizione del perimetro delle attività gestite e della riorganizzazione aziendale. In settembre 2018 il Consiglio di Amministrazione, su suggerimento del RPCT e con giudizio favorevole del Direttore Generale, ha deliberato di attuare la rotazione dei Direttori di Farmacia, uniche figure aziendali aventi le stesse competenze e responsabilità, e quindi potenzialmente alternabili fra loro. Tale rotazione ha avuto compimento nel gennaio 2019.

La rotazione delle mansioni non può essere forzosamente attuata a scapito dell'efficienza gestionale, e quindi assume notevole rilevanza il principio della segregazione delle funzioni / distinzione delle competenze per tutte le altre figure rilevanti aziendali.

ASF si impegna, con specifico riferimento alle aree / processi / rischi di cui alla tabella in allegato al presente PTPCT ad operare nel rispetto di procedure che individuino distintamente le seguenti: a) istruttoria; b) decisione; c) attuazione; d) verifica.

Si dovrà operare, in linea di principio, a collocare le diverse fasi da a) a d) sopra in capo ad organi / soggetti diversi (anche in relazione alla rilevanza della singola decisione), ed in questo senso sono informate le procedure aziendali.

Il RPCT verifica il rispetto del principio di cui sopra nell'ambito della propria attività, ed in particolare, nell'ambito delle verifiche di cui al precedente § 5.1.

## **5.9) OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE**

Ancorché non esplicitamente richiamata nelle nuove Linee Guida, ASF ritiene di inserire nel proprio PTPCT la seguente misura.



In caso di conflitto di interessi, è fatto obbligo espresso a tutti i soggetti interessati (dipendenti, dirigenti, organi sociali, consulenti, collaboratori) di astenersi dall'adottare o fornire pareri, valutazioni tecniche, provvedimenti di competenza nei casi elencati al successivo capoverso, segnalando al RPCT (in caso di conflitto del RPCT, al Direttore Generale o al Consiglio di Amministrazione), ogni situazione di conflitto, anche potenziale, con i soggetti esterni (o interni) interessati dall'atto di ASF (o del soggetto esterno) da assumere e che potrebbe viziare l'atto stesso.

Le situazioni di conflitto di cui sopra, in via esemplificativa e da valutarsi specificamente caso per caso, possono essere riferiti a seconda dei casi a:

- legami del collaboratore esterno con appaltatori (o simili) dell'ASF o della società;
- legami del componente del Consiglio di Amministrazione, del dirigente, del dipendente, rispetto a soggetti esterni con l'ASF o con la società con cui deve stabilire un formale rapporto:
  - di parentela o affinità sino al quarto grado;
  - di carattere professionale stabile;
  - societari, associativi, politici o di altra natura (tutti da valutarsi di volta in volta), che possano incidere negativamente sull'imparzialità di dipendenti, dirigenti, organi sociali coinvolti nel processo decisionale.

A fronte della segnalazione, ove il ruolo del soggetto in conflitto sia essenziale ai fini della decisione, il Direttore Generale (ovvero il Consiglio d'Amministrazione, in caso di conflitto dello stesso Direttore Generale) provvede a delegare all'atto altro dirigente / dipendente di ASF.

ASF ha adottato e diffuso delle "Linee guida per la gestione dei conflitti d'interesse". Il RPCT ha raccolto le dichiarazioni dei collaboratori in merito alla sussistenza di situazioni reali/potenziali di conflitto d'interesse.

Il RPCT provvede a dare conoscenza agli organi sociali ed al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse; il RPCT effettua verifiche a campione in corso d'anno.

#### **5.10) VERIFICHE AFFERENTI ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI**

Ancorché non esplicitamente richiamata nelle nuove Linee Guida, ASF ritiene di inserire nel proprio PTPCT la seguente misura.

Il RPCT provvederà, attraverso azioni specifiche, a:

- rilevare, anche a mezzo di autodichiarazioni, degli eventuali incarichi extra – istituzionali in essere in capo ai dipendenti di ASF, ed alla loro eventuale autorizzazione da parte dell'organo competente;
- valutare le richieste di incarico extraistituzionale e sottoporlo all'attenzione dell'organo competente, per l'eventuale autorizzazione.

#### **5.11) FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

Ancorché non esplicitamente richiamata nelle nuove Linee Guida, ASF ritiene di inserire nel proprio PTPCT la seguente misura.

Nel corso del triennio:

- si procede all'effettuazione dei controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo in capo ai soggetti interessati;
- si procede affinché negli interpellati e negli inviti per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- si adottano gli atti necessari per adottare e adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.





Inoltre, i soggetti sopra indicati:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di Commissioni per l'assunzione di personale dipendente;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli Uffici di ASF preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, nonché alla partecipazione a gare ed appalti;
- non possono fare parte delle Commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Il RPCT provvederà ad individuare modalità per gestire i casi di cui al presente paragrafo, anche a mezzo di autodichiarazioni ed eventuali verifiche. Finora non si è verificato nessun caso dei sopra citati.

### **5.12) PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI**

Patti d'integrità e protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il Patto d'Integrità stabilisce la reciproca, formale obbligazione dell'Azienda e degli operatori economici che partecipano alle procedure dalla stessa indette di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, nonché l'esplicito impegno anticorruzione di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione di un contratto e/o al fine di distorcerne la relativa corretta esecuzione. I Patti di Integrità tra ASF e i concorrenti nelle procedure di gara saranno obbligatoriamente sottoscritti e presentati, insieme all'offerta, da ciascun operatore economico. Essi costituiranno parte integrante di qualsiasi contratto assegnato da ASF in dipendenza di ogni singola procedura di gara.

Lo schema di patto d'integrità per ASF è stato approvato nel 2019.

**Allegato A / ASF - Piano triennale di prevenzione della corruzione 2020 - 2022 (Tabella aree - processi - rischi)**

<b>Ambito del rischio</b>	<b>Area di riferimento come da PTPC (§ 4, lettera C - D)</b>	<b>Aspetti di rischio o comportamenti illeciti prevedibili (a titolo esemplificativo)</b>	<b>Valutazione della probabilità (da 1 a 5)</b>	<b>Valutazione dell'impatto (da 1 a 5)</b>	<b>Indice del rischio</b>	<b>effettuato monitoraggio RPCT</b>	<b>presenti procedure aziendali</b>	<b>programma azioni triennio</b>	<b>note</b>
Selezione del personale	I	Mancato svolgimento di una procedura selettiva	2	3	6	NO	SI	monitoraggio RPCT	
Selezione del personale	I	Nomina di commissari compiacenti orientati a favorire un partecipante alla selezione	3	3	9	NO	SI	monitoraggio RPCT	
Selezione del personale	I	Predisposizione di un bando (o di prove) troppo specifico al fine di favorire un partecipante	3	3	9	NO	SI	monitoraggio RPCT	
Programmazione degli acquisti (appalti)	II	Procedure di costruzione del budget / preventivo	3	4	12	SI	SI	proseguire monitoraggio RPCT	
Selezione del contraente	II	Coerenza delle procedure di acquisto attivate	2	3	6	SI	SI	proseguire monitoraggio RPCT	
Verifica dell'aggiudicazione e stipulazione dei contratti	II	Aggiudicazione a fornitori prescelti	2	3	6	SI	SI	proseguire monitoraggio RPCT	
Esecuzione del contratto	II	Procedure di verifica delle prestazioni anche ai fini del pagamento delle fatture	3	4	12	SI	SI	proseguire monitoraggio RPCT	
Assegnazione di concessioni cimiteriali	IV	Assegnazione di concessioni non spettanti	2	3	6	NO	SI	monitoraggio RPCT	
Accesso di fornitori terzi all'interno del cimitero	VIII	Accessi non autorizzati ai cimiteri comunali	2	3	6	SI	SI	proseguire monitoraggio RPCT	
Gestione acquisti e scorte farmacie	II	Procedure di verifica inventariale	3	4	12	SI	SI	proseguire monitoraggio RPCT	adozione schema scontistica aziendale generale
Gestione pagamenti on line	VI	Pagamenti a soggetti non dovuti	2	3	6	SI	SI	proseguire monitoraggio RPCT	
Recupero dei crediti	V	Non effettuazione del recupero delle somme dovute	2	2	4	SI	NO	monitoraggio RPCT, scrittura procedura aziendale	in corso analisi per affidamento recupero crediti
Assegnazione di incarichi professionali e collaborazioni	IX	Assegnazioni indebite di incarichi	3	2	6	SI- in parte	SI	verifiche nei vari settori	