



PIANO TRIENNALE
PREVENZIONE
CORRUZIONE E TRASPARENZA
2017-2019

AMA ROZZANO SPA

Premessa

Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), approvato dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ai sensi della L. 190/2012 recante le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della Pubblica Amministrazione", ha disposto l'obbligo per tutti gli Enti pubblici di adottare un programma e un piano triennale in cui devono essere fissate le modalità di controllo e di prevenzione, estendendo il provvedimento anche alle società a partecipazione pubblica ad integrazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01.

AMA Rozzano Spa ha adottato in data 26 febbraio 2014 il MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO come previsto dal D.LGS 8 giugno 2001, N. 231. Sono attualmente in corso le procedure per la nomina dell'OIV.

Il PNA 2013 specifica (par. 3.1.1.) che gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale *"sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali".....* ***"per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella legge n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/ società di interesse generale).***

*"Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della legge n. 190 del 2012 e denominate **Piani di prevenzione della corruzione**, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale. Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, **nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001.....**"*.

La principale azione prevista nel triennio 2017 2019 è pertanto rappresentata dalla completa attivazione del mod. 231 ed alla sua integrazione con le previsioni del PTPCT.

Nelle more della definizione della suddetta integrazione si procede all'aggiornamento del Piano approvato dal CDA in data 20 gennaio 2016. L'aggiornamento tiene conto dei recenti interventi normativi nazionali e del nuovo PNA 2016.

Come previsto dall'art. 1, comma 9, della L. n. 190/2012, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, il Piano risponde alle seguenti esigenze:

- individuare le attività, anche ulteriori rispetto a quelle indicate nel Piano Nazionale Anticorruzione, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, e le relative misure di contrasto, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di

- corruzione;
- prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
 - definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
 - definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
 - individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge."

In aggiunta all'approvazione del nuovo PNA 2016 si deve segnalare che nel corso del 2016 sono stati approvati:

- il **D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97** "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*" che modifica il D.Lgs. n. 33/2013 per quanto riguarda la trasparenza e relativi obblighi di pubblicazione, introducendo forme di maggiore tutela per i diritti dei cittadini e strumenti per promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa, nonché misure migliorative dell'efficacia delle azioni di contrasto alle condotte illecite, tese al rafforzamento della trasparenza amministrativa ed introducendo, infine, un regime di accesso civico ai dati e ai documenti pubblici equivalente al cosiddetto *Freedom of information act* (FOIA) tipico dei sistemi anglosassoni.
- Il **D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 (Nuovo codice degli appalti)**. In tema di prevenzione della corruzione, l'affidamento dei contratti pubblici rappresenta una delle aree a maggior rischio corruzione. Il provvedimento contiene inoltre ulteriori novità che riguardano la materia oggetto del presente Piano.

I principali contenuti del D.Lgs. 97/2016

Tutela della trasparenza:

l'art. 2-bis del D.Lgs. n. 33/2013, introdotto dal D.Lgs. n. 97/2016, evidenzia le macro categorie di soggetti interessati:

- Pubbliche amministrazioni
- Enti pubblici economici ed ordini professionali
- Società in controllo pubblico e società a partecipazione pubblica
- Associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di

indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni o che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici

Revisione e semplificazione gli obblighi di pubblicazione relativi alla sezione "Amministrazione trasparente", presente nei siti istituzionali degli enti interessati dalla disciplina;

Definizione di un nuovo diritto di "accesso civico", esteso anche a tutti gli atti, i documenti e le informazioni che non sono oggetto di pubblicazione obbligatoria;

Consolidamento del ruolo dei responsabili della prevenzione della corruzione;

Previsione di un unico responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Previsione di un maggior coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e nell'attuazione dei PTPC;

Previsione di un maggior coinvolgimento degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) nella formazione e nell'attuazione dei PTPC;

Unione, in un solo documento, del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità;

Previsione di attenuazioni delle conseguenze disciplinari per omesso controllo da parte del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nel caso in cui provi di aver comunicato agli uffici le misure da adottare, e le relative modalità, e di aver vigilato sull'osservanza del piano.

I principali contenuti della Delibera ANAC n. 831/2016 – PNA 2016

Promozione di misure di prevenzione:

oggettive, che mirano a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche;

soggettive, che mirano a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa ad una decisione amministrativa;

Mantenimento delle disposizioni, contenute nel PNA 2013 come aggiornato dalla Determinazione ANAC n. 12/2015, relative a:

- Impostazione della gestione del rischio;
- Definizione delle misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione;

Previsione di futuri interventi ANAC relativi alla predisposizione di:

- Linee guida sulla trasparenza, in sostituzione di quelle presentate

con la Delibera CIVIT n. 50/2013;

- Linee guida su codici di comportamento e sulle altre misure generali;

Recepimento dei contenuti del D.Lgs. n. 97/2016:

Maggior coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico alla predisposizione del PTPC tramite la definizione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione;

Maggior coinvolgimento degli stakeholders nell'elaborazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche tramite comunicati mirati, azioni di sensibilizzazione, ecc);

Unificazione, in capo ad un solo soggetto, del ruolo di Responsabile della corruzione e della trasparenza (RPCT), rafforzandolo dei poteri e delle funzioni idonee a garantire lo svolgimento dell'incarico in autonomia ed effettività;

Rafforzamento dei compiti e dei poteri degli OIV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;

Creazione di una sezione dedicata alla trasparenza nel PTPC in cui vengano definite le misure organizzative utilizzate per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza (Sezione dedicata che va a sostituire il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità - PTTI);

Introduzione di Misure di rotazione ordinaria o alternative (in caso di impossibilità alla rotazione): da adottare quali misure organizzative generali volte alla prevenzione di fenomeni corruttivi in aree e settori particolarmente esposti a tale rischio;

Verifica delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconfiribilità;

Whistleblowing;

L'Analisi del Contesto e la Mappatura dei Processi - I principali contenuti della Determinazione ANAC n. 12/2015.

Di seguito si presentano le più rilevanti indicazioni fornite dalla Determinazione ANAC n. 12/2015 in merito al processo di gestione del rischio di corruzione che rimangono confermate anche con il nuovo PNA:

Fase 1 Analisi del contesto e mappatura dei processi

Analisi del contesto: indagine atta ad ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi per via delle specificità dell'ambiente in cui l'amministrazione opera, delle dinamiche sociali, economiche e culturali e delle caratteristiche organizzative interne;

Contesto esterno: analisi dell'influenza delle caratteristiche ambientali (variabili culturali, criminali, sociali, economiche, criminologiche, ecc) sul verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno dell'amministrazione

- Fenomeni legati al territorio di riferimento
- Possibile influenze esistenti con portatori e rappresentanti di interessi esterni;

Contesto interno: analisi dell'influenza dell'organizzazione e della gestione operativa dell'amministrazione sulla sensibilità della struttura al rischio di corruzione (sistema di responsabilità, livello di complessità dell'ente, ecc);

Mappatura dei processi: dall'analisi del contesto interno deriva la necessità di un'accurata ed esaustiva mappatura dei processi per la definizione di adeguate misure di prevenzione tenendo in considerazione le seguenti aree di attività:

Aree di rischio generali a tutti gli enti:

aree di rischio obbligatorie ai sensi della Delibera CIVIT n. 72/2013:

- acquisizione e progressione del personale
- affidamento di lavori, servizi e forniture
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

ulteriori aree di rischio ai sensi della Determinazione ANAC n. 12/2015:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- incarichi e nomine
- affari legali e contenzioso

Aree di rischio specifiche: emergono dagli ambiti peculiari di attività degli enti. L'Autorità specifica che *"sin dalla fase di prima attuazione è raccomandato che ciascuna amministrazione includa nel PTPC ulteriori aree di rischio che rispecchiano le specificità funzionali e di contesto"*

Fase 2 Valutazione del rischio

Identificazione degli eventi rischiosi: individuazione di tutti gli eventi, anche potenziali, di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione sia ai processi di pertinenza dell'amministrazione che alle singole fasi del processo

Analisi del rischio: comprensione più approfondita degli eventi rischiosi ed individuazione, adeguatamente motivata, del livello di esposizione al rischio corruttivo delle attività e dei relativi processi

Ponderazione del rischio: definizione di una priorità di trattamento dei rischi considerando gli obiettivi dell'ente ed il contesto in cui esso opera

Fase 3 Trattamento del rischio

Identificazione delle misure: definizione delle modalità più idonee a prevenire i rischi avendo cura di contemperare la sostenibilità anche della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili

Misure obbligatorie/generali: tutte quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla Legge o da altre fonti normative

Misure ulteriori: inserite a discrezione dell'amministrazione nel PTPC

Requisiti dell'identificazione delle misure

- Efficacia della neutralizzazione delle cause del rischio
- Sostenibilità economica ed organizzativa delle misure
- Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione

Programmazione delle misure: definizione della programmazione delle misure individuate rilevando almeno i seguenti elementi:

- tempistiche (con l'indicazione delle fasi per l'attuazione)
- responsabili dell'attuazione delle misure
- indicatori di monitoraggio
- valori attesi

Il coinvolgimento degli Stakeholders:

Piano deve nascere e svilupparsi in un contesto di partecipazione e condivisione in cui i soggetti istituzionali, ma anche i dipendenti ed i cittadini sono invitati a dare il proprio contributo pertanto, come per il passato, anche per il presente aggiornamento si è proceduto alla preventiva pubblicazione di un avviso contenente l'invito a presentare proposte.

Tuttavia, non sono giunte osservazioni e/o proposte di sorta, con ciò confermando uno dei principali elementi di criticità del sistema e cioè lo scarso interesse da parte degli stakeholders.

Tale criticità è tanto più evidente se si pensa che il Piano ha lo scopo di individuare le misure atte a prevenire ogni possibile episodio corruttivo all'interno dell'organizzazione e di identificare gli attori di tale attività di prevenzione.

Per dare integrale attuazione alle Linee Guida contenute nell'aggiornamento 2016 PNA, con riferimento alla mappatura, integrale e completa, di tutti i processi (inclusi procedimenti) dell'azienda, il piano deve essere affrontato come un processo continuativo che al mutare delle scelte organizzative, sempre tese alla migliore efficienza ed efficacia dei servizi, dovrà mutare. Per questa ragione la sua applicazione non potrà che essere graduale e progressiva e non si configura quindi come un'attività una tantum, bensì come un processo ciclico in cui le strategie e gli strumenti vengono via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione e al mutare dell'organizzazione. L'adozione del Piano deve tenere anche conto dell'esigenza di uno sviluppo graduale e progressivo del sistema di prevenzione.

LE RESPONSABILITÀ

Ad integrazione di quanto contenuto nel precedente piano si rileva che AMA Rozzano ha proceduto alla individuazione del **Responsabile RASA, nella persona del dirigente Gianfranco Sgambato** che ha il compito di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA).

Non è invece stato ancora individuato **il Funzionario responsabile della comunicazione delle operazioni sospette** – (Decreto del Ministero dell'interno 25 settembre 2015 Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione). Il D.M. 25 settembre 2015 che tutte le pubbliche amministrazioni devono provvedere all'individuazione del soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni delle "operazioni sospette" all'UIF e che tale soggetto può coincidere con il Responsabile della prevenzione della corruzione ex L. n. 190/2012. Gli indicatori di anomalia connessi con l'identità o il comportamento del soggetto cui è riferita l'operazione sono riportati in allegato al succitato D.M. cui si rimanda. Sarà oggetto di ulteriore approfondimento nel corso del 2017 l'assoggettamento alla suddetta norma.

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO.

La Holding e le attività rese.

IMPRESE CONTROLLATE

AMA SPORT S.S.DIL SRL

Cap. soc.€ 100.000,00.

Socio Unico: AMA ROZZANO

Attività svolta: gestione impianti sportivi

SFERA SRL

Cap. soc. € 100.000,00

Socio Unico: AMA ROZZANO

Attività svolta: gestione farmacie comunali

MIOGAS SRL

Cap. soc. € 65.353,00

Soci: Ama Rozzano, Mea di Melegnano

QUOTA SOCIETARIA DETENUTA DA AMA ROZZANO 60,18%

Attività svolta: vendita gas

IMPRESE COLLEGATE

AREA SUD MILANO SPA

Cap. soc. € 516.457,00

Soci: Ama Rozzano, Comune di Locate Triulzi, Comune di Corsico, Comune di Pieve Emanuele, Comune di Cesano Boscone e Daneco Impianti spa.

QUOTA SOCIETARIA DETENUTA DA AMA ROZZANO 40,97%

Attività svolta: raccolta e smaltimento rifiuti

ARCO srl

Cap. soc. € 54.615,00

Soci:

Ama Rozzano:

QUOTA SOCIETARIA DETENUTA 10%

Comune di Pieve Emanuele:

QUOTA SOCIETARIA DETENUTA 10%

Comune di Lacchiarella:

QUOTA SOCIETARIA DETENUTA 10%

Societa Cir Food:

QUOTA SOCIETARIA DETENUTA 70%

Attività svolta: ristorazione scolastica

ALTRE IMPRESE

GM GESTIONE MULTISERVICE

QUOTA SOCIETARIA DETENUTA DA AMA ROZZANO 5,97%

Ama Rozzano spa

settori di intervento:

- **ristorazione scolastica**

- **pasti a domicilio per anziani**
- **servizi Igiene Ambientale**
- **cosap/cimp**
- **farmacie Comunali**
- **vendita gas**
- **lampade votive nei cimiteri comunali**
- **trasporti scolastici e cimiteriali**
- **servizi educativi**
- **servizi culturali**
- **servizi sportivi**
- **teleriscaldamento**
- **manutenzione impianti termici**

Ristorazione Collettiva

Si tratta di un servizio erogato per conto del Comune di Rozzano e consiste nella fornitura di pasti agli alunni che frequentano le scuole del territorio oltre ai pasti per gli anziani assistiti dal Comune. Ama Rozzano garantisce l'attività amministrativa attraverso gli sportelli siti in viale Lombardia, 105, in via Oleandri, presso l'Infopoint di Piazza Alboreto oltre che presso il Cirp aperto anche nella giornata del sabato.

Le attività erogate, come precisato nel contratto, si possono riassumere come di seguito specificato:

- attività di fornitura e distribuzione di pasti agli studenti ed insegnanti delle scuole del Comune di Rozzano;
- attività di iscrizioni degli utenti al suddetto servizio;
- attività di emissione delle fatture mensili agli utenti;
- attività di riscossione dei pagamenti;
- attività di recupero del credito.

Gli utenti sono, circa, **3000**.

Le fatture agli utenti sono emesse con cadenza mensile per un totale di fatture **annue 24.000**

Le fatture possono essere pagate:

- presso gli sportelli di Ama Rozzano (percentuale di incasso) 37%;
- presso gli sportelli postali (percentuale di incasso) 50%;

- con bonifico bancario (percentuale di incasso) 6%;
- con RID (percentuale di incasso) 7%;

Anziani

Utenti **circa 30**

Le fatture agli utenti sono emesse con cadenza mensile per un totale di, circa, 350 fatture.

Le fatture possono essere pagate:

- presso gli sportelli di Ama Rozzano (percentuale di incasso) 37%;
- presso gli sportelli postali (percentuale di incasso) 58%;
- con bonifico bancario (percentuale di incasso) 2%;
- con RID (percentuale di incasso) 3%;
- Il Patto di accreditamento ha scadenza 30/11/2017

Il servizio di preparazione, distribuzione e somministrazione dei pasti è effettuato dalla Società ARCO srl posseduta al 10% dalla Società Ama Rozzano.

Igiene Ambientale

Ama Rozzano gestisce, per conto del Comune di Rozzano, a mezzo della Società Area Sud Milano, il servizio di igiene ambientale che consiste nella raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti. Ama Rozzano gestisce direttamente l'attività amministrativa che consiste nella gestione delle denunce di inizio, variazione e cessazione dei contribuenti tenuti al pagamento della TIA/TARES.

Ama Rozzano gestisce, inoltre, l'emissione dei ruoli (avvisi di pagamento), gli incassi e l'attività di recupero crediti.

Gli utenti sono: **19.800**

Gli avvisi di pagamento sono emessi con cadenza annuale ed i pagamenti possono essere effettuati o in quattro rate trimestrali, o in un'unica soluzione.

Gli avvisi di pagamento possono essere pagati:

- presso gli sportelli di Ama Rozzano (percentuale di incasso) **37%**;
- presso gli sportelli postali (percentuale di incasso) **32%**
- con bonifico bancario (percentuale di incasso) **13%**
- con RID (percentuale) **18%**

Gli incassi dai contribuenti relativi alla TIA/TARES, sono riversati al Comune.

Ama, a mezzo bando pubblico, ha costituito Area Sud per gestione servizio rifiuti.

COSAP/CIMP

Ama Rozzano gestisce, per conto del Comune di Rozzano il canone occupazione suolo pubblico (COSAP) e l'imposta di pubblicità (CIMP). Il servizio della pubblicità consiste nell'affissione dei manifesti pubblicitari presenti sul territorio e nella gestione amministrativa del canone.

Il servizio del canone occupazione suolo pubblico consiste nella gestione amministrativa del canone.

Gli utenti cosap (permanente e temporanea) sono: **1.600**

Farmacie comunali

Ama Rozzano gestisce, tramite la propria Società Sfera srl detenuta al 100 %, 4 farmacie comunali.

Vendita gas - MIOGAS srl

Ama Rozzano detiene il 60,18% della Società Miogas srl, società di vendita del gas naturale.

Ama Rozzano gestisce, per conto di Miogas srl, l'attività di sportello che consiste ne:

incassi fatture emesse da Miogas per servizio vendita gas;

contratti di volture, chiusure e allacci alla rete del gas.

Gli utenti sono, circa, **19.500** e le fatture sono emesse da Miogas ogni due mesi per un totale di, circa, 117.000 bollette annue.

Lampade votive nei cimiteri comunali

La società gestisce il servizio di lampade votive presso i due cimiteri cittadini.

Utenti : **2.496**;

Trasporti scolastici e cimiteriali

La società gestisce il servizio di trasporto scolastico e cimiteriale.

utenti : circa **76** per trasporto scolastico;

Servizi educativi (NIDI)

Ama Rozzano gestisce:

2 asili nidi per un totale di circa utenti **110**.

Le fatture sono emesse con cadenza mensile per un totale di **1155** fatture annue.

Le fatture possono essere pagate:

- presso gli sportelli di Ama Rozzano (percentuale di incasso) **37%**;
- presso gli sportelli postali (percentuale di incasso) **50%**;
- con bonifico bancario (percentuale di incasso) **9%**;
- con RID (percentuale di incasso) **4%**;

Servizi educativi (Spazio Bimbi)

Si tratta di un servizio educativo simile al nido.

Gli utenti sono:

n. 60

Le fatture agli utenti sono emesse con cadenza mensile per un totale di 629 fatture annue. Le fatture possono essere pagate:

- presso gli sportelli di Ama Rozzano (percentuale di incasso) **37%**;
- presso gli sportelli postali (percentuale di incasso) **52%**;
- con bonifico bancario (percentuale di incasso) **9%**;
- con RID (percentuale di incasso) **2%**

Servizi educativi (Avventura di Nascere e Crescere)

Si tratta di un servizio educativo rivolto a bambini fino a tre anni e all'accompagnatore adulto. Gli utenti sono:**n. 12**

Le fatture agli utenti sono emesse con cadenza **mensile** per un totale di **108** fatture

Gli avvisi di pagamento possono essere pagati:

- presso gli sportelli di Ama Rozzano (percentuale di incasso) **50%**;
- presso gli sportelli postali (percentuale di incasso) **48%**;
- con bonifico bancario (percentuale di incasso) **2%**;

- con RID (percentuale di incasso)

Servizi educativi di assistenza

Il servizio è effettuato per conto del Comune di Rozzano consiste nell'assistenza agli alunni disabili che frequentano le scuole del territorio.

Servizi educativi (pre e post scuola)

Il servizio, di tipo educativo, è rivolto ai bambini della scuola dell'infanzia e della scuola primaria:

gli utenti sono circa 454

Le fatture agli utenti sono emesse con cadenza mensile per un totale di 3.800 fatture annue.

Gli avvisi di pagamento possono essere pagati:

- presso gli sportelli di Ama Rozzano (percentuale di incasso) **37%**;
- presso gli sportelli postali (percentuale di incasso) **50%**;
- con bonifico bancario (percentuale di incasso) **7%**;
- con RID (percentuale di incasso) **6%**.

Servizi educativi (centri estivi)

Il servizio, di tipo educativo, è rivolto ai bambini della scuola dell'infanzia e della scuola primaria nel periodo di chiusura delle scuole:

gli utenti sono circa **762**

Le fatture agli utenti sono emesse e pagate dall'utente al momento dell'iscrizione al servizio **o settimanalmente**

Servizi culturali

Il servizio consiste nella gestione di :

- un cinema teatro di proprietà di Ama Rozzano;
- uno spazio culturale denominato "Cascina Grande"

- scuola civica di musica;

Servizi Sportivi – AMA SPORT S.S.DIL SRL

gestione piscina comunale

- Gestione piscina e area fitness

utenti: circa 3.000

gestione palestre

- gestione palestre affidate alle associazioni sportive;
- gestione Campi sportivi;

Servizio teleriscaldamento

Ama Rozzano gestisce la manutenzione:

- del Teleriscaldamento e acqua calda sanitaria dei nuovi quartieri del territorio.

Utenti **1420**

- del Teleriscaldamento quartiere Aler:

il servizio prevede la gestione della centrale Aler adibita alla fornitura di riscaldamento delle utenze dell'ALER (6.000 alloggi);

Per avere contezza dell'organizzazione aziendale, si rimanda alla visione dell'organigramma

Per comprendere a quali tipi di eventi corruttivi l'Azienda sia maggiormente esposta, è necessario analizzare e riportare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale esterno (dinamiche economiche, sociali, criminologiche e culturali del territorio) oltre che della organizzazione interna di AMA Rozzano Spa.

L'accuratezza dell'analisi del contesto esterno, intesa come analisi del contesto socio-territoriale, si può concretizzare considerando come fonti gli strumenti di analisi ed i dati desunti anche dal PTCPT del Comune di Rozzano (Socio unico di AMA Spa) cui si rimanda.

Nel corso del Triennio 2017-2019 verranno analizzate nel dettaglio, anche in collaborazione con il Comune di Rozzano le su esposte informazioni attinenti il contesto esterno, al fine di dare maggior completezza al Piano.

Per i futuri aggiornamenti, pertanto, l'analisi del contesto esterno sarà eseguita perseguendo gli obiettivi, considerando i fattori e le fonti, avvalendosi degli strumenti di analisi, e utilizzando tecniche di inserimento dei dati e informazioni indicati nella sottostante "Tabella riepilogativa di riferimento":

Obiettivi	Fattori e Fonti considerate	Metodologia di selezione dati/informazioni	Strumenti di analisi
<ul style="list-style-type: none"> - evidenziare come le caratteristiche culturali, criminologiche, sociali e economiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno - comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui l'ente è sottoposto 	<ul style="list-style-type: none"> - fattori culturali, criminologici, sociali e economici legati al territorio di riferimento dell'amministrazione o ente - relazioni e possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni - elementi e dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e dati e informazioni conseguite attraverso il ricorso al supporto tecnico della Prefettura territorialmente competente 	<ul style="list-style-type: none"> - selezione, sulla base delle fonti disponibili, delle informazioni rilevanti ai fini della identificazione e analisi dei rischi e alla individuazione e programmazione di misure di prevenzione specifiche - evitare l'inserimento delle informazioni e dei dati relativi al contesto esterno in modo "acritico" 	<ul style="list-style-type: none"> - analisi dei casi (casistica) e/o altri strumenti di analisi

Il contesto esterno, l'ambiente in cui agisce l'Azienda è un elemento quindi necessario per comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi anche in connessione alla struttura territoriale e alla sua dinamica sociale, economica e culturale. Per questo, l'analisi non può non partire da una focalizzazione del territorio di riferimento e delle dinamiche e variabili socioeconomiche ad esso correlato.

Analisi contesto interno

L'analisi del contesto interno focalizza e mette in evidenza i dati e le informazioni relative alla organizzazione alla gestione operativa dell'azienda in grado di influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruzione.

AMA Rozzano in coerenza con quanto previsto dall'art. 1, co. 9, della L. 190/12 e dall'art. 6, co. 2, del D.Lgs. 231/01, ha effettuato un'analisi della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi, con riferimento alla struttura organizzativa così come descritta nel Mod. 231

In fase di futuri aggiornamenti del Piano si completeranno le tabelle seguenti i cui contenuti ora si riportano a titolo esemplificativo:

- Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie

Risorse umane e risorse strumentali	Patrimonio di conoscenze (es. banche dati, servizi informativi, strumenti di conoscenze: riviste, abbonamenti, servizi di supporto, assistenza, formazione continua)	Sistemi e tecnologie (es. architettura informatica dell'ente, applicativi in uso, altri dati desunti dal piano di informatizzazione dell'ente; tecnologie strumentali in uso)

- Qualità e quantità del personale

Qualità del personale (es. qualifica e profilo professionale)	Quantità del personale (es. quantità suddivisa per qualifica e profilo professionale)

- Sistemi e flussi informativi, processi decisionali sia formali sia informali

Sistemi e flussi informativi (es. flussi in partenza dei vari uffici e in arrivo ad altri uffici, inclusi i flussi agli organi di controllo interno)	Processi decisionali formali (es. riferimento a determinazioni/deliberazioni/altri atti e provvedimenti di decisioni dell'ente)	Processi decisionali informali (es. riferimento a riunioni/ gruppi di lavoro/altri contesti decisionali che non atti provvedimenti formali)

- Relazioni interne ed esterne

Relazioni interne (es. sistema relazionale, criticità, grado di attuazione del principio di separazione tra organo di indirizzo e organi gestionali, livello di benessere organizzativo, relazioni con negli organi di vigilanza e di controllo interno, controllo di gestione)	Relazioni esterne (es. relazioni derivanti da contratto di appalto, , relazioni derivanti da concessione di contributi sovvenzioni)
---	---

AZIONI E MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Analisi e gestione del rischio

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

Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso. La prima individuazione e mappatura del rischio risale al primo piano adottato dall'Azienda.

Mappatura del rischio: aree di rischio

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

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.

Tenuto conto dell'indicazione normativa relativa ai procedimenti elencati nell'art. 1 co. 16 della l. 190/2012, il PNA ha focalizzato e ricondotto detta analisi in primo luogo alle quattro corrispondenti "aree di rischio obbligatorie". L'aggiornamento 2015 del

PNA ha, per contro, indicato la necessità di andare oltre queste aree di rischio tenuto conto del fatto che vi sono attività svolte in gran parte delle amministrazioni ed enti, a prescindere dalla tipologia e dal comparto, che, anche sulla base della ricognizione effettuata sui PTPC, sono riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi. Queste aree, insieme a quelle fin qui definite "obbligatorie" debbono essere denominate "aree generali". In attuazione delle indicazioni formulate dall'Autorità in sede di aggiornamento 2015 del PNA, il presente piano include tra le aree di rischi generali le ulteriori aree espressamente indicate nel PNA 2015. L'Autorità, in più parti del documento, insiste nell'attribuire alle aree di rischio un ruolo strategico, all'interno di ogni amministrazione, tanto da prescrivere che le precedenti "aree obbligatorie" siano denominate "aree generali" e che a queste siano aggiunte le "aree specifiche", in relazione alla tipologia dell'amministrazione.

Ciascuna amministrazione, quindi, con riferimento alle "attività a rischio" richiamate nel comma 16 della legge 190/2012, deve avviare, al proprio interno, la definizione delle aree e dei processi in esse contenuti, avendo cura affinché ciò sia l'esito di un processo più ampio (che in casi eccezionali può anche concludersi in due anni) che veda il coinvolgimento di tutte le strutture e di tutti i livelli dell'ente, benché in modo diverso.

Non sono stati, in questa fase, ricompresi ancora tutti i procedimenti dell'Azienda. Si prevede di completare l'aggiornamento della mappatura dei processi nell'arco del triennio di validità del presente piano partendo sempre dall'analisi dei processi già presenti nel sistema del Mod. 231 per procedere poi all'aggiornamento degli altri.

In tal modo si proseguirà, tra l'altro nell'armonizzazione dei processi nell'ambito dei presidi che, nella maggior parte dei casi, continuano ad operare.

Aree di rischio generali

Le attività ritenute maggiormente sensibili (dettagliate nel Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs 231/01), in quanto a più elevato rischio di corruzione sono riferite come da allegati n. 2 e n. 3 del Piano Nazionale Anticorruzione tra le altre a:

a) Area acquisizione e progressione del personale:

- concorsi e prove selettive: previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;
- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;
- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali di consulenza, studio, ricerca e collaborazione allo scopo di agevolare soggetti particolari.

b) Area affidamento di lavori, servizi e forniture:

- accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti
al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extraguadagni;
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto;
- contratti: tutte le procedure successive relative all'esecuzione dei contratti e alle liquidazioni.

c) Area economico finanziaria, gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio (incluso sovvenzioni e finanziamenti, liberalità, sponsorizzazioni), Area relazioni esterne:

- mancate entrate per frode o altri illeciti nei rapporti con terzi;
- illeciti nell'effettuazione delle spese.

d) Area controlli e verifiche ispezioni sanzioni:

- omissione di controlli, ovvero boicottaggio degli stessi o, ancora, alterazione dei controlli per effetto di conflitti di interesse tra soggetto controllante il soggetto controllato;
- controlli inventari, parziali o superficiali.

e) Area incarichi e nomine:

- incarichi e nomine fondate su un criterio di conoscenza/amicizia/favore personale, e non sulla base di un criterio di professionalità di specializzazione di competenza;
- incarichi e nomine non necessarie e conferite allo scopo di creare un'opportunità/lavoro/occasione al soggetto incaricato o nominato.

f) Area affari legali e contenzioso:

- scelta degli avvocati con criterio individuale e personale, sulla base di conoscenza/amicizia/favore personale, e non sulla base di un criterio di professionalità e di specializzazione per competenza.

Le misure di contrasto intraprese/da intraprendere dall'ente sono riepilogate nell'

Catalogo dei processi e gestione dei rischi

1.1 I SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno del Società Ama Rozzano e i relativi compiti e funzioni sono:

a) Consiglio d'Amministrazione:

- designa il responsabile dell'Anticorruzione (art. 1, comma 7, della L. n. 190);
- adotta il Piano della prevenzione della Corruzione e i suoi aggiornamenti; adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano.

b) Il Responsabile per la prevenzione:

- elabora e propone al C.d.A. il Piano Anticorruzione;
- 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 2013; art. 15 D.Lgs. n. 39 del 2013); elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, del 2012);
- coincide, di norma, con il responsabile della trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (art. 43 D.Lgs. n. 33 del 2013);
- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- propone l'aggiornamento del Codice Etico integrato con il Codice di Comportamento.

Per Ama Rozzano è identificato nella figura del Dirigente Dott.ssa Marinella Todisco, come da provvedimento del CdA del 19 dicembre 2013;

c) i referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza:

- sono individuati nella figure dei responsabili dei procedimenti, svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'Azienda e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti assegnati agli uffici;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);

d) tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione, dei referenti 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.);
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione

- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della L. n.190 del 2012);

e) L'Organismo di vigilanza:

- vigila sulla rispondenza dei comportamenti realizzati all'interno dell'Azienda Pubblica con quanto previsto dal "Modello di organizzazione, gestione e controllo" evidenziandone gli scostamenti, allo scopo di adeguarlo alle attività effettivamente svolte;
- valuta l'adeguatezza del "Modello di organizzazione, gestione e controllo", in relazione alle attività svolte dall'Azienda Pubblica e alla sua organizzazione, e cioè per valutare la sua idoneità ad evitare la commissione delle categorie di reati per la prevenzione dei quali esso è stato introdotto;
- cura l'aggiornamento del "Modello di organizzazione, gestione e controllo", sia attraverso una fase preventiva di analisi delle mutate condizioni aziendali, sia attraverso una fase successiva di verifica della funzionalità delle modifiche proposte;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.Lgs. n. 33 del 2013);

f) tutti i dipendenti di Ama Rozzano:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente; segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis L. n. 241 del 1990; artt. 6, 7 e 8 Codice di comportamento DPR 62/2013);

g) i collaboratori a qualsiasi titolo di Ama Rozzano:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito (Codice Etico)

1.2 LE RESPONSABILITÀ

• Del Responsabile per la prevenzione.

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 che si configura nel caso di: *"ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano"*;
- una forma di responsabilità disciplinare *"per omesso controllo"*.
- **Dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione.**
Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate e trasfuse nel P.T.P.C. devono essere rispettate da tutti i dipendenti e, dunque, sia dal personale che dalla dirigenza (Codice Etico/Codice di comportamento); *"la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare"* (art. 1, comma 14, L. n. 190).
- **Dei dirigenti per omissione totale o parziale o per ritardi nelle pubblicazioni prescritte.**
L'art. 1, comma 33, L. n. 190 stabilisce che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31:
 - costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 2009;
 - va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001;
 - eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.

AREE DI RISCHIO : GENERALI

Ad integrazione delle aree a rischio "obbligatorie", precedentemente individuate, AMA Rozzano ricondurrà i seguenti procedimenti da aree generiche a aree generali così come identificate come da Determinazione 12/2015:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

All'interno delle suddette aree sono da individuarsi i seguenti rischi:

- contributi per le associazioni culturali o sportive;
- servizi per profili d'utenza particolari: cioè servizi per godere dei quali è necessario possedere specifici requisiti d'accesso. Sono, a titolo esemplificativo: l'assegnazione di posti nei servizi educativi, culturali e sportivi (asili nido, spazio bimbi, scuola civica di musica ecc); la verifica dei requisiti di accesso degli utenti e controllo sulle convenzioni;
- gestione delle informazioni: ovvero la corretta applicazione delle regole sulla riservatezza dei dati e sulla corretta gestione delle banche dati dell'Azienda.

Va precisato che, a fronte della complessità organizzativa dell'Azienda, si è ritenuto, in fase di prima elaborazione del Piano, di concentrare l'attenzione solo sulle misure generali e rinviare ad una successiva e attenta analisi nel corso del triennio 2018-2020.

Per l'attività di mappatura dei processi saranno coinvolti i dirigenti competenti, sotto il coordinamento del Responsabile per la prevenzione.

2.1.2 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

A fronte della complessità organizzativa dell'Azienda, si è ritenuto, in fase di prima elaborazione del Piano, di avviare la valutazione delle aree e dei processi sensibili nel corso dell'anno 2017, privilegiando le aree obbligatorie considerate a rischio dal Legislatore, ed una successiva e attenta valutazione dei processi dell'Azienda nel corso del biennio 2017-2018.

Per ogni processo sarà elaborata una scheda, tenendo conto della metodologia proposta all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione, per la valutazione del rischio (allegato 5 del PNA), con la seguente "scala di livello rischio":

- Nessun rischio con valori < 5,00%
- Livello rischio "marginale" con valori tra 5,00% e 10,00%
- Livello rischio "attenzione" con valori tra 10,00% e 15,00%
- Livello rischio "serio" con valori tra 15,00% e 20,00%
- Livello rischio "elevato" con valori > 20,00%

2.1.3 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 dirigenti/responsabili per le aree di competenza, 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 superiore a 20%.

Le misure di contrasto nel corso dell'anno 2017 saranno oggetto di valutazione a seguito del completamento delle fasi di mappatura e valutazione del rischio, privilegiando le aree obbligatorie considerate a rischio dal Legislatore ed una successiva e attenta valutazione dei processi dell'Azienda nel corso del biennio 2017-2018.

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto della 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'intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

Le fasi di valutazione delle misure e del monitoraggio sono propedeutiche all'aggiornamento del Piano nel Triennio 2018-2020.

1. LE MISURE DI CONTRASTO

3.1 IL CODICE DI COMPORTAMENTO

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

Nella G.U. n. 129 del 4 giugno 2013 è stato pubblicato il DPR n. 62 del 16 aprile 2013 avente ad oggetto "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", come approvato dal Consiglio dei Ministri l'8 marzo 2013, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Il nuovo Codice, in vigore dal 19 giugno 2013, sostituisce quello fino ad oggi operativo emanato dal Ministero della Funzione Pubblica il 28 novembre 2000. Esso completa la normativa anticorruzione nelle pubbliche amministrazioni prevista dalla L. 190/2012, sulla base delle indicazioni fornite dall'OCSE in tema di integrità ed etica pubblica, definendo in 17 articoli i comportamenti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche i quali dovranno rispettare i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta.

Il campo di applicazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici si amplia: i destinatari della materia non sono più soltanto i dipendenti di tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero i dipendenti a tempo indeterminato e determinato ivi compresi i dipendenti di diretta collaborazione con gli organi politici, ma anche, per quanto compatibile, tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipo di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche e tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Le disposizioni specificano le norme di condotta dei dipendenti da quelle dei dirigenti.

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.

Le previsioni del Codice di comportamento saranno integrate e specificate nell'aggiornamento del vigente Codice Etico, come stabilito dal comma 44 dell'art. 1 della L. 190/2012.

Ama Rozzano ha pubblicato il Codice di comportamento dei dipendenti sul proprio sito web istituzionale e lo ha, altresì, consegnato a mano a tutto il personale dipendente con conferma di presa visione.

Per ciò che riguarda i consulenti e collaboratori di Ama Rozzano e per i collaboratori delle imprese che svolgono servizi per Ama Rozzano, la Società si impegna ad informare tutte le imprese fornitrici di servizi in sede di stipula del contratto che il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici è pubblicato sul sito di Ama Rozzano e di prenderne visione.

RESPONSABILITA': Responsabile per la prevenzione della corruzione

Dirigenti/Responsabili

DOCUMENTI: Codice di Comportamento/Codice Etico e ss.mm.

3.2 LA FORMAZIONE

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

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione deve prevedere una sezione – nell'ambito del piano formativo – dedicata alla formazione 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 amministrativa, e qualora possibile, le rotazioni di dirigenti e responsabili e la parità di trattamento..

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

Nel piano di formazione dovranno essere indicate:

- i dipendenti, i responsabili, i dirigenti che svolgono attività nell'ambito delle materie oggetto di formazione;
- il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;
- le metodologie formative: prevedendo la formazione applicata ed esperienziale (analisi dei rischi tecnici) e quella amministrativa (analisi dei rischi amministrativi);
- ciò con vari meccanismi di azione (analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi ecc.);
- le modalità del monitoraggio sistematico della formazione e dei risultati acquisiti; le attività formative devono essere distinte in processi di formazione "base" e di formazione "continua" per aggiornamenti, azioni di controllo durante l'espletamento delle attività a rischio di corruzione;
- le materie oggetto di formazione.

I Dirigenti/Responsabili di riferimento delle strutture cui fanno capo le attività a rischio

individuano, di concerto con il Responsabile per la prevenzione della corruzione, il personale da avviare ai corsi di formazione sul tema dell'anticorruzione e le relative priorità, anche utilizzando strumenti innovativi quali l'e-learning.

Le attività formative presenti nel Piano relative al primo anno di attuazione sono state divise per tipologia di destinatari:

- dipendenti INTERESSATI alla prevenzione del rischio corruzione
l'azione formativa su tutto il personale comporta interventi di conoscenza della normativa, interventi differenziati secondo i ruoli, interventi formativi su codice di comportamento
- dipendenti COLLEGATI alla prevenzione del rischio corruzione
i primi interventi formativi sono rivolti al Responsabile della Trasparenza e ai Responsabili / Dirigenti;
- dipendenti COINVOLTI nella prevenzione del rischio corruzione
la formazione rivolta a questi destinatari è mirata e differenziata in funzione delle attività ad alto rischio; questa formazione è rivolta inoltre al Responsabile del Piano.

Alle attività formative previste per il primo anno si aggiungeranno negli anni successivi interventi formativi organizzati sulla base del monitoraggio delle attività previste nel Piano di prevenzione della corruzione e sull'analisi dei bisogni formativi segnalati al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Nel corso del 2016 l'Azienda ha garantito la formazione in materia di prevenzione della corruzione in modalità e-learning che è risultata adeguata alle aspettative.

RESPONSABILITA':	Responsabile per la prevenzione della corruzione Dirigenti/Responsabili
PERIODICITA':	Annuale
DOCUMENTI:	Piano formativo

3.3 ALTRE INIZIATIVE DI CONTRASTO

3.4.1 INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' PER INCARICHI DIRIGENZIALI

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 sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Azienda, nell'apposita sezione "Trasparenza".

RESPONSABILITA': Responsabile della trasparenza e anticorruzione

DOCUMENTI: Codice di comportamento
Modulo insussistenza di cause inconfiribilità/incompatibilità

3.4.2 ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

Ama Rozzano attua 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.

RESPONSABILITA': Dirigente del Personale
Dirigente con procure
Dirigenti/Responsabili

DOCUMENTI: Procedure di affidamento/Contratti

3.4.3. ATTIVITA' E INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o responsabile di incarichi conferiti dall'Azienda può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi,

soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del responsabile può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per l'attuazione delle azioni di contenimento del rischio è utile richiamare quanto contenuto nel Codice di Comportamento adottato dall'Azienda.

RESPONSABILITA':	Dirigente con procure Dirigenti/Responsabili Dirigente Settore Risorse Umane
DOCUMENTI:	Regolamento per gli incarichi ai dipendenti Codice di comportamento

3.4.4 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI

La disposizione contenuta nell'art. 54 bis del D.Lgs. n. 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 dell'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.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione a seguito di una segnalazione di illecito effettuata all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio superiore gerarchico,:

- deve comunicare al **Responsabile della prevenzione**, in modo circostanziato, l'avvenuta discriminazione; il responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:
 - al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il dirigente valuta l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,
 - all'ufficio del personale, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione
 - all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;
 - *al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.); il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile per la prevenzione;*
- può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:
 - un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
 - l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;
 - il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione né dell'immagine della pubblica amministrazione.

3.4.5 ROTAZIONE DEL PERSONALE O MISURE ALTERNATIVE

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La ratio delle previsioni normative ad oggi emanate è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra Azienda ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Al riguardo, il Dirigente con procure, sulla base delle indicazioni dei Responsabili di servizio

e del Responsabile della prevenzione della corruzione, valuta con i responsabili stessi la rotazione dei dipendenti coinvolti nell'istruttoria di provvedimenti riguardanti le aree ad elevato rischio, compatibilmente con l'organico e la capacità e competenza del personale.

I Dirigenti procedono, comunque, alla rotazione dei dipendenti coinvolti in procedimenti penali o disciplinari, collegati a condotte di natura corruttiva.

Per evitare inefficienze, la rotazione dovrà essere preceduta da un periodo di affiancamento o dalla predisposizione di corsi formativi.

Nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, si applica la misura al personale non dirigenziale, con riguardo innanzitutto ai responsabili del procedimento.

Il responsabile della prevenzione della corruzione verifica, 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.

L'attuazione della misura comporta che:

- per il personale dirigenziale, la responsabilità dell'ufficio o del servizio deve essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;
- l'Azienda ha il potere di mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area o qualifica di appartenenza;
- in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'Azienda per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico; per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio; per le categorie si applicano le misure cautelari previste nell'ambito di ciascun ordinamento e, salvo disposizioni speciali, l'art. 3 della L. n. 97 del 2001;
- l'applicazione della misura va valutata anche se l'effetto indiretto della rotazione comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità;
- nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, l'Azienda applica la misura al personale non dirigenziale, con riguardo innanzi tutto ai responsabili del procedimento;
- l'Azienda si impegna a:
 - adeguare il proprio Statuto ed i propri regolamenti, al fine di assicurare la prevenzione della corruzione, anche sul tema della rotazione degli incarichi;
 - inserire i principi qui illustrati all'interno del decreto di nomina al primo rinnovo degli incarichi dirigenziali/Responsabili;
 - definire tempi e criteri di rotazione (atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dall'autorità dal C.d.A);

RESPONSABILITA':	Responsabile per la prevenzione della corruzione
	Dirigenti/Responsabili

DOCUMENTI:	Mappatura delle aree a rischio
	Funzionigramma
	Profili professionali

3.4.6 MONITORAGGIO

Il monitoraggio interno sull'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione è svolto secondo le seguenti modalità:

- la responsabilità di monitoraggio è assegnata al responsabile per la prevenzione della corruzione nominato dal C.d.A;
- il monitoraggio è effettuato in coordinamento con i referenti di prevenzione della corruzione debitamente nominati e i criteri adottati per il monitoraggio sono:
 - il rispetto delle scadenze previste dal Piano e l'esecuzione delle misure correttive del rischio;
 - il responsabile per la prevenzione della corruzione trasmette ogni anno, entro il 15 dicembre al C.d.A. una relazione recante i risultati dell'attività svolta e si occupa della sua pubblicazione sul sito nella sezione "Trasparenza";
 - il responsabile predispone inoltre dei report in relazione all'attività trimestrale, che invia all'Organismo di Vigilanza e che questi ultimi utilizzano per le loro attività di verifica, per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza ed, eventualmente, per segnalare inadempimenti che danno luogo a responsabilità ai sensi dell'art. 11, comma 9 de decreto 150/09.

Nello svolgimento della sua attività il responsabile per la prevenzione della corruzione si coordina con l'Organismo di Vigilanza in carica e partecipa alle riunioni indette da esso, elaborando apposito report di cui al punto 5.1.

Al fine di produrre un idoneo flusso di informazioni verso l'amministrazione vigilante ossia il Comune di Rozzano, il Responsabile della prevenzione della corruzione invia il Piano di prevenzione della Corruzione, le proprie relazioni annuali e ogni altra informazione richiesta riferita all'attuazione delle misure anticorruptive adottate.

2. OBBLIGHI DI TRASPARENZA

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 responsabili;
- 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. Il D.Lgs. n. 33 del 2013 si applica a tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

In base al comma 5 sempre del medesimo art. 22 poi "Le amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo promuovono l'applicazione dei principi di trasparenza di cui ai commi 1, lettera b), e 2, da parte delle società direttamente controllate nei confronti delle società indirettamente controllate dalle medesime amministrazioni.". Quindi, ove le società partecipate siano pure controllate, le stesse saranno tenute a svolgere attività di promozione dell'applicazione della predetta disciplina sulla trasparenza da parte delle società dalle stesse controllate.

Il Piano della Trasparenza e integrità (P.T.T.I.), è parte integrante e complementare del Piano della Prevenzione della Corruzione.

Il Responsabile della Trasparenza, che racchiude anche il ruolo di Responsabile alla prevenzione della corruzione ha il compito di:

- provvedere all'aggiornamento del P.T.T.I., al cui interno devono essere previste anche specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- controllare l'adempimento da parte dell'Azienda degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare al C.d.A., all'O.I.V., all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'U.P.D. i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità;
- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

I contenuti del Piano della Trasparenza sono coordinati con gli obiettivi indicati nel presente Piano.

1. Codice di comportamento

Ama Rozzano S.p.A. è dotata di un Codice etico di un Protocollo di comportamento approvato ai sensi del D.Lgs. 231/01 che disciplina anche i comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il Codice ha rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni.

Qualunque violazione del Codice etico e del Protocollo di comportamento deve essere denunciata al Responsabile della prevenzione della corruzione e/o al OdV, soggetti che in Ama Rozzano S.p.A. hanno proprie caselle di segnalazione indipendenti.

2. Formazione del personale

Saranno assicurate specifiche attività formative rivolte al personale dipendente.

Sarà compito del Responsabile della prevenzione della corruzione pianificare tale attività di formazione, valutando contenuti, tempistica, destinatari, verifiche ed eventuale programmazione di percorsi formativi aggiuntivi obbligatori per il personale collocato in aree esposte a più alto rischio corruzione. Per quanto qui non diversamente previsto, si fa rinvio alle misure di formazione previste dal Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01 adottato dalla Società.

Ama Rozzano S.p.A., ai sensi della normativa vigente, all'interno dello specifico percorso annuale di prevenzione della corruzione, ha l'obiettivo di:

- individuare i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- identificare e selezionare i canali e gli strumenti più idonei per l'erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificare e pianificare le ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione per ciascun utente.

3. Tutela del dipendente che segnala illeciti

Ama Rozzano S.p.A. promuove l'adozione di misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione.

L'articolo 1, comma 51 della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto whistleblower che prevede:

"1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni."

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale).

Ama Rozzano S.p.A. ha predisposto e reso operativa una procedura che consente a qualsiasi dipendente dell'azienda, di segnalare eventuali fatti illeciti o irregolarità, di cui si sia avuta conoscenza, ciò nell'assoluto rispetto delle condizioni di tutela e di sicurezza concernenti le generalità anagrafiche del soggetto segnalante e/o di ogni altro elemento che possa ricondurre al suo riconoscimento.

La gestione della segnalazione è a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza.

La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

La segnalazione di cui sopra potrà essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione, al seguente indirizzo di posta elettronica: anticorruzione@amarozzano.it

La segnalazione deve avere come oggetto: "Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del d.lgs. 165/2001".

6. Rotazione o misure alternative

Nell'ambito del PNA la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. 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. Il ricorso alla

rotazione deve essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

In particolare occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale. La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione. Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività. Si tratta, complessivamente, attraverso la valorizzazione della formazione, dell'analisi dei carichi di lavoro e di altre misure complementari, di instaurare un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, che possano porre le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione.

In una logica di formazione dovrebbe essere privilegiata una organizzazione del lavoro che preveda periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività, con un altro operatore che nel tempo potrebbe sostituirlo. Così come dovrebbe essere privilegiata la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, che, aumentando la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività, conseguentemente aumenta le possibilità di impiegare per esse personale diverso.

Non sempre la rotazione è una misura che si può realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPC le ragioni della mancata applicazione dell'istituto. Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute ad operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure alternative di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni" che prevede l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure.

7. Monitoraggio

In coerenza con quanto già previsto per l'attuazione delle misure previste ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono individuate 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 Responsabile della prevenzione della corruzione e l'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della L. 190/12 il Responsabile della prevenzione della corruzione pubblica nel sito web della Società una relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta sulla base di uno schema che A.N.AC. si riserva di definire.

Secondo quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, tale documento dovrà contenere un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo anche allo svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra dirigenti competenti in settori diversi per finalità di aggiornamento sull'attività dell'amministrazione, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali.

L'articolo 1, comma 10, lettera a della L. 190/12 prevede che il Responsabile della prevenzione della corruzione provveda alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione.

Entro il 30 giugno ed il 30 novembre di ogni anno verranno effettuate delle sessioni di reporting, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità emerse, in particolare a seguito di scostamenti tra valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori di monitoraggio associati a ciascuna misura. In tale ottica è garantita integrazione e coordinamento con i flussi semestrali previsti dal Mod. 231.

8. Inconferibilità e incompatibilità

Tra le diverse misure di prevenzione che è opportuno affrontare, va trattata la disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, richiamata anche dal PNA 2016 approvato dall'ANAC e approfondita dalla stessa nella delibera 833 del 3 agosto 2016. Tale disciplina risponde alla necessità di prevenire situazioni anche potenzialmente portatrici di conflitto di interessi ed ogni possibile situazione contrastante con il principio costituzionale di imparzialità anche negli enti di diritto privato in controllo pubblico, relativamente agli incarichi amministrativi di vertice e agli incarichi dirigenziali.

Per tale motivo è richiesto, al soggetto cui è conferito uno di questi incarichi, di rilasciare, all'atto della nomina, una dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità, dichiarazione che dovrà essere pubblicata sul sito dell'ente nella sezione "Società trasparente", e che costituisce condizione di efficacia dell'incarico stesso (art. 20 d.lgs. n. 39/2013). Nel caso di dichiarazione del falso, si incorrerà in responsabilità penale ai sensi dell'art. 76 del d.P.R. n. 445/2000, nonché nell'impossibilità di ricoprire per i successivi cinque anni alcuno degli incarichi previsti dal d.lgs. 39/2013.

Nel caso in cui venga rilevata l'esistenza di una causa di inconferibilità, secondo l'articolo 17 Dlgs 39/2013, la nomina viene dichiarata nulla e prende avvio il procedimento di contestazione, nei confronti sia del soggetto cui l'incarico è stato conferito, sia dei soggetti che componevano, all'atto di nomina, l'organo che lo ha conferito, ai fini della applicazione della sanzione inibitoria prevista all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013, secondo la quale l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza. I soggetti cui è stato conferito l'incarico, invece, in un arco di tempo congruo, in genere non inferiore a cinque giorni, hanno la possibilità di presentare documenti a discolta che consentano l'esercizio del diritto di difesa. Nel caso, invece, venga rilevata l'esistenza di una causa di incompatibilità, l'art. 19 prevede la decadenza e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso un termine di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPC, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

ANAC, in considerazione della buona fede del soggetto dichiarante, consiglia alle amministrazioni di accettare dichiarazioni cui sia allegato l'elenco di tutti gli incarichi da lui ricoperti e delle eventuali condanne per reati commessi contro la pubblica amministrazione, in modo che sia poi l'amministrazione stessa ad effettuare i relativi controlli. Qualora ANAC rilevi delle irregolarità, può sospendere la procedura di conferimento dell'incarico, oppure, nel caso in cui l'incarico sia già stato conferito, può imporre al RPC di procedere con le sanzioni illustrate in precedenza.

9. Trasparenza

Il D.Lgs.33/13, di attuazione dell'articolo 1, comma 35, della L. 190/12, modificato dal D.Lgs. 97/16, risponde all'esigenza di assicurare la trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche per mezzo della tempestiva pubblicazione delle notizie sui siti istituzionali delle amministrazioni medesime. I documenti contenenti atti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale della Società e sono mantenuti aggiornati.

Ama Rozzano S.p.A. ha adottato autonomamente le misure organizzative necessarie al fine di assicurare l'accesso civico (art. 5, D.Lgs. 33/13) e a pubblicato, nella sezione "Società trasparente", le informazioni relative alle modalità di esercizio di tale diritto e gli indirizzi di posta elettronica cui gli interessati possano inoltrare le relative richieste.

Nella nuova formulazione del D.Lgs. 33/13, modificato dal D.Lgs. 97/16, all'art.10 viene ABROGATO il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità, prima previsto al comma 1, che tutte le amministrazioni dovevano predisporre e aggiornare annualmente, indicando tutte le iniziative previste per garantire la trasparenza, la legalità e l'integrità, nonché i modi, le iniziative e le misure anche organizzative volti all'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa e ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica (commi 2 e 7 – anch'essi abrogati).

Il nuovo comma 1 prevede che sia inserita un'apposita sezione nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, in cui ogni amministrazione indichi i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati richiesti dalla normativa.

Il Piano di prevenzione della corruzione di Ama Rozzano S.p.A. pertanto prevede la presente sezione Trasparenza che assicura un'azione sinergica ed osmotica tra le misure di prevenzione della corruzione

consentendo il controllo da parte degli utenti dello svolgimento dell'attività amministrativa efficiente ed efficace.

Nel nuovo comma 3 viene, inoltre, ribadito come la promozione di sempre maggiori livelli di trasparenza sia un obiettivo strategico fondamentale di ogni amministrazione, da tradurre nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Ama Rozzano S.p.A., nel dare attuazione alla nuova normativa sulla trasparenza, intende garantire le libertà individuali e collettive, nonché i diritti civili, politici e sociali, integrare il diritto ad una buona amministrazione e concorrere alla realizzazione di un'amministrazione aperta e al servizio del cittadino. La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, 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. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

- Soggetti competenti all'attuazione delle misure per la Trasparenza

Il ruolo di Responsabile della Trasparenza, è affidato alla dottoressa Marinella Todisco, nominata in data 19/12/2013.

Il Responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge ed è, in particolare, preposto a:

- controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico secondo le modalità di legge;
- controllare sul corretto adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa e di quelli prescritti dal Responsabile della prevenzione della corruzione e controllare che le misure della Trasparenza siano collegate con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione;
- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare all'organo di indirizzo politico, all'O.d.v. con funzioni di O.i.V., al Responsabile nazionale della prevenzione della corruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità;
- provvedere all'aggiornamento annuale delle misure per la Trasparenza;
- curare l'istruttoria per l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 47 del D.Lgs. 33/13.

Il Responsabile della Trasparenza si avvarrà inoltre della collaborazione dell' O.i.V. di Ama Rozzano S.p.A.

L'O.i.V. di Ama Rozzano S.p.A. verifica l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione anche mediante le attestazioni previste dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche - Autorità Nazionale Anticorruzione (CIVIT) - adesso A.N.AC.

L'attuazione delle misure per la Trasparenza rientra tra i doveri d'ufficio dei Dirigenti/Responsabili degli uffici, che devono garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

- Soggetti responsabili della pubblicazione dei dati

Ama Rozzano S.p.A. individua:

- nei Dirigenti coadiuvati dai Responsabili/Referenti anticorruzione e trasparenza: i Responsabili della Trasmissione dei dati;
- nel Responsabile della Trasparenza; il Responsabile della pubblicazione dei dati.

I Dirigenti (articolo 43 co.3, del D.lgs. n.33/13) sono coinvolti nell'attuazione di misure di Trasparenza e sono responsabili, secondo gli obblighi di legge, dell'invio alla pubblicazione dei dati, delle informazioni e del trattamento dei dati personali, nell'ambito delle materie di propria competenza.

Essi devono:

- come presupposto della pubblicazione, elaborare i dati e le informazioni di competenza curandone la

completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso della Società;

- adempiere agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, garantendo il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;

- nel caso in cui i dati e le informazioni siano archiviati in una banca dati assicurare sia il popolamento dell'archivio che l'invio degli stessi dati e informazioni all'ufficio Responsabile della pubblicazione;

- dare inizio al processo di pubblicazione attraverso la trasmissione dei dati e delle informazioni al Responsabile della pubblicazione;

- comunicare al Responsabile della pubblicazione le informazioni non più attuali. La pubblicazione deve infatti essere mantenuta per un periodo di cinque anni e comunque finché perdurano gli effetti degli atti;

- provvedere, con le medesime modalità, all'aggiornamento periodico dei dati e delle informazioni secondo la tempistica indicata nella norma e in ogni caso, ogni qualvolta vi siano da apportare modifiche significative dei dati o si debba provvedere alla pubblicazione di documenti urgenti;

- contribuire ad attuare la Trasparenza in tutte le azioni ivi previste.

In particolare, la trasmissione e l'aggiornamento dei dati e delle informazioni che costituiscono il contenuto delle sottosezioni di II livello del sito "Società trasparente" avviene sotto la diretta responsabilità del Dirigente dell'Ufficio a cui afferisce la materia e/o l'argomento che necessita di pubblicazione, con il supporto del Responsabile/Referente anticorruzione e trasparenza dell'area, sulla base delle specifiche disposizioni del Responsabile per la Trasparenza.

Successivamente alla trasmissione, il Dirigente è tenuto a monitorare l'avvenuta corretta pubblicazione dei dati nella sezione "Società trasparente" del sito istituzionale.

La pubblicazione sarà effettuata alle cadenze temporali fissate dal D.Lgs. 33/13, e sulla base delle seguenti prescrizioni:

- 1) indicare chiaramente la data di pubblicazione, ovvero, dell'ultima revisione, la tipologia dei dati, il periodo temporale di riferimento e l'ufficio al quale si riferiscono;
- 2) verificare che i dati, le informazioni e i documenti da pubblicare siano in formato aperto e accessibile secondo le indicazioni contenute nel Documento tecnico sui criteri di qualità della pubblicazione di dati di cui all' Allegato 2 della delibera ANAC (ex CIVIT) n.50/2013, nonché nelle "Linee Guida per i siti web della PA";
- 3) eliminare le informazioni, non più attuale nel rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali e provvedere all'aggiornamento dei dati, ove previsto;
- 4) pubblicare dati e le informazioni aggiornate nei casi previsti e comunque ogni qualvolta vi siano da apportare modifiche significative degli stessi dati o pubblicare documenti urgenti.

La figura del Referente anticorruzione e trasparenza è individuata anche in materia di Trasparenza in capo a colui che, avendo la migliore conoscenza su tutte le attività di competenza della propria struttura, possa, oltre che supportare il Responsabile per la Trasparenza, anche migliorare i flussi comunicativi all'interno della propria struttura, garantire il rispetto dei tempi e/o scadenze di pubblicazione, diffondere in modo capillare la cultura della "trasparenza".

I Referenti anticorruzione e trasparenza hanno compiti di impulso, coordinamento, monitoraggio e verifica dell'andamento delle attività sulla trasparenza, in particolare con riferimento al flusso delle informazioni da pubblicare, aggiornare e monitorare in modo tempestivo e regolare, nel rispetto delle disposizioni vigenti, da parte dei dirigenti Responsabili della trasmissione dei dati.

Essi operano al fine di favorire un continuo dialogo col Responsabile della Trasparenza, anche con la finalità di fare emergere, laddove vi siano, eventuali fattori di criticità. Hanno, inoltre, diretta responsabilità della trasmissione dei dati quando venga esplicitamente richiesta un'elaborazione coordinata dei dati e delle informazioni da pubblicare dal Responsabile della Trasparenza.

In caso di richieste di accesso civico, i Referenti anticorruzione e trasparenza sono coinvolti per garantire la congruità della risposta e il rispetto dei tempi.

Data l'importanza e la complessità delle problematiche relative alla trasparenza, i Referenti anticorruzione e trasparenza avranno cura di favorire la formazione e l'aggiornamento del personale individuato sulla materia. Saranno programmati incontri se necessario (anche in videoconferenza) di informazione/formazione/aggiornamento e di confronto tra i Referenti anticorruzione e trasparenza e il Responsabile della Trasparenza.

Si aggiunge che l'impegno di Ama Rozzano S.p.A. verso la trasparenza, quale primario obiettivo della Società, è rivolto al completamento della sezione "Società trasparente", sia con riguardo all'ampliamento del ventaglio dei dati che alla qualità dei medesimi.

La trasparenza come una delle principali misure ai fini della prevenzione della corruzione è inoltre sviluppata nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione soprattutto con riferimento a quei dati la cui pubblicazione (anche se normativamente prevista), è considerata rilevante in quanto ricadente in un ambito considerato, dalla stessa legge anticorruzione, a rischio specifico di accadimenti corruttivi.

Ciò avviene, in particolare, con i dati e le informazioni relative ai bandi di gara e ai contratti di cui alla L. 190/2012.

I suddetti dati sono monitorati dal Responsabile per la prevenzione della corruzione ai fini dell'applicazione delle relative misure di prevenzione, costituendo la base della piattaforma informativa a supporto del medesimo Responsabile. In tal senso, è fondamentale che il Responsabile della Trasparenza, i Referenti anticorruzione e trasparenza, contribuiscano, in un'ottica di sinergica collaborazione col Responsabile della prevenzione della corruzione, vigilando sul regolare afflusso dei dati pubblicati dai dirigenti e sul loro regolare aggiornamento.

Nella considerazione che la Trasparenza costituisce sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e che la trasparenza rientra fra le misure di prevenzione previste da quest'ultimo, il monitoraggio e la vigilanza sull'attuazione degli obblighi di cui al D.Lgs. 33/2013 acquista una valenza più ampia e un significato in parte innovativo.

Il sistema di monitoraggio interno a Ama Rozzano S.p.A. è stato elaborato e si sviluppa su più livelli:

- 1) il monitoraggio sull'attuazione delle misure per la trasparenza e l'integrità viene svolto dal Responsabile della Trasparenza avvalendosi del Direttore Generale e dei Responsabili/Referenti;
- 2) il monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione è predisposto annualmente dal Responsabile della Trasparenza sulla base delle indicazioni dell'ANAC.

Le attività di monitoraggio per quanto alle misure per la Trasparenza attualmente sono svolte dall'Organismo di Vigilanza di Ama Rozzano che svolge attività di OIV durante l'arco dell'anno, attività che come previsto dalla normativa andrebbe implementata. A tal proposito Ama Rozzano S.p.A. ha in programma il potenziamento dell'ufficio di controllo interno.

In particolare, le azioni consistono nel monitorare il funzionamento complessivo del sistema di trasparenza e integrità, nel predisporre una Relazione annuale sullo stato del medesimo, nel promuovere ed attestare

l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza.

I risultati dell'audit vengono riferiti agli organi di indirizzo politico della Società che ne tengono conto ai fini dell'aggiornamento degli obiettivi strategici di trasparenza che confluiscono nel documento dell'anno successivo. In essa sono consultabili i dati concernenti la Società collocati in apposite sottosezioni di primo e di secondo livello corrispondenti a quelle delineate per tutte le pubbliche amministrazioni dall'ANAC con la più volte citata Delibera n. 50/2013.

La pubblicazione viene coordinata dal Responsabile della Trasparenza di concerto con le Direzioni/unità competenti, adottando tutti gli accorgimenti necessari per favorire l'accesso da parte dell'utenza, e le modalità tecniche di pubblicazione, anche in funzione alle risorse disponibili nel rispetto delle norme vigenti.

Ama Rozzano S.p.A. garantisce la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge. A tal fine ciascuna Direzione/unità competente alla pubblicazione di dati, informazioni e documenti ne assicura l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la comprensibilità nonché la conformità ai documenti originali in suo possesso, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Relativamente ai dati personali messi a disposizione sul sito istituzionale, contenuti anche in atti e documenti amministrativi (in forma integrale, per estratto, ivi compresi gli allegati), ciascuna Direzione/unità si farà carico altresì di ottemperare al generale divieto di diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute dei singoli interessati. Per i beneficiari di provvidenze di natura economica, fatte salve le particolari prescrizioni di cui agli artt. 26 e 27 del D.Lgs. 33/13, non saranno diffusi dati non pertinenti quali ad esempio l'indirizzo di abitazione e le coordinate bancarie.

– Individuazione dei dati da pubblicare

Per pubblicazione si intende la pubblicazione nel sito istituzionale di Ama Rozzano S.p.A. dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività di Ama Rozzano S.p.A., cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere al sito direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

Tutti i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblici e chiunque ha diritto di conoscerli, di fruirne gratuitamente, e di utilizzarli e riutilizzarli ai sensi di legge.

– Decorrenza dell'obbligo di pubblicazione e durata dell'obbligo di pubblicazione

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale e sono mantenuti costantemente aggiornati.

La durata dell'obbligo di pubblicazione deve intendersi fissata ordinariamente ai sensi della normativa vigente.

– Accesso civico

A fronte della rimodulazione della trasparenza on line obbligatoria, l'art. 6, nel novellare l'art. 5 del D.Lgs. 33/13, ha disciplinato anche un nuovo accesso civico, molto più ampio di quello previsto dalla precedente formulazione, riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.

Si ricorda, infine, che oltre alla trasparenza intesa come misura generale quale adeguamento agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/13 e dalla normativa vigente, le amministrazioni e gli enti possono pubblicare i c.d. "dati ulteriori", come espressamente previsto dalla L. 190/12, art. 1, co. 9, lett. f) e dall'art. 7- bis, co. 3 del D.Lgs. 33/13. L'ostensione di questi dati on line deve avvenire nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza e procedendo all'anonimizzazione di dati personali eventualmente presenti. Negli approfondimenti del presente PNA sono esemplificate numerose ulteriori misure specifiche di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Nei casi di accesso civico di dati, atti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, il Responsabile della Trasparenza provvederà all'istruttoria della pratica, alla immediata trasmissione dei dati, documenti o informazioni non pubblicate all'operatore e alla trasmissione entro 30 giorni degli stessi o del link alla sottosezione di "Società trasparente" ove sono stati pubblicati; in caso di diniego esso va comunicato entro il medesimo termine di 30 giorni.

Nei casi di accesso civico universale il responsabile dell'ufficio che detiene i dati o i documenti oggetto di accesso (cui eventualmente l'istanza verrà trasmessa dal Responsabile della Trasparenza cui sia stata indirizzata), provvederà ad istruirla secondo i commi 5 e 6 dell'art. 5 del D.Lgs. 33/13, individuando preliminarmente eventuali controinteressati, cui trasmettere copia dell'istanza di accesso civico, i quali possono formulare la propria

motivata opposizione entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione. Laddove sia stata presentata opposizione e l'amministrazione decide di accogliere l'istanza, vi è l'onere di dare comunicazione dell'accoglimento dell'istanza al contro interessato e gli atti o dati verranno materialmente trasmessi al richiedente non prima di 15 giorni da tale ultima comunicazione. In quanto in base al comma 9 dell'art. 5, in tale ipotesi (accoglimento nonostante l'opposizione) il controinteressato può presentare richiesta di riesame al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (comma 7), ovvero al difensore civico (comma 8). In base al comma 6 dell'art.5 *"il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato"*; inoltre *"il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso devono essere motivati con riferimento ai casi e ai limiti stabiliti dall'art. 5-bis"*.

Il comma 7 dell'art. 5 prevede che nelle ipotesi di mancata risposta entro il termine di 30 giorni (o in quello più lungo nei casi di sospensione per la comunicazione al controinteressato), ovvero nei casi di diniego totale o parziale, il richiedente può presentare richiesta di riesame al Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza che decide con provvedimento motivato entro 20 giorni.

In ogni caso, l'istante può proporre ricorso al TAR ex art. 116 del c.p.a. sia avverso il provvedimento dell'amministrazione che avverso la decisione sull'istanza di riesame, oltre che

– Campo di applicazione – limiti

La pubblicazione on-line delle informazioni avviene in conformità alle prescrizioni di legge in materia di trasparenza, con particolare riguardo a quelle di cui al D.Lgs. 33/13, che ha operato un riordino in un unico corpo normativo della disciplina sulla trasparenza, e delle disposizioni in materia di riservatezza di dati personali (D.Lgs. 196/03 - Codice in materia di protezione dei dati personali), comprensive delle delibere dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali.

Gli obblighi di pubblicazione dei dati personali diversi dai dati sensibili e dai dati giudiziari, di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d) ed e), del D.Lgs. 196/03, comportano la possibilità di una diffusione dei dati medesimi attraverso siti istituzionali, nonché il loro trattamento secondo modalità che ne consentono la indicizzazione e la rintracciabilità tramite i motori di ricerca web ed il loro riutilizzo.

In ogni caso per la pubblicazione di atti o documenti, Ama Rozzano S.p.A. provvede a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione.

Gli obblighi di trasparenza e quindi di pubblicazione dei dati relativi al personale di Ama Rozzano S.p.A. si riferiscono a tutto il personale nonché quei soggetti terzi che entrano in rapporto con Ama Rozzano S.p.A. ad altro titolo.

La pubblicazione di dati relativi a titolari di organi di indirizzo politico e di uffici o di incarichi di diretta collaborazione con gli stessi, nonché a dirigenti titolari degli organi amministrativi è finalizzata alla realizzazione della trasparenza pubblica, che integra una finalità di rilevante interesse pubblico nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Non sono in ogni caso ostensibili, se non nei casi previsti dalla legge, le notizie concernenti la natura delle infermità e degli impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro, nonché le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il predetto dipendente e Ama Rozzano S.p.A., idonee a rivelare "dati sensibili", cioè dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale.

Può essere disposta la pubblicazione sul sito istituzionale di dati, informazioni e documenti per i quali non sussiste un obbligo di legge di pubblicazione, fermi restando i limiti e le condizioni espressamente previsti da disposizioni di legge, procedendo alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti.

I limiti normativi e regolamentari posti al diritto d'accesso, a cui si fa espresso rinvio, devono intendersi applicati, in quanto finalizzati alla salvaguardia di interessi pubblici fondamentali e prioritari rispetto al diritto di conoscere i documenti amministrativi. Restano inoltre fermi i limiti alla diffusione e all'accesso delle informazioni tutti i dati di cui all'articolo 9 del D.Lgs. 322/89, di quelli previsti dalla normativa europea in materia di tutela del segreto statistico e di quelli che siano espressamente qualificati come riservati dalla normativa nazionale ed europea in materia statistica, oltre quelli relativi alla diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale.

– Descrizione delle modalità di pubblicazione on line dei dati – Indicazioni generali

Ama Rozzano S.p.A. adotta tutti i necessari accorgimenti tecnici per assicurare ottemperanza alle prescrizioni di legge in materia, anche in funzione alle risorse disponibili.

Dovrà in particolare essere garantita la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la

conformità ai documenti originali in possesso di Ama Rozzano S.p.A., l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità. L'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti.

Dovrà inoltre essere garantita osservanza alle prescrizioni in materia di riservatezza di dati personali (D.Lgs. 196/03 - Codice in materia di protezione dei dati personali), comprensive delle deliberazioni dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali, tra le quali la Deliberazione 2 marzo 2011 "Linee guida, in materia di trattamento di dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 64 del 19 marzo 2011.

Dovranno anche essere osservate le indicazioni relative al formato; le informazioni e i documenti devono essere pubblicati in formato aperto, così come, sempre in formato aperto, devono essere pubblicati i dati che sono alla base delle informazioni stesse. Occorre anche attenersi alle indicazioni riportate nelle "Linee Guida Siti Web" relative a reperibilità, classificazione e semantica delle risorse presenti sui siti. I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili anche a seguito dell'accesso civico, sono pubblicati in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

Ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate nella pagina denominata "Società trasparente", ai sensi della normativa vigente, Ama Rozzano S.p.A. non può disporre filtri e altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della stessa pagina.

Alla scadenza del termine di durata dell'obbligo di pubblicazione, le informazioni e i dati sono comunque conservati e resi disponibili, con le modalità di cui al comma 2, all'interno di distinte pagine del sito di archivio, collocate e debitamente segnalate nell'ambito della sezione "Società trasparente". I documenti possono essere trasferiti all'interno delle pagine di archivio anche prima della scadenza del termine.

Ama Rozzano S.p.A. adotta inoltre tutti gli accorgimenti necessari, anche in funzione alle risorse disponibili, per favorire l'accesso da parte dell'utenza facendo riferimento, per quanto riguarda le modalità tecniche, alle "Linee guida per i siti web" della Direttiva 8/09 del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione", a cui espressamente si rinvia.

Le norme tecniche riguardanti formato e contenuto di documenti pubblicati sono anche definite secondo quanto previsto dall'art. 11 L. 4/04 "Criteri e metodi per la verifica tecnica e requisiti tecnici di accessibilità previsti dalla legge", dal D.M. 8 luglio 2005 "Requisiti tecnici e i diversi livelli per l'accessibilità agli strumenti informatici" e in particolare dall'allegato A "Verifica tecnica e requisiti di accessibilità delle applicazioni basate su tecnologie internet".

Si fa anche rinvio alla Circolare 61/13 dell'Agenzia per l'Italia Digitale, che ha dettato indicazioni precise in tema di accessibilità, nonché all'allegato 2 della Delibera CIVIT - adesso A.N.AC.- n. 50/2013 che costituisce un documento tecnico in cui sono specificate le nozioni di completezza, aggiornamento e apertura del formato dei dati utilizzate dalla Commissione ai fini della propria attività di vigilanza e di controllo. Il documento non è finalizzato a delineare standard e specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati.

– **Scadenze minime previste** (A cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza):

- entro il termine, non ultimo, 31 dicembre o dell'inizio di gennaio

Adempimento: pubblicare sulla HOME PAGE nel sito web dell'ente l'AVVISO della procedura di aggiornamento del PTPC, con invito a tutti gli stakeholder esterni ed interni a presentare proposte e suggerimenti. Va pubblicato altresì il MODELLO (Mod. A1) da utilizzare, da parte stakeholder esterni, per far pervenire le proposte.

Adempimento: Elaborazione e trasmissione di apposita CIRCOLARE interna del RPC avente ad oggetto l'avviso di consultazione di cui sopra.

- inizio gennaio (e comunque prima dell'approvazione definitiva del piano entro il 31 gennaio del medesimo anno)

Adempimento: procedere all'esame e all'analisi di tutte le informazioni, dati e documenti necessari per l'elaborazione del PTPC, incluse le proposte, i suggerimenti degli stakeholder interni ed esterni.

- 15 gennaio

Adempimento: Compilare e pubblicare la Relazione Annuale sugli adempimenti Anticorruzione utilizzando la scheda standard pubblicata sul sito dell'Autorità e utilizzazione dei dati e delle informazioni della medesima relazione, specie per quanto riguarda i profili di criticità, per l'elaborazione dei contenuti del PTPC.

- entro il 31 gennaio

Adempimento: Approvare il PTPC definitivo e pubblicarlo sul sito web nella sezione "Società trasparente"

sottosezione "Altri Contenuti – Corruzione".

Adempimento: Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'OIV.

Adempimento: Pubblicazione sul sito web dell'amministrazione, e trasmissione all'ANAC delle informazioni elencate nel comma 32 dell'art. 1 L. 190/2012, relative all'anno precedente, in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consente di analizzare e rielaborare, anche ai fini statistici, i dati informatici.

- entro il termine 30 giugno o entro il diverso termine indicato nel PTPC

Adempimento: Monitoraggio periodico (flussi) e indicato nel PTPC.

Adempimento: Formazione del personale in materia anticorruzione.

Adempimento: Verifica sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di Inconferibilità e incompatibilità.

Adempimento: Verifiche incarichi esterni e segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.