



*AMGA Legnano S.p.A.*

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

(Legge 6 novembre 2012 n. 190 e D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e  
s.m.i.)

*Approvato con delibera di Consiglio di Amministrazione del 26 gennaio 2024*

## INDICE

<b>1 PREMESSA</b> .....	4
<b>2 QUADRO NORMATIVO</b> .....	4
2.1 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE .....	4
2.2 DETERMINAZIONI ANAC E PRESUPPOSTI NORMATIVI.....	5
<b>3 IL CONTESTO OPERATIVO DI RIFERIMENTO ED IL MODELLO ORGANIZZATIVO</b> .....	6
3.1 LA SOCIETA'.....	6
3.2. LA STRUTTURA SOCIETARIA .....	7
<b>4. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di AMGA Legnano</b> .....	8
4.1 Premessa.....	8
4.2 FINALITÀ E OBIETTIVI .....	8
4.3 APPROVAZIONE, AGGIORNAMENTO E PUBBLICAZIONE DEL PIANO .....	8
4.5 LE LINEE GUIDA UNI ISO 37001 2016: PRINCIPI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO.....	9
4.6 ELENCO DEI REATI .....	10
<b>5. GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO</b> .....	11
5.1 METODOLOGIA DELL'ANALISI DEL RISCHIO .....	11
5.2 ANALISI DEL CONTESTO .....	12
5.2.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	13
5.2.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	15
5.3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELL'ANTICORRUZIONE: I SOGGETTI RESPONSABILI E GLI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO .....	17
<b>6. MAPPATURA DEI PROCESSI</b> .....	21
6.1 INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO - DESCRIZIONE DEI PROCESSI .....	21
6.2. METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' SENSIBILI .....	22
<b>7. VALUTAZIONE DEL RISCHIO</b> .....	22
<i>Approccio metodologico</i> .....	22
7.1 IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO .....	23
7.2 ANALISI DEL RISCHIO.....	23
7.3 PONDERAZIONE DEL RISCHIO .....	23
<b>8. TRATTAMENTO DEL RISCHIO</b> .....	23
<b>9 MISURE</b> .....	23
9.1 LE MISURE SPECIFICHE.....	23
9.2 LE MISURE DI CARATTERE GENERALE O TRASVERSALE .....	24
9.2.2 ROTAZIONE DEL PERSONALE .....	25
9.2.3 INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI E CONFERIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI.....	25
9.2.4 WHISTLEBLOWING .....	27
<b>Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito</b> .....	27

9.2.5 FORMAZIONE .....	31
9.2.6 TRASPARENZA .....	31
9.2.7 ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – Pantouflage .....	31
9.2.8 COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI DI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A. ....	32
9.2.9 PATTI DI INTEGRITA' .....	32
9.2.10 RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE PER LA STAZIONE APPALTANTE .....	32
9.2.11 CONFLITTO DI INTERESSI .....	33
9.2.12 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI E NELL'ASSEGNAZIONE DI UFFICI .....	33
9.2.13 RELAZIONE CON ORGANI DI CONTROLLO/VIGILANZA .....	34
9.3 ULTERIORI MISURE .....	34
<b>10 PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'</b> .....	<b>35</b>
10.1 LE MISURE DELLA TRASPARENZA E GLI OBIETTIVI STRATEGICI DELLA SOCIETÀ .....	35
10.2 DISCIPLINA DELL'ACCESSO CIVICO .....	36
10.3 OBIETTIVI STRATEGICI .....	36
10.4 APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PROGRAMMA .....	36
10.5 CONTENUTO DEL PROGRAMMA .....	37
10.6 PUBBLICITÀ DEI DATI E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI .....	37
10.7 RESPONSABILE AZIENDALE PER LA TRASPARENZA E SOGGETTI REFERENTI .....	37
10.8 ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AZIENDA PER LA PREDISPOSIZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA .....	38
<b>11 MONITORAGGIO SUL PIANO</b> .....	<b>40</b>
<b>12 RECEPIMENTO DINAMICO MODIFICHE LEGGE 190/2012</b> .....	<b>40</b>
<b>13 PUBBLICITÀ DEL PIANO</b> .....	<b>40</b>
<b>14 RESPONSABILITÀ</b> .....	<b>40</b>
<b>15 LE SANZIONI</b> .....	<b>40</b>

**ALLEGATI:**

*Allegato 1 – procedura controlli a campione selezione del personale;*

*Allegato 2 – procedura controlli a campione Ufficio Appalti;*

*Allegato 3 - procedura per segnalazioni di illeciti ed irregolarità – ultima revisione 10 luglio 2023;*

*Allegato 4 – schema competenze pubblicazione dati sito sezione “Amministrazione Trasparente”.*

*Allegato 5 – Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 – Parte Generale e Parte speciale volta per volta vigente.*

*Allegato 6 – Modelli di dichiarazione:*

*6.1 Modello assenza conflitto di interesse per conferimento incarichi;*

*6.2 Modello per la segnalazione di potenziale conflitto di interesse;*

*6.3. Modello assenza cause di inconfiribilità/incompatibilità e conflitto di interesse al fine di conferimento incarichi Dirigenziali/Responsabili Area;*

*6.4 Modello dichiarazione assenza cause di incompatibilità incoferibilità consulenti e collaboratori;*

*6.5 Modello dichiarazione assenza cause di incompatibilità incoferibilità Organo Amministrativo;*

*7 Attività e misure specifiche.*

## 1 PREMESSA

La corruzione è un fenomeno diffuso. Pone serie problematiche sociali, etiche, economiche e politiche, mette a rischio la buona amministrazione, ostacola lo sviluppo e altera la concorrenza. Intacca la giustizia, mina i diritti umani e indebolisce la lotta alla povertà. Aumenta altresì il costo delle attività economiche, introduce elementi di incertezza nelle transazioni commerciali, accresce il costo di beni e servizi, abbassa la qualità dei prodotti e dei servizi, il che può condurre alla perdita della vita e della proprietà, distrugge la fiducia nelle istituzioni e interferisce con il funzionamento equo ed efficiente dei mercati.

I governi hanno fatto passi avanti nell'affrontare la corruzione attraverso accordi internazionali come la Convenzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico sulla Lotta alla Corruzione di Pubblici Ufficiali Stranieri nelle Operazioni Economiche Internazionali e la Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione, nonché attraverso le relative leggi nazionali. Nella maggior parte delle giurisdizioni, essere coinvolti in atti di corruzione è un reato contro gli individui e vi è una tendenza crescente a ritenere responsabili di corruzione le organizzazioni così come gli individui.

Tuttavia, la legge di per sé non è sufficiente per risolvere il problema. Le organizzazioni hanno la responsabilità di contribuire attivamente alla lotta alla corruzione. Tale obiettivo può essere conseguito con un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, che il presente documento si propone di fornire, nonché attraverso l'impegno delle leadership a creare una cultura basata su integrità, trasparenza, onestà e conformità alle leggi. L'essenza della cultura di un'organizzazione è fondamentale per il successo o il fallimento di un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

Da un'organizzazione ben gestita ci si aspetta che abbia una politica di conformità alle leggi corroborata da sistemi di gestione appropriati che la assistano nell'adempimento dei propri obblighi giuridici, nonché un impegno all'integrità. La politica di prevenzione della corruzione rappresenta uno dei componenti di una politica di conformità generale. La politica di prevenzione della corruzione e il relativo sistema di gestione aiutano un'organizzazione a prevenire o a contenere i costi, i rischi e i danni derivanti dal coinvolgimento in atti di corruzione, al fine di aumentare la fiducia negli affari commerciali e a migliorare la propria reputazione.

*(Da ISO 37001:2016 Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione- Requisiti e guida all'utilizzo).*

## 2 QUADRO NORMATIVO

### 2.1 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Con la Legge 6 novembre 2012 n. 190 è stata introdotta una disciplina organica per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Tali norme, in raccordo con gli altri istituti già previsti dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, investono l'Amministrazione Pubblica di responsabilità che si traducono in una serie di adempimenti particolari finalizzati a rendere le strutture e le informazioni completamente accessibili dall'esterno.

Come noto, successivamente, il Legislatore è intervenuto, in attuazione della delega contenuta nel provvedimento citato, dapprima con il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ("Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni") e poi con il Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 ("Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190").

A tale riguardo, il D.Lgs. n. 33/2013, articolato in forma di testo unico, ha razionalizzato la miriade di obblighi di pubblicazione che gravano sulla pubblica amministrazione, la quale deve rendere accessibili e fruibili per i cittadini tutte le informazioni in suo possesso.

Si richiama in materia di trasparenza ed anticorruzione, il Decreto 24 giugno 2014, n. 90, "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" (GU n.144 del 24-6-2014 -convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114), Si richiama altresì il Decreto legislativo 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, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (G.U. 8 giugno 2016, n. 132), nonché il D.Lgs. 175/2016 "Testo unico delle società partecipate" così come modificato dal D.Lgs. 100/2017, e della Delibera ANAC n. 1134/2017 recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici". Dalle norme riassuntivamente richiamate, si evince che l'intervento legislativo è costantemente indirizzato verso molteplici aspetti: si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto ai fenomeni corruttivi, non solo sotto il profilo penalistico (connesso alla loro repressione, nel cui ambito si prevede comunque un inasprimento delle sanzioni) ma anche sul versante amministrativo, dando cioè grande risalto alla prevenzione della corruzione attraverso la promozione dell'etica pubblica, della trasparenza completa dell'attività amministrativa e della formazione delle risorse umane che operano nella Pubblica Amministrazione.

## 2.2 DETERMINAZIONI ANAC E PRESUPPOSTI NORMATIVI

L'ordinamento italiano si è orientato, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema di prevenzione che si articola:

- a livello nazionale, con l'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) predisposto dall'ANAC;
- a livello di ciascuna amministrazione decentrata mediante l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Con delibera n. 831 del 03 agosto 2016 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione 2016.

Il documento fornisce indicazioni integrative alla precedente Determinazione n° 12/2015, chiarimenti e indirizzi metodologici per l'attuazione della disciplina anticorruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Il PNA 2016 è anche coerente con la disciplina introdotta dal D.Lgs. 97/2016 recante la "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, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche". Con riferimento all'anno 2017, l'ANAC ha emesso le linee guida (Determinazione n. 1134 del 08/11/2017) per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici. L'ANAC con delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 (pubblicata nella G.U.R.I. n. 296 del 21 dicembre 2018) ha approvato l'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione che costituisce l'atto di indirizzo rivolto alle amministrazioni pubbliche per contrastare il rischio di fenomeni corruttivi. Con la delibera n. 1064 del 13/11/2019 ANAC ha approvato, in via definitiva, l'Aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date con i precedenti PNA e aggiornamenti, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Inoltre, l'ANAC ha emesso apposite indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi (cfr. Allegato 1 al PNA 2019). Tale allegato risulta pertanto il documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Si richiama inoltre l'aggiornamento del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'A.N.AC. per il triennio 2020-2022 e per il triennio 2021 – 2023 i quali si collocano in una linea di tendenziale continuità con i precedenti, ed in progressivo allineamento con le indicazioni di cui al PNA 2019/2021.

Si richiama altresì il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato dal Consiglio dell'ANAC giusta delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, nonché il Piano Nazionale Anticorruzione 2023 (PNA), approvato dal Consiglio dell'ANAC in data 25 gennaio 2023 che si collocano in una linea di continuità con i precedenti e di allineamento alle prescrizioni contenute nel PNA 2019.

### 3 IL CONTESTO OPERATIVO DI RIFERIMENTO ED IL MODELLO ORGANIZZATIVO

#### 3.1 LA SOCIETA'

La Società AMGA Legnano S.p.A., con sede in Legnano, via per Busto Arsizio, n. 53, è una società in house, a totale capitale pubblico, partecipata dai Comuni di Legnano, Parabiago, Villa Cortese, Canegrate, Buscate, Magnago, Arconate, San Giorgio su Legnano, Dairago, Turbigo, Robecchetto con Induno, Rescaldina e, a far data dal mese di aprile 2023, dal Comune di Cornaredo.

AMGA Legnano S.p.A., società holding del Gruppo AMGA, controlla le società di scopo AEMME Linea Ambiente Srl, deputata alla gestione del servizio igiene ambientale, AEMME Linea Distribuzione Srl, deputata alla gestione del servizio di distribuzione gas, e la società - deputata alla gestione gli impianti natatori comunali dei Comuni di Legnano e di Parabiago, nonché gli impianti sportivi comunali del Comune di Legnano - AMGA SPORT. S.S.D. a rl è allo stato in liquidazione, giusto verbale di Assemblea del 30 marzo 2023, registrato in data 13 aprile 2023.

La redazione e l'aggiornamento del Piano non può che prendere le mosse dalla storia (anche giuridica) della società che, quindi, di seguito viene riportata.

Il percorso di AMGA inizia nel 1971 quando il Comune di Legnano costituisce una società municipalizzata, all'epoca AMG, alla quale affida la gestione degli impianti di distribuzione del gas metano sul proprio territorio comunale. Tre anni dopo, con l'affidamento della gestione dell'acquedotto civico, si costituisce AMGA - Azienda Municipalizzata gas e acqua. Da allora, e nei 40 anni successivi, AMGA ha fornito servizi al proprio territorio di riferimento, alla ricerca della qualità e della massima soddisfazione dei cittadini e delle amministrazioni che di volta in volta si sono aggiunte alla propria compagine societaria. I passaggi per raggiungere l'attuale composizione sono coincisi con la trasformazione da Azienda Speciale in Società per Azioni avvenuta nel 2000, in applicazione della Legge 127/97 e quindi, nel 2003, con l'ingresso dei Comuni di Parabiago e di Villa Cortese. Due anni dopo l'entrata del Comune di Buscate e nel 2006 l'ingresso dei Comuni di Canegrate e di Magnago hanno ulteriormente allargato il numero dei Soci. Dal 2010 anche il Comune di Arconate fa parte di AMGA Legnano S.p.A. Nel dicembre 2014 si è perfezionato l'ingresso nella compagine societaria di AMGA del Comune di San Giorgio su Legnano. Nel dicembre 2015 l'ingresso dei Comuni di Dairago, Robecchetto con Induno e Turbigo, nel settembre 2021 l'ingresso del Comune di Rescaldina, nonché nell'aprile 2023 l'ingresso del Comune di Cornaredo hanno ulteriormente allargato la compagine societaria di AMGA Legnano S.p.A., attualmente costituita da n. 13 Amministrazioni Comunali Socie.

È in fase di perfezionamento l'ingresso del Comune di Castellanza nella compagine societaria di AMGA finalizzato all'affidamento in house da parte della medesima Amministrazione comunale del servizio di igiene urbana alla controllata ALA.

Dal 2009 AMGA gestisce i parcheggi pubblici del Comune di Legnano e nell'agosto 2011 ha ultimato la costruzione del parcheggio del nuovo Ospedale di Legnano su una superficie di 34.000 mq con 1000 posti auto coperti con pensiline dotate di un impianto di 7800 pannelli fotovoltaici che producono ogni anno circa 2 milioni di KWH. Dal 2006 fornisce servizi di gestione, riscossione e accertamento dei Tributi Locali per conto del Comune di Legnano, Parabiago, Villa Cortese e Canegrate.

Il servizio integrato di gestione rifiuti, attualmente svolto da Aemme Linea Ambiente, ha preso il via nel 1994 con il conferimento ad AMGA di tale incarico da parte del Comune di Legnano. A marzo 2010, nell'ambito del progetto di aggregazione "Operazione AEMME" tra le società AMGA Legnano e ASM Magenta si costituisce AEMME Linea Ambiente Srl (ALA), deputata allo svolgimento del servizio di Igiene Ambientale. Nel gennaio del 2016 si è perfezionata l'operazione di ingresso nella compagine societaria di ALA del socio AMSC S.p.A. di Gallarate, mediante conferimento in ALA del ramo d'azienda afferente il servizio igiene ambientale della medesima AMSC. Oggi ALA, partecipata dai tre soci AMGA LEGNANO S.p.A., ASM Srl e AMSC S.p.A., serve n. 18 Comuni e si accinge ad avviare una nuova fase di crescita e sviluppo territoriale.

Nel mese di giugno 2021 è stata costituita dalle società AMGA Legnano ed AEMME Linea Ambiente, nonché dalle società AGESP (gestore del servizio di Igiene Ambientale nel Comune Busto Arsizio) e CAP Holding (gestore del servizio idrico integrato della Città metropolitana di Milano), la società Benefit

Neutalia Srl deputata alla gestione dell'impianto di termovalorizzazione di Borsano (Va). Nell'ambito del servizio integrato di gestione rifiuti, pertanto, Neutalia si occupa della fase del ciclo relativa al trattamento e/o smaltimento degli stessi.

La predetta operazione societaria rientra nel più ampio piano di sviluppo industriale di economia circolare a carattere sovra-provinciale nei settori water-waste-energy, teso a potenziare i modelli di business cross-sectorial, e favorire scambi e collaborazioni tra le imprese coinvolte operanti in diversi settori.

Nel mese di dicembre del 2021 mediante atto di cessione di parte delle quote detenute da AEMME Linea Ambiente in Neutalia alla società ASM, quest'ultima – socia di ALA - è entrata a far parte della compagine societaria di Neutalia.

Allo stato la compagine societaria di Neutalia è costituita dalle società AMGA Legnano, Agesp e Cap Holding, che detengono rispettivamente una partecipazione societaria pari al 33%, e dalle società ALA e ASM, che detengono rispettivamente una partecipazione societaria pari allo 0,5%.

AEMME Linea Distribuzione, dal 2007, eroga il servizio di distribuzione gas nei comuni di Legnano, Magenta e Abbiategrasso, che hanno costituito la società mediante un processo di aggregazione dei rispettivi soggetti deputati al servizio, nonché per i Comuni di Parabiago, Villa Cortese, Vittuone, Buscate, Arconate, Rescaldina, Magnago, Canegrate, Morimondo, Ozzero, Mesero e Boffalora sopra Ticino.

Nel corso del tempo, esigenze normative o di mercato hanno imposto la trasformazione di alcune Business Units in vere e proprie società separate; ciò, da un lato, per meglio soddisfare le esigenze dei fruitori dei servizi e, dall'altro, per adeguarsi alla disciplina dell' unbundling funzionale dei diversi settori. Le attività che oggi sono ancora collocate all'interno del perimetro organizzativo di AMGA Legnano sono:

- Energia – Teleriscaldamento;
- Tributi- - lampade votive;
- Gestione sosta e progetti specifici;
- Manutenzione Verde Pubblico.

### 3.2. LA STRUTTURA SOCIETARIA

La Società ha adottato statutariamente il sistema di amministrazione e controllo cosiddetto "tradizionale".

Il vigente Statuto sociale è strutturato sulla base del modello dell' "in house providing".

Lo Statuto prevede i seguenti organi societari:

- Assemblea dei Soci;
- Organo Amministrativo (Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico);
- Collegio Sindacale.

La Società si è dotata, inoltre, dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

Trattandosi di società "in house providing", il controllo analogo è esercitato da tutti gli azionisti anche per il tramite dell'attività del Comitato di Indirizzo Strategico, denominato Coordinamento Soci, che esercita funzioni di indirizzo strategico, ai fini dell'esercizio del controllo analogo e congiunto sulla gestione dei servizi oggetto di affidamento diretto da parte degli Enti Pubblici territoriali soci.

La composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento degli organi sociali sono disciplinate dalla legge, dallo Statuto, dalla convenzione fra Enti Locali Soci di AMGA sull'esercizio del controllo analogo e dalle deliberazioni assunte dagli organi competenti.

Il Consiglio di Amministrazione di AMGA Legnano S.p.A., preso atto di quanto disposto dalla normativa innanzi richiamata e della decadenza dall'incarico del precedente Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nonché di Responsabile della Trasparenza, nella seduta del 30 marzo 2015, ha individuato quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza nella persona della dott.ssa Mariaserena Scala, Responsabile Ufficio Affari Societari di AMGA Legnano S.p.A.

Quindi, con provvedimento del Direttore Generale n. 14 del 18 maggio 2015, in applicazione della richiamata delibera di Consiglio del 30.03.15, è stato conferito l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza alla citata dott.ssa Mariaserena Scala.

Pertanto, la sottoscritta dott.ssa Mariaserena Scala, nella sua qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione, in applicazione delle disposizioni innanzi riportate ha redatto il presente Piano che include il Programma triennale per la trasparenza, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 33/2013 come modificato con D. Lgs. 97/2016 e ss.mm.

## 4. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di AMGA Legnano

### 4.1 Premessa

Il presente PTPCT 2024 – 2026, revisione/aggiornamento del precedente Piano 2023 – 2025, delinea la strategia anticorruzione della società e del Gruppo, rappresenta lo strumento di programmazione ed attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e disciplina le misure organizzative interne finalizzate all'attuazione della normativa sulla trasparenza, sulla base della legislazione attualmente in vigore, nonché delle disposizioni emanate dall'ANAC.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione rappresenta lo strumento attraverso il quale la Società sistematizza e descrive un "processo" – articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente – che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno. In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo. Ciò avviene ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Attraverso la predisposizione del PTPC, la Società attiva azioni ponderate e coerenti tra loro capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti. Ciò ha implicato, pertanto, una valutazione probabilistica di tale rischiosità e l'adozione di un sistema di gestione del rischio medesimo.

### 4.2 FINALITÀ E OBIETTIVI

Il PTPCT costituisce uno strumento adottato per favorire il contrasto della corruzione e promuovere la legalità dell'azione di AMGA, con l'ulteriore scopo di prevenire le situazioni che possono provocare un malfunzionamento a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite alla società. La finalità che sono perseguite con l'attuazione del Piano sono, quindi:

- rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte;
- promuovere il corretto funzionamento dell'organizzazione e l'efficace ed efficiente gestione delle risorse;
- tutelare la reputazione e credibilità dell'azione nei confronti degli interlocutori;
- favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione;
- determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone AMGA a gravi rischi sul piano dell'immagine;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- assicurare la correttezza dei rapporti tra AMGA e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere.

### 4.3 APPROVAZIONE, AGGIORNAMENTO E PUBBLICAZIONE DEL PIANO

Al fine dell'aggiornamento periodico del Piano, il RPCT riceve dai Dirigenti/Responsabili Area eventuali proposte aventi ad oggetto l'individuazione di attività nelle quali il rischio corruzione risulta maggiormente elevato, indicando altresì le misure organizzative ritenute idonee a contrastare detto rischio, o osservazioni/implementazioni delle misure connesse ad attività già previste nel Piano.

In funzione di ciò si prevede che entro il 30 novembre il RPCT trasmette ai Responsabili Area richiesta di eventuali proposte, che dovranno arrivare allo stesso entro il 31 dicembre.



Sulla scorta delle indicazioni raccolte, il RPCT elabora uno schema di Piano di Prevenzione della Corruzione per il triennio di riferimento da sottoporre all'esame dell'Organo Amministrativo della società.

Il Piano deve essere approvato dall'Organo Amministrativo della società entro il 31 gennaio di ogni anno ed entra in vigore dalla data di approvazione.

Il Piano, una volta approvato, viene pubblicato nella sezione "Società Trasparente – Altri Contenuti – Corruzione", del sito istituzionale della società, nonché nella intranet aziendale.

Anche nel corso dell'anno 2024 saranno pianificate adeguate azioni finalizzate all'eventuale emersione di quelle "misure ulteriori" richiamate dall'allegato 4 del Piano Nazionale Anticorruzione ed in grado di organizzare efficaci presidi di controllo.

#### 4.4 COORDINAMENTO TRA LA LEGGE 190/2012 E IL D.LGS. 231/2001

Secondo l'art. 1, co. 2-bis, della L. 190/2012, per quanto riguarda le misure di prevenzione, il PNA costituisce atto di indirizzo per l'adozione di misure integrative rispetto a quelle contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dalla società ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOGC) ex D.lgs. 231/01 è il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) che viene aggiornato annualmente.

Tale revisione consente alla società di definire il sistema di prevenzione anticorruzione in modo da rispondere proattivamente alle modifiche del contesto interno ed esterno.

Il Modello ex D.lgs. 231/2001 adottato dalla società ha recepito le disposizioni di cui alla Legge 190/2012.

Il Modello – Parte Generale e Parte Speciale - è stato modificato/aggiornato nel corso dell'anno 2021. Detto intervento modificativo ha interessato anche le procedure allegate al MOGC. Il vigente Modello è stato ulteriormente aggiornato unicamente nella Parte Generale nel corso dell'anno 2023 in applicazione del D. Lgs. 24/2023 in materia di Whistleblowing.

Il Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza di volta in volta aggiornato, costituisce parte integrante del Modello ex D.lgs. 231/2001 adottato dalla Società quale documento allegato allo stesso.

Nell'ambito di detto contesto si inserisce anche il Codice Etico adottato a livello di Gruppo che, pur costituendo un documento con una sua valenza autonoma, contiene le indicazioni dei valori etico-sociali cui tutto il personale aziendale deve attenersi, idonee anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.lgs. 231/2001 e alla Legge 190/2012.

#### 4.5 LE LINEE GUIDA UNI ISO 37001 2016: PRINCIPI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

Per garantire una efficace gestione del rischio di corruzione, secondo quanto espressamente affermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle proprie circolari, la società nella redazione del presente Piano ha seguito i principi per la gestione del rischio e le linee guida UNI ISO 3100 - 2010 e 37001 - 2016.

La norma UNI ISO 37001 definisce i requisiti e guida all'utilizzo dei sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione.

La UNI ISO 37001 specifica requisiti e fornisce una guida per stabilire, mettere in atto, mantenere, aggiornare e migliorare un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione. Il sistema può essere a sé stante o integrato in un sistema di gestione complessivo. La norma fornisce questi indirizzi in relazione alle attività dell'organizzazione:

- a) corruzione nei settori pubblico, privato e no-profit;
- b) corruzione da parte dell'organizzazione;
- c) corruzione da parte del personale dell'organizzazione che opera per conto dell'organizzazione o a beneficio di essa;
- d) corruzione da parte dei soci in affari dell'organizzazione che operano per conto dell'organizzazione o a beneficio di essa;
- e) corruzione dell'organizzazione;

- f) corruzione del personale dell'organizzazione in relazione alle attività dell'organizzazione;
- g) corruzione dei soci in affari dell'organizzazione in relazione alle attività dell'organizzazione;
- h) corruzione diretta e indiretta (per esempio una tangente offerta o accettata tramite o da una parte terza).
- i) La norma è applicabile soltanto alla corruzione. Definisce requisiti e fornisce una guida per un sistema di gestione progettato per aiutare un'organizzazione a prevenire, rintracciare e affrontare la corruzione e a rispettare le leggi sulla prevenzione e lotta alla corruzione e gli impegni volontari applicabili alla propria attività.
- j) La norma non affronta in modo specifico condotte fraudolente, cartelli e altri reati relativi ad anti-trust/concorrenza, riciclaggio di denaro sporco o altre attività legate a pratiche di malcostume e disonestie, sebbene un'organizzazione possa scegliere di estendere lo scopo del sistema di gestione per comprendere queste attività.
- k) I requisiti della norma sono generici e concepiti per essere applicabili a tutte le organizzazioni (o parti dell'organizzazione) indipendentemente dal tipo, dalle dimensioni e dalla natura dell'attività, sia nel settore pubblico, sia in quello privato o del no profit.

#### 4.6 ELENCO DEI REATI

Il PTPC è stato redatto per favorire la prevenzione di una pluralità di reati. Nel corso dell'analisi dei rischi si è fatto riferimento ad un'accezione ampia di corruzione, prendendo in considerazione i reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale e, più in generale, tutte quelle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, potrebbe emergere un malfunzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Sebbene nel corso dell'analisi del rischio siano stati considerati tutti i delitti contro la pubblica amministrazione, date le attività svolte dalla Società, in fase di elaborazione dello strumento, l'attenzione si è focalizzata in particolare sulle seguenti tipologie di reato:

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Indebita induzione a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.);

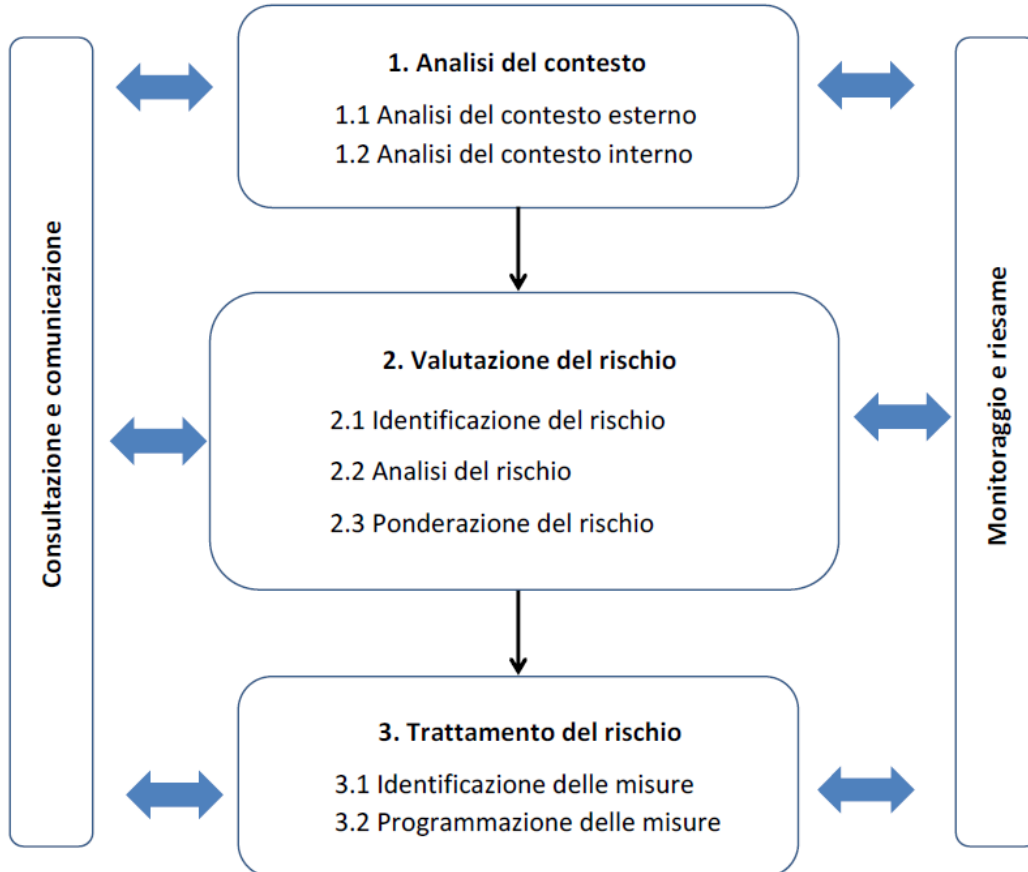
L'elencazione sopra rappresentata è stata integrata mediante inserimento delle ultime due fattispecie di reato ad esito delle valutazioni svolte in relazione alle vicende giudiziarie richiamate all'art. 5.2.1 del presente Piano "Contesto esterno".

Si richiamano inoltre i reati ricompresi nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001, rientranti nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato da AMGA Legnano - ultima revisione del 10 luglio 2023.

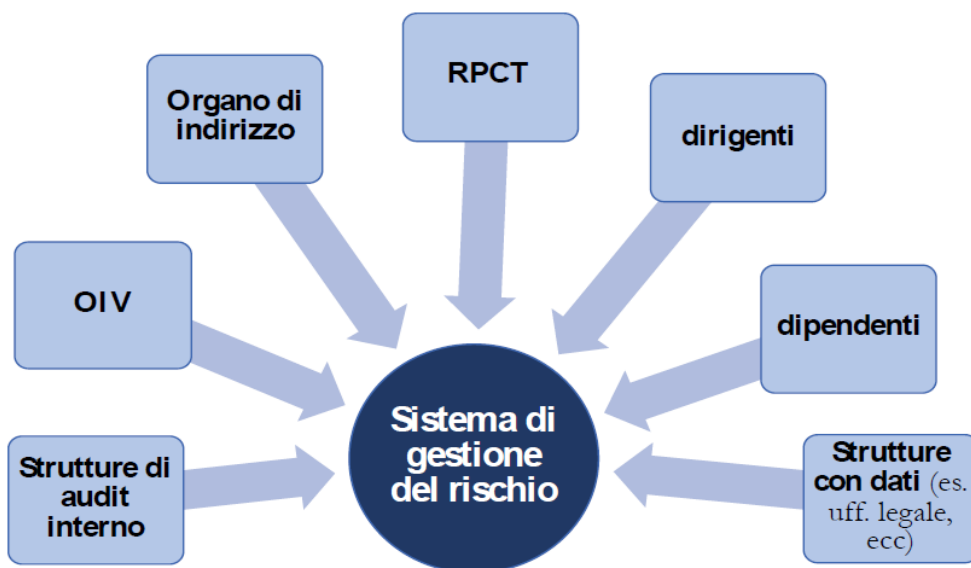
## 5. GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

### 5.1 METODOLOGIA DELL'ANALISI DEL RISCHIO

Così come definito dall'Allegato 1 al PNA, il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle fasi elencate nello schema sotto riportato:



Gli attori coinvolti nel sistema di gestione del rischio, per quanto applicabile ad AMGA Legnano S.p.A., sono:



### **L'organo di indirizzo deve:**

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

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

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

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

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

## **5.2 ANALISI DEL CONTESTO**

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Il contesto esterno è stato analizzato a partire dalle caratteristiche del territorio nazionale e regionale, con particolare riferimento al settore in cui opera AMGA. Tale analisi ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale la Società si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

L'analisi del contesto interno è stata invece eseguita valutando gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. Tali valutazioni sono state compiute prendendo in considerazione la struttura organizzativa della società e mappando i processi delle aree a rischio identificate.

#### 5.2.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi di contesto esterno è stata elaborata secondo fonti disponibili, in particolare dal rapporto stilato da Transparency International, associazione non governativa e no profit che si occupa di prevenire e contrastare la corruzione, e dai rapporti redatti da ANAC.

Da tale valutazione emerge che la corruzione rappresenta un fenomeno radicato e persistente, verso il quale tenere costantemente alta l'attenzione.

Secondo l'Indice di Percezione della Corruzione (cd. CPI) redatto da Transparency International per l'anno 2022, l'Italia si è classificata al 41° posto nel mondo su 180 Paesi con un punteggio di 56/100 (ex aequo con altri Paesi). Dallo studio condotto da Transparency International emerge poi come un sostanziale cambiamento della posizione dell'Italia nel ranking mondiale sia avvenuto dal 2012, in concomitanza con l'approvazione della Legge 190. Rispetto ad allora, infatti, il nostro Paese ha scalato molte posizioni, e questo è il risultato della crescente attenzione dedicata al problema della corruzione nell'ultimo decennio e fa ben sperare per la ripresa economica del Paese dopo la crisi generata dalla pandemia.

Analizzando invece i dati relativi a regione Lombardia – territorio ove il Gruppo AMGA fornisce i propri servizi – si evidenzia che la regione esercita un forte richiamo per le organizzazioni criminali nazionali e straniere, all'occorrenza alleate tra loro, in ragione della presenza di un gran numero di attività economiche, piccole e medio-grandi.

La Direzione Investigativa Antimafia (D.I.A.), nella seconda Relazione semestrale 2021, ha evidenziato come, *i sodalizi mafiosi continuano a evidenziare grande capacità di adattamento anche in costanza delle misure di contenimento conseguenti alla pandemia, mostrando di preferire la strategia di evitare le manifestazioni di violenza in luogo ad una silente infiltrazione economica anche grazie a forme di connivenza con professionisti estranei a contesti criminali.*

Nell'ultima Relazione semestrale 2022, la D.I.A., al riguardo, ha sottolineato come la solidità economica del tessuto imprenditoriale della Regione *“rappresenta inevitabilmente anche un fattore attrattivo per l'azione della criminalità organizzata, nazionale e straniera, che cerca di approfittare in vario modo delle opportunità di crescita economica offerte dal territorio lombardo”* e che *“Proprio in questa fase di ripresa economica, la soglia di attenzione è particolarmente elevata sul rischio di accaparramento, da parte delle organizzazioni criminali, di fondi pubblici stanziati dapprima per l'emergenza sanitaria e per le ristrutturazioni edilizie e, in prospettiva, per il perfezionamento del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che permetterà l'accesso ai fondi stanziati dall'Unione Europea con il cd. Next Generation EU5”*.

legami corruttivi che connettono i gruppi criminali alla pubblica amministrazione incidono sulla spesa pubblica a svantaggio dell'interesse generale e comportano un minore sviluppo economico.

L'analisi delle operazioni di polizia giudiziaria eseguite nel corso dell'esercizio 2022 ha confermato la marcata presenza di diverse forme di criminalità organizzata, nazionale e straniera, che si manifestano attraverso attività illecite tradizionali (estorsioni, usura, stupefacenti, sfruttamento prostituzione, armi, contraffazione, immigrazione clandestina) e non (reati fiscali, infiltrazioni negli appalti, riciclaggio, reati ambientali, corruzione). Un dato indicativo è rappresentato dal numero delle comunicazioni antimafia interdittive adottate nell'ambito della Regione Lombardia che dopo un aumento dalle n. 64 nel 2020 alle n. 68 nel 2021, sono state n. 42 nell'anno 2022 e, rispetto ai dati delle altre regioni italiane, collocano la Lombardia al quinto posto nella classifica nazionale.

Sempre nella relazione della D.I.A., si sottolinea come le più recenti attività info-investigative confermano che le organizzazioni criminali di tipo mafioso, nel loro incessante processo di adattamento alla mutevolezza dei contesti, abbiano negli ultimi anni implementato le loro reti e capacità relazionali sostituendo l'uso della violenza, sempre più residuale, con linee d'azione di silente infiltrazione. Spiccata è la sua vocazione imprenditoriale favorita dalle ingenti risorse economiche di cui dispone del resto

derivanti da attività illecite sempre più diversificate quali ad esempio l'infiltrazione negli appalti pubblici e l'utilizzo della pratica dell'estorsione.

Le attuali organizzazioni criminali si sono evolute nel tempo adattandosi alle moderne logiche di mercato e della finanza nazionale e globale immettendo i capitali illeciti nei circuiti dell'economia sana e ponendosi altresì quali soggetti fornitori di servizi a condizioni "fuori mercato" favorendo illecitamente imprenditori spesso conniventi e alterando la libera concorrenza, come ha osservato il Procuratore Aggiunto coordinatore della D.D.A. di Milano Dr.ssa Alessandra Dolci invitata ad intervenire a Rho il 28 novembre 2022 all'incontro pubblico dal titolo *"La presenza delle mafie nel nord ovest Lombardia ieri e oggi"*. Se da un lato la pubblica amministrazione è protagonista del mercato degli appalti pubblici, dall'altro le mafie contemporanee sono assimilabili a veri e propri *trust* societari capaci di *"mettere a disposizione dell'economia (...) il proprio capitale di relazione con i poteri, la riserva di violenza e non ultimo il capitale di ricchezze illecitamente accumulate"* (pag. 368 della II Relazione Semestrale DIA del 2022). L'esperienza investigativa maturata dalla DIA negli anni ha mostrato come le tecniche di penetrazione economica possano verificarsi già nella fase di programmazione e progettazione di opere pubbliche attraverso una mirata azione corruttiva nei confronti dei funzionari della stazione appaltante e dei tecnici/professionisti incaricati. Peraltro, l'impresa che si aggiudica l'appalto spesso realizza il progetto esecutivo contando da subito sulle varianti in corso d'opera ed il conseguente accrescimento del costo dell'opera. Laddove non sia possibile un inserimento nella fase prodromica i gruppi criminali non di rado tentano di esercitare forme di pressione estorsiva nei confronti delle aziende affidatarie dell'appalto o del subappalto per ottenerne illeciti vantaggi.

Tra le modalità utilizzate dall'impresa mafiosa per aggiudicarsi gli appalti più consistenti figura l'appoggiarsi ad aziende di più grandi dimensioni in grado di far fronte per capacità organizzativa e tecnico-realizzativa anche ai lavori più complessi. Tali requisiti aziendali escluderebbero dalla procedura l'azienda infiltrata che utilizzando la predetta tecnica supera l'ostacolo dei limiti fissati dal bando per la partecipazione alla gara. Le imprese mafiose si insinuano anche nella fase di realizzazione delle opere pubbliche, attraverso subappalti e sub-affidamenti di ogni genere specialmente con contratti di *"nolo a caldo"* o *"a freddo"* e/o con subcontratti di forniture di materiali per l'edilizia, attività di movimento terra, guardiane di cantiere, trasferimento in discarica dei materiali.

Anche il ricorso alla turbativa dei sistemi legali di scelta del contraente, attuata dalle mafie allo scopo di accaparrarsi appalti e contratti pubblici, è risultata una strategia spesso praticata al fine di condizionare in concreto, la partecipazione delle imprese alle gare pubbliche.

Anche in funzione a quanto sopra indicato, AMGA Legnano ha direttamente promosso diverse iniziative tese a presidiare maggiormente il settore degli appalti ed ulteriori approfondimenti condotti nel corso del 2023, onde meglio comprendere le specificità del contesto operativo e del territorio in cui opera il Gruppo AMGA.

In conclusione, si segnala che si è posta l'attenzione sulla natura di Società a controllo pubblico, in house, di AMGA Legnano e delle società del Gruppo, sulle quali le Amministrazioni comunali socie esercitano un c.d. *"controllo analogo"* a quello esercitato sui propri servizi, definito con riferimento alla *"influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della società controllata"*.

Alla luce della vicenda del 16 maggio 2019 (cd. Operazione *"Piazza Pulita"*), rispetto alla quale si è data ampia informazione nei precedenti PTPCT, è stata compiuta un'attività di approfondimento effettuata nella prospettiva di saggiare l'eventuale concretizzazione di rischi di reato suscettibili di dare luogo ad una responsabilità amministrativa della Società (benché gli illeciti ivi contestati non sono annoverati tra i reati-presupposto di cui agli artt. 24 e ss. del d. lgs. n. 231 del 2001), e per la quale si è resa necessaria un'interazione tra Organismo di Vigilanza (OdV) e Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) della società.

Si richiama inoltre l'intervenuto aggiornamento/revisione del Modello ex D.Lgs. 231/2001, giusto provvedimento dell'AU della società del 01 luglio 2021, con particolare riguardo alla parte speciale dello stesso – sezione A) Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e reati di criminalità organizzata e sezione B) Reati societari.

Al riguardo, con delibera del Consiglio di amministrazione del 10 luglio 2023, la Società ha rivisto e aggiornato il Modello Organizzativo, allo scopo di recepire (i) gli interventi normativi che hanno introdotto nel campo di applicazione del D.lgs. 231/2001 ulteriori reati-presupposto, che tuttavia non hanno inciso sulla mappatura dei rischi aziendali, (ii) la nuova disciplina sul whistleblowing di cui al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24., approvando altresì una nuova procedura di gestione delle segnalazioni, al fine di essere conforme alla disciplina del decreto 24/2023 (pagg. 34-35 del M.O.G.). A seguito della delibera suindicata, con Legge n. 137/2023 del 9 ottobre 2023, sono stati introdotti nell'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 i seguenti reati: turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) (reati contro la PA – art. 24 del D.lgs. 231/2001); turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.) (reati contro la PA – art. 24 del D.lgs. 231/2001); trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.) (reati in materia di utilizzo di strumenti di pagamento diversi dal contante – art. 25-octies.1 del D.lgs. 231/2001), fattispecie che richiedono monitoraggio costante tenuto conto del possibile impatto sulla correttezza delle procedure e degli appalti pubblici. È prevista a riguardo nel corso dell'anno 2024 l'integrazione del MOG per relativo adeguamento.

Sempre in un'ottica di "prudenza" e "garantismo", avuto riguardo delle conoscenze acquisite sul contesto ambientale e operativo esterno, piuttosto che sulla meccanica applicazione di parametri a delle formule per il calcolo del rischio, la probabilità che possano verificarsi eventi corruttivi interni può identificarsi quale valore medio nell'ambito dell'attività di reclutamento del personale – con particolare riguardo a figure apicali quali Dirigenti/Direttori Generali – così come mitigato dall'intervenuta integrazione procedurale ed implementazione del monitoraggio di detta attività, rappresentata nell'allegato "7 – Attività e misure specifiche".

## 5.2.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

### 5.2.2.1 PREMESSE SUL METODO

L'analisi di contesto interno è stata eseguita, in particolare, prendendo a riferimento:

- gli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento;
- interviste ai referenti/responsabili degli uffici aziendali che svolgono attività rilevanti ai fini della gestione del rischio corruzione.

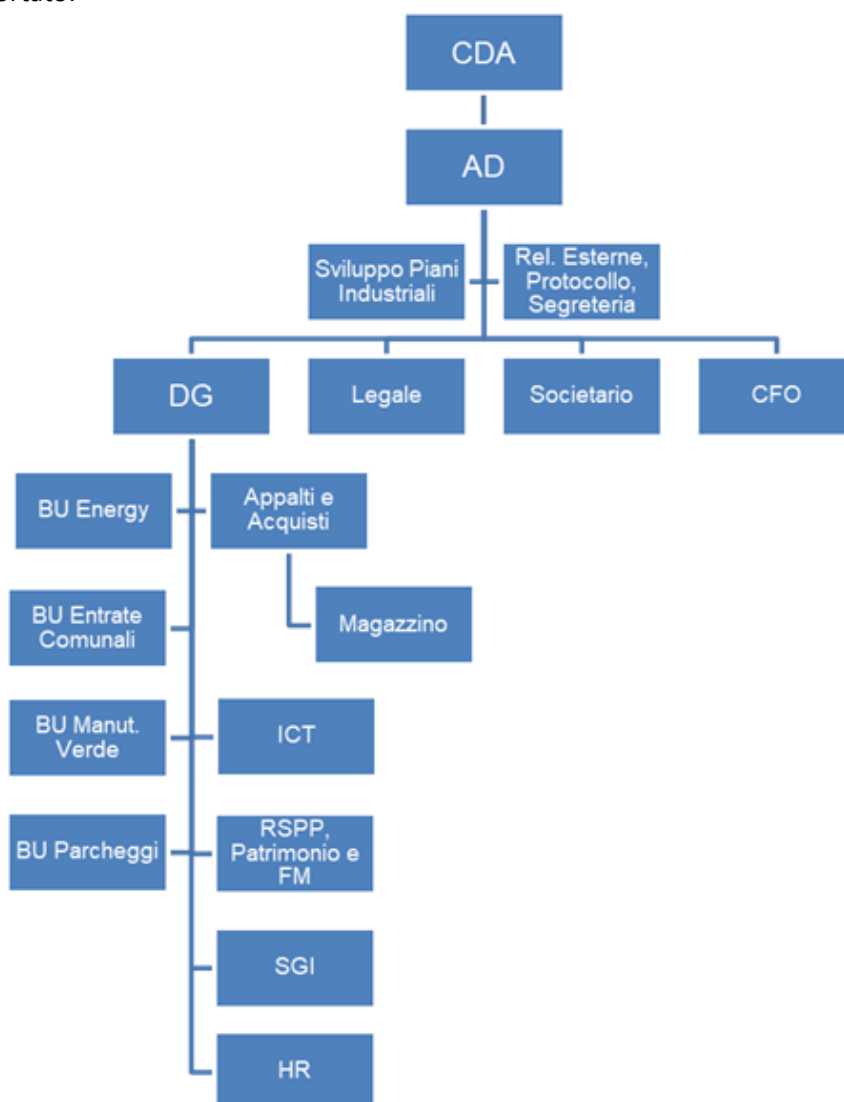
Con riferimento agli strumenti di governo dell'organizzazione della Società, i principali documenti aziendali sono rappresentati da:

- Statuto societario;
- Convenzione per il Controllo Analogico;
- Sistema di poteri e deleghe in essere;
- Delibere organi societari;
- Sistema di gestione integrato qualità, ambiente e sicurezza;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001;
- Codice Etico;
- Procedure interne, istruzioni operative e regolamenti interni volti a disciplinare i processi rilevanti della Società.

Le regole, le procedure e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata costituiscono un prezioso strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

### 5.2.2.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

A seguito dell'avvenuto inserimento nell'Organigramma Aziendale della figura del Direttore Generale, nella persona dell'ing. Stefano Migliorini, Direttore Generale della controllata AEMME Linea Ambiente Srl, che svolge il predetto ruolo per la controllante in regime di distacco,, nonché dell'insediamento dell'Organo Amministrativo in luogo dell'Amministratore Unico, è stato aggiornato l'organigramma aziendale, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 luglio 2022, come da schema di seguito riportato:



### 5.2.2.3 DESTINATARI DEL PIANO

In base alle indicazioni contenute nella legge n. 190/2012, nel PNA e nella determinazione ANAC 8/2015 e delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 1134/2017, nonché alla luce di quanto innanzi dedotto, sono stati identificati come destinatari del PTPC:

1. Autorità di indirizzo politico: Coordinamento Soci, Soci, Organo Amministrativo;
2. Responsabile della prevenzione della corruzione;
3. Dirigenti e figure con responsabilità;
4. Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001;



5. Tutti i dipendenti;
6. La società di revisione;
7. Il Collegio Sindacale;
8. I Consulenti, collaboratori, titolari di incarichi professionali;
9. I titolari di contratti per lavori, servizi e forniture.

#### 5.2.2.4 OBBLIGATORIETÀ

È fatto obbligo a tutti i soggetti indicati nel precedente paragrafo di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni contenute nel presente Piano.

### 5.3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELL'ANTICORRUZIONE: I SOGGETTI RESPONSABILI E GLI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO

Tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa/societaria hanno un personale livello di responsabilità, circa l'attuazione del Piano di prevenzione del rischio corruzione, in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Tra l'altro, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione della Società.

Pertanto, si riportano, di seguito, i soggetti che, a pieno titolo, sono coinvolti nella *governance* dei processi per la prevenzione del rischio corruzione:

#### A. AUTORITÀ DI INDIRIZZO POLITICO:

##### A.1. COORDINAMENTO SOCI

Il Coordinamento dei Soci di AMGA Legnano S.p.A. è un Organismo istituito ai sensi della Convenzione ex articolo 30 del D.Lgs. n. 267/2000, sottoscritta fra gli Enti Locali soci di Amga Legnano S.p.A., al fine di disciplinare la collaborazione tra i soci medesimi per l'esercizio in comune sulla Società, soggetto *in house*, di un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi in applicazione della disciplina vigente in materia di *in house providing*.

In particolare, il Coordinamento dei Soci AMGA, composto da un rappresentante di ogni singola Amministrazione Comunale socia, è sede di informazione, consultazione e discussione tra i Soci e tra la Società ed i Soci, e di controllo dei Soci sulla Società, circa l'andamento generale dell'amministrazione della Società stessa.

##### A.2. SOCI DI AMGA LEGNANO S.P.A.

Composizione compagine societaria di AMGA Legnano S.p.A. e relative quote azionarie di partecipazione come da schema sotto riportato:

SOCI	% partecipazione
Comune di Legnano	65,9646%
Comune di Parabiago	17,7310%
Comune di Canegrate	7,5818%
Comune di Villa Cortese	5,1890%
Comune di Arconate	2,3980%
Comune di Cornaredo	0,9109%
Comune di Buscate	0,1303%
Comune di Magnago	0,0609%
Comune di San Giorgio Su Legnano	0,0067%
Comune di Dairago	0,0067%
Comune di Robecchetto con Induno	0,0067%
Comune di Turbigo	0,0067%
Comune di Rescaldina	0,0067%

### **A.3 ORGANO AMMINISTRATIVO DI AMGA LEGNANO S.P.A.**

Consiglio di Amministrazione, composto da un Presidente, un Amministratore Delegato (poteri attribuiti all' A.D. con delibera di Consiglio di Amministrazione del 12 giugno 2023, registrata presso il Registro imprese di Milano, così come riportati nella visura camerale della società volta per volta vigente) ed un Consigliere di Amministrazione.

#### **B. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE:**

Come noto, la legge n. 190/2012 e s.m.i. prevede la nomina in ciascuna Amministrazione del Responsabile della prevenzione della corruzione (art.1, comma 7).

In ossequio a tale disposizione, con provvedimento del Direttore Generale n. 14 del 18 maggio 2015, in applicazione della delibera di Consiglio di Amministrazione della società AMGA Legnano S.p.A. del 30.03.15, è stato conferito l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza alla dott.ssa Mariaserena Scala, Responsabile Uffici Affari Societari di AMGA.

Il Responsabile della Prevenzione cura ed implementa la governance dei processi mappati, assicura la traduzione delle strategie per la prevenzione dell'anticorruzione in linee operative, provvede all'elaborazione del Programma Triennale di Prevenzione, nonché al monitoraggio sullo stato di attuazione dello stesso, coordinando tutti gli attori coinvolti nel processo.

La figura del responsabile anticorruzione è stata oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore del decreto legislativo 97/2016.

In particolare, la rinnovata disciplina:

- 1) ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT);
- 2) ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività.

La necessità di rafforzare il ruolo del responsabile discende anche dalle ulteriori e rilevanti competenze in materia di "accesso civico" attribuite sempre al Responsabile anticorruzione dal decreto Foia. Riguardo all'"accesso civico", il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- ha facoltà di chiedere agli uffici informazioni sull'esito delle domande di accesso civico;
- per espressa disposizione normativa, si occupa dei casi di "riesame" delle domande rigettate (articolo 5 comma 7 del decreto legislativo 33/2013).

Sul ruolo e i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), l'Autorità ha adottato la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, in cui sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione.

In particolare, nella delibera citata sono state fatte considerazioni generali sui poteri di controllo e verifica del RPCT sul rispetto delle misure di prevenzione della corruzione, mentre si è rinviato alla Delibera 833/2016 per i poteri conferiti al RPCT per l'accertamento delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi e a successivi atti regolatori per i poteri istruttori in caso di segnalazioni di whistleblower.

#### **C. DIRIGENTI E FIGURE CON RESPONSABILITÀ:**

Richiamato quanto precisato al paragrafo 5.2.2.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA, si riporta di seguito l'elenco delle figure dirigenziali/responsabili della società:

C.1 Direttore Generale, nominato con verbale di Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2022.

Poteri conferiti al Direttore Generale con procura notarile del 12 settembre 2022, registrata presso il Registro imprese di Milano, così come riportati nella visura camerale della società volta per volta vigente.

C.2 Responsabile Sviluppo piani industriali;

- C. 3 Responsabile Area Legale;
- C. 4 Responsabile Affari Societari;
- C. 5 Responsabile appalti e acquisti;
- C. 6 Dirigente Responsabile Area Amministrazione, Finanza e Controllo;
- C. 7 Responsabile Area Risorse Umane;
- C. 8 Responsabile Information, Communication e Technology;
- C. 9 Responsabile Patrimonio e FM;
- C. 10 Responsabile sistemi di gestione;
- C. 11 Responsabile Magazzino;
- C.12 Responsabile BU Energy;
- C. 13 Responsabile BU Parcheggi;
- C. 14 Responsabile BU Verde;
- C. 15 Responsabile BU Entrate Comunali;
- C. 16 Responsabile Relazioni esterne protocollo e segreteria.

L'Area Sviluppo Piani Industriali (C16) assume un ruolo a diretta influenza direzionale, coinvolgendo, a diverso titolo, il Direttore Generale, il Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo di AMGA Legnano con funzione di coordinatore, i Direttori Tecnici delle controllate del Gruppo e i Responsabili delle Business Unit, attraverso i contenuti di responsabilità di competenza di ciascuno.

#### **D. ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/2001**

L'OdV è coinvolto nella gestione del rischio e nelle relative fasi di aggiornamento della mappatura delle aree di rischio, di analisi valutativa della stessa, di ponderazione del rischio e di individuazione delle misure di contrasto.

L'OdV monocratico della società, anche quale organismo con funzione analoghe all'OIV, è stato nominato con provvedimento dell'AU n. 212 del 05 ottobre 2021, sino all'approvazione del bilancio al 31/12/2023, eventualmente prorogabile per ulteriori tre esercizi.

Considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 e quelle previste dalla legge n. 190 del 2012, le funzioni del RPCT sono svolte in costante coordinamento con quelle dell'O.d.V. nominato ai sensi del citato decreto legislativo.

#### **E. DATA PROTECTION OFFICER EX REGOLAMENTO (UE) 679/2016**

Ai sensi dell'art. 37 del Regolamento (UE) 679/2016, il Consiglio di Amministrazione di AMGA Legnano S.p.A., giusta deliberazione n. 4 del 16 maggio 2018, ha nominato il DPO (Data Protection Officer) di Gruppo, professionista esterno con competenze giuridiche, informatiche e di analisi dei processi, con il compito principale di osservare, valutare e organizzare la gestione del trattamento di dati personali all'interno del Gruppo societario, affinché questi siano trattati nel rispetto delle vigenti normative in materia di privacy.

Ad esito della scadenza del suddetto incarico, è stata indetta una procedura di gara per l'individuazione del DPO di Gruppo ed è stato assegnato l'incarico in oggetto al professionista aggiudicatario con decorrenza dall'8.10.2020. Incarico triennale, prorogato per un ulteriore anno.

#### **F. I DIPENDENTI**

Tutti i dipendenti che in base alle proprie competenze e ruoli sono coinvolti a pieno titolo nelle dinamiche di processo inerenti l'azione amministrativa e, pertanto, partecipano alla gestione del rischio anche attraverso la condivisione di atteggiamenti e modi di sentire interagendo all'interno dell'organizzazione, dal momento che sono chiamati a segnalare le situazioni di illecito al proprio Responsabile (art. 54 bis del D.Lgs 165/01), ovvero i casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. 241/90; artt. 6 e 7 del Codice di comportamento).

Ai sensi dell'art. 1, commi 14 e 44, della Legge 190/2012, l'eventuale violazione da parte di dipendenti delle misure previste dal presente Piano costituisce illecito disciplinare, fermo restando le ipotesi in cui la violazione dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile.

Al riguardo, alla data di predisposizione del presente Piano, non risulta pervenuta nessuna segnalazione di illecito.

**G. I COLLABORATORI CONSULENTI E TITOLARI DI INCARICHI PROFESSIONALI**

I collaboratori, consulenti e titolari di incarichi professionali della Società, che sono chiamati ad osservare le misure previste nel presente Piano, nel Codice Etico, nonché la normativa di settore (non ultimo, le previsioni ex D.Lgs. n. 39/2013 e successive modificazioni).

Tutti i collaboratori che a vario titolo collaborano con AMGA sono tenuti a:

- segnalare eventuali situazioni di illecito; alla data di predisposizione del presente Piano non sono pervenute segnalazioni;
- rispettare i contenuti e le misure previste nel presente Piano.

**H. L'UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

La titolarità del potere disciplinare all'interno è disciplinata dal CCNL di riferimento.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, in capo alla Direzione Generale, opererà, conformemente alle disposizioni in materia, anche in collaborazione con il Responsabile Anticorruzione.

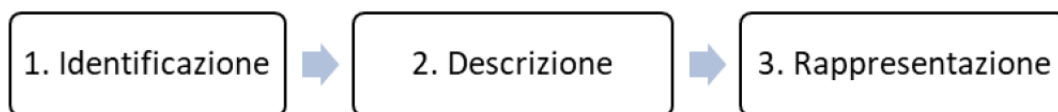
## 6. MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura dei processi consiste nel graduale esame dell'intera attività svolta dalla Società allo scopo di identificare le aree potenzialmente esposte a rischi corruttivi.



Il processo è una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

Le Fasi della mappatura dei processi sono: Identificazione, Descrizione e Rappresentazione



I processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

### 6.1 INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO - DESCRIZIONE DEI PROCESSI

In coerenza con quanto previsto dall'art. 1, co. 9, della legge n. 190/2012 e dall'art. 6, co. 2, del d.lgs. n. 231/2001, le società effettuano un'analisi del contesto e della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi.

Tra le attività esposte al rischio di corruzione vanno considerate in prima istanza quelle elencate dall'art. 1, co. 16, della legge n. 190 del 2012 (autorizzazioni e concessioni, appalti e contratti, sovvenzioni e finanziamenti, selezione e gestione del personale), cui si aggiungono ulteriori aree individuate da ciascuna società in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali.

L'analisi, finalizzata a una corretta programmazione delle misure preventive, deve condurre ad una rappresentazione, il più possibile completa, di come i fatti di *maladministration* e le fattispecie di reato possono essere contrastate nel contesto operativo interno ed esterno della società.

Alla luce di ciò, per quanto attiene al presente documento, sono state considerate le aree sensibili - obbligatorie e generali - richiamate dall'articolo 1 comma 16 della Legge 190 (processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale; processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d.lgs.

n. 50/2016, ora sostituito dal D.Lgs. 36/2023). Tali aree sono state integrate con la mappatura di processi specifici di AMGA Legnano, quali:

- BU Tributi – Riscossione tributi locali TARI (Tassa Rifiuti) e CUP (Canone Unico Patrimoni);
- Attività amministrativa contabile inerente la gestione di pagamenti ed incassi - Recupero Crediti;
- Servizio Teleriscaldamento;
- Sistemi Informativi.

Con riferimento alla descrizione dei processi ed ai relativi correttivi di carattere specifico, si rimanda nell'allegato al presente Piano "7 – Attività e misure specifiche".

Si precisa inoltre che, in considerazione della richiamata integrazione e connessione tra il Modello Organizzativo adottato ed il Piano Anticorruzione e Trasparenza, così come prevista dalla vigente disciplina in materia, le misure e procedure previste dal MOG per le aree di rischio prese in considerazione dal presente Piano, si intendono recepite nel Piano Anticorruzione medesimo.

Si evidenzia al riguardo che il MOG – Parte Generale e Parte Speciale - aggiornato/modificato nel corso dell'anno 2021, giusto provvedimento dell'AU della società, n. 135 del 01 luglio 2021, quale ultima revisione, è stato aggiornato nella Parte Generale nel corso del 2023, giusta delibera di Consiglio del 10 luglio 2023. L'attività di aggiornamento complessiva del Modello Organizzativo effettuata nel 2021 ha interessato anche le procedure dello stesso, nonché l'analisi dei rischi sintetizzata nel relativo documento *Risk assessment*, posto agli atti della società.

Si evidenzia altresì che AMGA Legnano S.p.A. è società con Sistema di Gestione per la Qualità certificato secondo lo standard ISO 9001.

## 6.2. METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' SENSIBILI

### 6.2.1 INDIVIDUAZIONE ATTIVITA' SENSIBILI

Tale attività è stata attuata attraverso l'analisi della struttura organizzativa della società, allo scopo di individuare le modalità operative, la ripartizione delle competenze e la sussistenza o l'insussistenza di rischi di commissione di ipotesi di reato secondo quanto previsto dalla normativa vigente più volte richiamata.

Al fine di poter identificare le aree operative a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi della L.190/2012, è stata svolta un'attività preliminare di ricognizione, anche per il tramite di colloqui con i Responsabili di settore, del livello di esposizione degli uffici a rischio corruzione che ha coinvolto le strutture della Società sulla base dei seguenti parametri:

- grado di discrezionalità amministrativa;
- entità e misura delle risorse finanziarie gestite;
- presenza di precedenti casi e/o episodi che abbiano comportato l'avvio o la valutazione, in merito alla possibilità di attivazione, di procedimenti per responsabilità disciplinari, penali, civili, amministrativo-contabili, correlati ad attività di carattere corruttivo in senso lato.

## 7. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

### *Approccio metodologico*

Sulla base della metodologia prevista nell'Allegato 1 del PNA rivista in funzione delle caratteristiche aziendali, sono stati stimati la probabilità e l'impatto di ciascun rischio per le aree identificate nella precedente fase.

A seguito dell'identificazione delle attività a rischio, della valutazione della fascia di esposizione al rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, sono state predisposte specifiche misure di prevenzione ritenute idonee a presidiare il profilo di rischio individuato, in funzione delle seguenti fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifico documento denominato "Matrice\_ assessment\_ rischio" agli atti della società.

## 7.1 IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

L'identificazione degli eventi rischiosi ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza della società, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo. Anche in questa fase sono stati coinvolti i diversi Responsabili degli Uffici/processi della società.

La valutazione è stata improntata ad un generale criterio di "prudenza", al fine di evitare una possibile sottostima. Ciò fermo restando il progressivo sviluppo dell'attività di valutazione in argomento nel corso dei successivi approfondimenti ed aggiornamenti, avuto riguardo delle risorse e delle competenze disponibili.

## 7.2 ANALISI DEL RISCHIO

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di giungere ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

Anche l'analisi del livello di esposizione è effettuata sulla base di un criterio generale di "prudenza", onde evitare eventuale sottostima del rischio.

Per la metodologia – di tipo valutativo - applicata per compiere dette valutazioni si richiama quanto previsto nell'Allegato 1 del PNA al fine di stimare la probabilità e l'impatto dell'evento corruttivo.

## 7.3 PONDERAZIONE DEL RISCHIO

La fase di ponderazione del rischio consiste in una successiva valutazione avente ad oggetto la messa a confronto di tutti i rischi esaminati e l'esito delle fasi precedenti, tenendo conto delle politiche aziendali e dell'analisi del contesto intero ed esterno, per procedere alla definizione delle azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione, nonché per stabilire le priorità di intervento.

# 8. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

I suddetti correttivi costituiscono le azioni da implementare al fine di allineare il profilo di rischio residuo al livello di rischio considerato accettabile, avuto riguardo delle misure di controllo esistenti.

Nel sistema di trattamento del rischio possono essere fatte rientrare tutte quelle azioni che contribuiscono a ridurre la probabilità di manifestazione dei reati di corruzione oppure a limitarne l'impatto.

L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione viene realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In particolare, la distinzione tra le seguenti misure:

- misure generali che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione;
- misure specifiche che agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

Il trattamento del rischio rappresenta, pertanto, la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui la società è esposta, nonché la successiva fase nell'ambito della quale vengono programmate le modalità della loro attuazione.

# 9 MISURE

## 9.1 LE MISURE SPECIFICHE

Con riferimento alla definizione delle misure specifiche, come sopra precisato, l'esame condotto ha preso in considerazione prioritariamente le aree sensibili - obbligatorie e generali - richiamate dall'articolo 1 comma 16 della Legge 190 e sviluppate nel PNA.

- a) Area: acquisizione e progressione del personale;
- b) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture;

- c) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

La Società non pone in essere atti amministrativi ampliativi di cui ai precedenti punti c) e d).

Tali aree sono state integrate con la mappatura di processi specifici di AMGA Legnano, quali:

- BU Tributi – Riscossione tributi locali TARI (Tassa Rifiuti) e CUP (Canone Unico Patrimoni);
- Attività amministrativa contabile inerente la gestione di pagamenti ed incassi; Recupero Crediti;
- Servizio Teleriscaldamento;
- Sistemi Informativi.

Rispetto alle misure specifiche adottate per la prevenzione dei rischi connessi all'attività della società, si rimanda all'allegato "7 – Attività e misure specifiche" riportante la descrizione dei processi dell'analisi del rischio svolta ed i relativi correttivi di carattere specifico attinenti le aree sensibili indagate.

## 9.2 LE MISURE DI CARATTERE GENERALE O TRASVERSALE

### 9.2.1 CODICE DI COMPORTAMENTO

In un quadro più generale di adozione volontaria dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, in data 26 ottobre 2015 il Cda ha approvato la revisione 02 del Codice Etico Aziendale. Nella sua redazione attuale, il Codice Etico approvato risulta essere adeguatamente articolato per assolvere agli scopi prefissati dalla disciplina in materia di prevenzione della corruzione.

Qui di seguito ne sono riportati ampi stralci:

Ciascun dipendente e le cariche sociali sono tenute al rispetto dei seguenti principi etici di riferimento: **Responsabilità** – AMGA ha come principio imprescindibile l'osservanza di leggi e regolamenti vigenti. I destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente; in nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'impresa in violazione delle leggi.

**Trasparenza** – Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Azienda. Nella formulazione dei contratti di utenza AMGA elabora le clausole in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento della condizione di pariteticità con i clienti.

**Correttezza** – Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy e delle opportunità, nonché delle leggi vigenti volte a tutelare la personalità individuale di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale.

**Conflitto di interessi** - Il dipendente deve mantenere una posizione di autonomia ed integrità al fine di evitare di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi rispetto all'attività dell'impresa. Deve essere evitata qualsiasi attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa nuocere agli interessi e all'immagine dell'impresa.

**Beni Aziendali** - Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà dell'impresa. Ogni dipendente è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni. AMGA, nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi distorti degli stessi.

**Regali omaggi e altre utilità** - Il dipendente non può chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, né accettare quest'ultime, salvo quelle d'uso di modico valore o conformi alle normali pratiche commerciali e di cortesia, da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività dell'impresa. Il dipendente non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'impresa.

**Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni** - AMGA non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, dei movimenti, dei comitati e delle organizzazioni politiche e sindacali, dei loro rappresentanti e candidati, al di fuori dei casi previsti da normative specifiche.



## 9.2.2 ROTAZIONE DEL PERSONALE

La Società valuterà, quando possibile e compatibilmente con il proprio organico aziendale, l'eventuale rotazione del personale chiamato a ricoprire incarichi particolarmente esposti alla corruzione, tenendo presente di mantenere la necessaria continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze nelle strutture.

L'ANAC, con la delibera n. 1064/2019, ha specificato che, per quanto riguarda la rotazione o misure alternative che possano sortire analoghi effetti (come, ad esempio, la segregazione delle funzioni) le raccomandazioni formulate nella parte III del PNA 2019 valgono, compatibilmente con le esigenze organizzative di impresa e tenuto conto che per le società partecipate non esiste un obbligo normativo alla rotazione, anche per gli enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co. 2, d.lgs. 33/2013 con riferimento ai soggetti che nei predetti enti sono preposti con un certo grado di stabilità allo svolgimento di attività di pubblico interesse.

Considerate le competenze specialistiche dei dirigenti aziendali e dei responsabili apicali, la società, quale strumento alternativo, adotta un sistema che prevede la c.d. "segregazione delle funzioni", strumento mediante il quale, attraverso l'attribuzione a soggetti diversi di differenti compiti/attività/ruoli, si eviti che un singolo soggetto gestisca in autonomia un intero processo.

Resta tuttavia ferma l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 3 dalla legge n. 97/2001 che prevede l'attribuzione di un incarico differente o il trasferimento ad un ufficio diverso dei dipendenti per i quali sia stato disposto il rinvio a giudizio nelle ipotesi ivi previste.

Con riferimento alla rotazione c.d. "straordinaria", si richiamano le disposizioni di cui alla delibera ANAC 215 del 26 marzo 2019.

## 9.2.3 INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI E CONFERIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI

### 9.2.3.1 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

In materia di inconferibilità e di incandidabilità la disciplina prevista è regolata dal D.Lgs. n. 39/2013 il quale detta specifiche prescrizioni per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè "*gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato*" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

In particolare, con riguardo alle inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali:

- Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:
  - o art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
  - o art. 7, sulla "*inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale*".
- Per i dirigenti, si applica l'art. 3, co. 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

A queste ipotesi di inconferibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 11, del d.lgs. 175/2016, ai sensi del quale «*nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento*».

Con riguardo alle incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2 lett. l), sopra richiamato e per gli incarichi dirigenziali:

- Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013:
  - art. 9, riguardante le *“incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali”* e, in particolare, il comma 2;
  - art. 11, relativo a *“incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”* ed in particolare i commi 2 e 3;
  - art. 13, recante *“incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”*;
  - art. 14, co. 1 e 2, lett. a) e c), con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario.
- Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle *“incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”*.

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 8, del d.lgs. 175/2016, ai sensi del quale *«Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori»*. Oltre alle suddette cause di incompatibilità/inconferibilità si richiamano le disposizioni di cui al D.Lgs. 201/2022, nonché quelle in materia previste ai sensi dell'art. 25 vigente Statuto di AMGA Legnano S.p.A.

Vengono richiamate inoltre le linee guide adottate da ANAC in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi (Determinazione ANAC n. 833 del 03/08/2016).

Con riferimento all'applicazione della disciplina prevista in materia di inconferibilità e incompatibilità, si richiama altresì il *“manuale pratico”* messo a disposizione da ANAC ricavato dalle disposizioni in materia esistenti e da una ricognizione delle delibere adottate negli anni 2020, 2021 e 2022 dalla medesima Autorità in relazione a specifiche ipotesi.

**Quale misura adottata dalla società si prevede che:**

- 1) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli sono inserite espressamente le condizioni ostative/cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico;
- 2) i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità/incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- 3) il Responsabile annualmente procederà con la verifica a campione della completezza di una delle dichiarazioni sulle cause di assenza di incompatibilità/inconferibilità per incarichi dirigenziali (il controllo avverrà a sorteggio, con esclusione del soggetto le cui dichiarazioni sono state verificate nell'anno precedente);
- 4) il Responsabile anticorruzione verificherà le situazioni di incompatibilità in occasione della nomina di ogni dirigente;
- 5) in occasione dell'assunzione di ogni dirigente o responsabile Area verrà richiesto il rilascio a cura dello stesso di dichiarazione attestante l'assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità e conflitto di interessi, come da modello allegato al presente Piano. (Allegato 6.3);
- 6) oltre alla vigilanza di ufficio, sono previste verifiche anche in funzione di eventuale segnalazione da parte di soggetti interni ed esterni.

### 9.2.3.2 Conferimento di incarichi extra istituzionali

Nel caso di assunzione da parte dei dipendenti di incarichi assegnati da soggetti esterni si adotta la procedura di seguito riportata.

Gli incarichi ai dipendenti devono essere autorizzati dalla società su domanda del dipendente nella quale deve essere indicato l'oggetto dell'incarico, il soggetto conferente, la durata, il compenso eventualmente previsto e l'inesistenza di ragioni di inopportunità all'assunzione dello stesso.

La Società, in sede di autorizzazione di incarichi ai propri dipendenti, verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi (commi 7 e 9 art. 53 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i).

### 9.2.4 WHISTLEBLOWING

#### ***Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito***

L'art. 1 comma 51 della Legge 190/2012 ha introdotto, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, l'articolo 24 bis rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

Il dettato normativo prevede:

a. La tutela dell'anonimato: lo scopo è quello di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La tutela introdotta dalla norma si riferisce al caso di segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo quando si presentano adeguatamente circostanziate con dovizia di particolari e tali da far emergere fatti e situazioni riferiti a determinati contesti.

Tuttavia l'identità del segnalante può essere rivelata all'Autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- quando la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito;
- la contestazione è fondata in tutto o in parte sulla sola segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;

b. Il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante, quali azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione;

c. Sottrazione al diritto di accesso: il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art.24 comma 1 lett. a) della Legge 241/1990.

Relativamente alla disciplina prevista in materia, si richiama la determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower), nonché la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" – pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017, modificativa dell'art. 54 – bis del D.Lgs. n. 165/2001, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.

ANAC, nell'esercizio del proprio potere regolatorio è direttamente investita dalla L. 179 del compito di adottare apposite Linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. Fermo restando ogni diverso profilo di responsabilità, ai sensi del co. 6 della L. 179, ANAC è anche titolare di un autonomo potere sanzionatorio.

Sull'esercizio di tale potere sanzionatorio, ANAC ha emanato la Delibera n. 690 del 01 luglio 2020, recante «Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001» (GU n. 205 del 18.8.2020), cui si rinvia.

Con delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021 Errata corrige, ANAC ha approvato lo *“Schema di Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs 165/2001 (cd. Whistleblowing)”*. Queste ultime hanno l’obiettivo di fornire indicazioni sull’applicazione della normativa e sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti indicati dalla legge tenuti a prevedere misure di tutela per il dipendente che segnala condotte illecite che attengono all’amministrazione di appartenenza. Esse contengono indicazioni utili anche per i possibili “segnalanti”. Sono, altresì, volte a consentire alle amministrazioni e agli altri soggetti destinatari delle stesse di adempiere correttamente agli obblighi derivanti dalla disciplina di protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, adeguato alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 tramite il d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

Infine, con il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, si è recepita nell’ordinamento giuridico italiano la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano di violazioni delle disposizioni normative nazionali, e alla procedura adottata dalla Società “Procedura di Whistleblowing” al RPCT è affidata la gestione delle segnalazioni interne.

Al fine di integrare le misure mitigative del rischio ed adeguare l’operato della Società alla disciplina sopra richiamata, si è provveduto ad implementare la procedura prevista nel modello adottato per la dichiarazione di presunte condotte illecite e/o scorrette (c.d. Whistleblowing), a mezzo dell’attivazione, a far data dal 31 gennaio 2018, di una specifica procedura per le segnalazioni di illeciti ed irregolarità da parte dei dipendenti, definita a cura dei Responsabili Anticorruzione e Trasparenza, procedura aggiornata ed attualizzata in conformità con il D. Lgs. n. 24/23.

Detta procedura, ad esito della revisione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 è stata rivista ed estesa anche alle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001 ed adottata quale procedura “Segnalazioni illeciti e irregolarità”, allegata al presente Piano.

Si evidenzia inoltre che, in aderenza alle indicazioni del Presidente ANAC, di cui al comunicato stampa del 15 gennaio 2019, la suddetta procedura prevede la possibilità di utilizzo di un ulteriore strumento di trasmissione delle segnalazioni costituito da relativa applicazione on line presente sul sito istituzionale della società.

La piattaforma consente la possibilità di invio e ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti, nonché la possibilità per il RPCT che riceve le suddette segnalazioni di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l’identità.

È stata al riguardo creata un’apposita sezione sul sito istituzionale della società nell’area “Società Trasparente” – “Altri contenuti” – “Prevenzione della corruzione”, denominata “Whistleblowing”, ove viene riportato l’indirizzo dell’applicazione alla quale poter accedere per l’invio delle segnalazioni (<https://amgalegnanospa.whistleblowing.it>).

In data 10.3.2023 è stato pubblicato, come detto, il D. Lgs. n. 24. Tra le novità legislative si segnala l’intervenuta modifica dell’art. 6 al D. Lgs. 231/01 con cui si stabilisce che i modelli di organizzazione dovranno ora prevedere in capo ai soggetti apicali (i soggetti che “rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”) e ai sottoposti (soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali) l’obbligo di presentare, a tutela dell’integrità dell’Ente, “segnalazioni circostanziate di condotte illecite” rilevanti ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 citata, “fondate su elementi di fatto precisi e concordanti”, o “di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’Ente” di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tutela dei soggetti denunciatori la nuova legge stabilisce:

- l'adozione, nei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione;
- l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Facendo riferimento la normativa esclusivamente alle condotte illecite rilevanti ai fini dei reati presupposto rimangono esclusi dalla disciplina i reati che invece non sono previsti nell'ambito delle disposizioni del D.Lgs. 231. Nulla vieta peraltro che l'impresa, nell'ambito delle proprie scelte organizzative possa estendere la tutela in questione a tutte le segnalazioni di illeciti.

Si riporta una tabella con le principali definizioni derivanti dalla legge.

<b>Destinatari della nuova normativa</b>	Le organizzazioni private: società, gruppi di società, organizzazioni non governative - onlus, fondazioni, associazioni ecc. con Modello Organizzativo 231.
<b>Segnalante</b>	Chi è testimone di un illecito o di un'irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo. Per gli enti privati, il riferimento è alle "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso", nonché a "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti" precedentemente menzionati.
<b>Segnalazione</b>	Comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni "circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte".
<b>Segnalato</b>	Il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione.
<b>Destinatario della segnalazione</b>	Soggetto/i o organo dell'organizzazione privata, che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni dell'organizzazione).
<b>Canali per le segnalazioni</b>	Canali individuati dall'Ente quali mezzi, interni o esterni all'organizzazione stessa, con cui veicolare le segnalazioni. L'Ente deve dotarsi di "almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante".

Sempre in conformità alle previsioni di cui al D.lgs. n. 24/23, al RPCT è affidata la gestione delle segnalazioni interne. Pertanto, l'RPCT destinatario delle segnalazioni è owner del relativo processo di gestione:

- rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, ove ciò sia possibile;

- mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni; le interlocuzioni e le integrazioni possono avvenire, su richiesta del segnalante, mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

La Società ha, altresì, adottato la Procedura di Whistleblowing (che è parte integrante del Modello), per consentire ai propri dipendenti e a tutti coloro che operano e hanno rapporti con la Società, di effettuare segnalazioni aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali e violazioni di disposizioni normative UE, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo della Società, al fine di assicurare che vengano intraprese tutte le opportune azioni e rese operative tutte le misure atte a far fronte alle violazioni, oggetto di segnalazione e, conseguentemente, ad evitare il loro ripetersi.

Per quanto riguarda il Modello, le segnalazioni possono riguardare eventuali violazioni rispetto a quanto previsto dal Decreto e/o violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento, da intendersi non necessariamente come ipotesi di reato, ma anche come condotte difformi rispetto alle procedure e alle policy aziendali o inerenti attività di "*mala gestio*" di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni interne saranno gestite in linea rispetto a quanto previsto in dettaglio dalla Procedura Whistleblowing, che si considera parte integrante del Modello.

A riguardo, in sintesi, si ricorda che le segnalazioni avvengono e sono gestite mediante la procedura GOV06 adottata dalla società e possono essere inoltrate per iscritto attraverso appositi canali di informazione riservata nelle modalità ivi previste.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza raccoglie le segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati o comunque relative a comportamenti in generale che possono determinare la violazione del Modello;

- Il RPCT valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità le segnalazioni ricevute ed i casi in cui è necessario attivarsi, secondo la specifica procedura.

Il RPCT non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Ai fini di cui sopra e nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 e dalla Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", con delibera del consiglio di amministrazione del 31 luglio 2018, la Società ha adottato la "Procedura per segnalazione di illeciti e irregolarità", che disciplina l'oggetto della segnalazione, i canali, gli strumenti utilizzabili e le garanzie a tutela del segnalante, ivi compresa la garanzia della riservatezza, e le relative eventuali responsabilità, ed ha previsto quali destinatari delle segnalazioni il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il RPCT nel caso riceva una segnalazione suscettibile di configurare una violazione dei reati presupposto di cui al presente Modello dovrà darne tempestiva notizia all'O.d.V. mediante comunicazione scritta da inviare tramite mail all'indirizzo odv@amga.it.

In tale caso, prima di procedere alla trasmissione della segnalazione, il RPCT dovrà informare per iscritto il segnalante della necessità di trasmettere la segnalazione all'O.d.V. e dovrà acquisire il consenso scritto dal whistleblower alla rivelazione della sua identità.

Nel corso del 2023 si è tenuta specifica formazione in materia di Whistleblowing.

#### 9.2.5 FORMAZIONE

Al fine di sviluppare nell'ambito dell'azienda la cultura della trasparenza e della legalità, nello spirito della più recente legislazione in materia l'Organo Amministrativo/Direzione Aziendale, di concerto con la Responsabile Risorse Umane, predispone, sulla scorta delle informazioni e priorità fornite dai referenti - d'intesa con il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza - adeguati percorsi formativi per tutti i dipendenti, in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. È prevista la programmazione degli interventi formativi da attuarsi nell'arco dell'anno 2024.

Detta attività formativa potrà essere svolta anche mediante formazione a distanza in modalità e-learning.

Il Responsabile inoltre potrà, anche attraverso gli stakeholder, verificare l'attivazione di ambiti di miglioramento divulgativo degli adempimenti sulla trasparenza e prevenzione della corruzione e promuovere eventuali iniziative partecipative.

#### 9.2.6 TRASPARENZA

Con riferimento alle misure previste in materia di trasparenza, si rimanda all'apposita sezione del presente Piano, di cui all'art. 10 "PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'".

#### 9.2.7 ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – *Pantouflage*

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, la società adotta le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse.

La Società, al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto dall'articolo 53, co. 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, inseriscono nelle varie forme di selezione del personale la suddetta causa ostativa allo svolgimento di attività lavorativa e i soggetti interessati sono tenuti a rendere la dichiarazione di insussistenza di tale causa all'atto del conferimento del rapporto. Sono effettuate verifiche sia da parte dell'ufficio competente già in fase di selezione del personale, sia in seguito ad eventuale segnalazione. In caso di cessazione dal servizio di dipendenti della Società con funzioni dirigenziali, (che hanno esercitato poteri autorizzativi o negoziali) a distanza di non meno di sei mesi dalla cessazione e, in ogni caso, entro l'anno, il Responsabile verificherà il rispetto di quanto previsto dall'art. 53, comma 16 –ter, del D.Lgs. 165/01 con riferimento al divieto di "assunzione o svolgimento di incarichi professionali presso soggetti privati destinatari dell'attività della società".

Anche con riferimento a tale espressione, l'Autorità ha valutato sia da preferire un'interpretazione ampia. L'attività lavorativa o professionale in questione va estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi sia a rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato, sia ad incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati. Sono invece esclusi gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità.

Con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di *pantouflage* gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

Nel PNA 2022 ANAC ha determinato che l'attribuzione dell'incarico di destinazione nell'ambito di una società controllata avviene nell'interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l'assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie del *pantouflage*. Sono inoltre esclusi dall'ambito di applicazione del *pantouflage* anche gli enti

privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente che non presentino profili di continuità con enti già esistenti.

Nel corso dell'anno 2023 è stato integrato il modello di "dichiarazione sull'insussistenza delle cause di inconfiribilità, ineleggibilità, ed incompatibilità" richiesto ai componenti dell'Organo Amministrativo, con l'inserimento della seguente attestazione, come da nuovo modello allegato al presente Piano (Allegato 6.5):

- di essere a conoscenza della disciplina di cui combinato disposto dell'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 e dall'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"), c.d. divieto di *pantouflage* e di impegnarsi nel rispetto del suddetto divieto;

Per l'anno 2024 sono stati integrati i modelli di dichiarazione di cui agli allegati al presente Piano 6.3 e 6.4, con la sopra indicata attestazione.

Nel corso del 2024 il RPCT effettuerà attività di informazione e di consulenza in materia, nonché verifiche a campione sulle dichiarazioni rese.

#### 9.2.8 COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI DI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A.

Ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs 165/01, introdotto dal comma 46 dell'art.1 della L.190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale, non possono:

- far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- far parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

A tal fine la Società si è adoperata affinché i Responsabili del settore appalti in occasione della designazione dei componenti delle commissioni di valutazione per le procedure di evidenza pubblica, ottemperino a quanto previsto dall'art.35- bis del D.lgs.165/01.

Contestualmente all'accettazione di qualsiasi incarico tra quelli sopra individuati, il dipendente dovrà sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art.46 del D.P.R 445/2000 e s.m.i in cui attestare l'assenza di condanne penali relative ai reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale (modello Allegato 6.2).

#### 9.2.9 PATTI DI INTEGRITA'

La Società, a decorrere dall'entrata in vigore del presente Piano, potrà, ove ritenuto necessario, in caso di procedure ad evidenza pubblica attivate dalla medesima, prevedere nei bandi di gara o nelle lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità eventualmente adottati dalla medesima costituisca causa di esclusione dalla procedura di gara, così come previsto dall'art.1, comma 17 della L.190/2012.

#### 9.2.10 RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE PER LA STAZIONE APPALTANTE

AMGA in qualità di stazione appaltante ha provveduto a nominare con provvedimento n. 148 del 13 luglio 2021 la sig.ra Sandra Prosdocimo, dipendente dell'Ufficio Appalti e gestione Albo Fornitori, quale Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) della società, secondo le modalità previste nel Comunicato del 28 ottobre 2013 dall'ANAC.



Tale responsabile è incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221.

L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione.

#### 9.2.11 CONFLITTO DI INTERESSI

1) La legge n. 190/2012, al comma 41 dell'art.1, prevede che il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale (cfr. l'art. 6 bis della legge n. 241/90). Tale segnalazione dovrà avvenire tempestivamente e dovrà essere effettuata nei confronti dei Dirigenti responsabili della struttura presso cui lavorano o, se essi stessi sono Dirigenti, dell'Organo Amministrativo o della Direzione Generale.

E' inoltre necessario che la Società, in sede di autorizzazione di incarichi ai propri dipendenti, verifichi l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi (commi 7 e 9 art. 53 del D.lgs 165/2001 e s.m.i).

E' stato redatto al riguardo specifico modello di dichiarazione per la segnalazione di potenziale conflitto di interesse, Allegato 6.1 al presente Piano.

2) La Società è tenuta a "monitorare i rapporti tra l'amministrazione ed 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 ed i dipendenti degli stessi soggetti ed i dirigenti ed i dipendenti dell'amministrazione".

A tal fine, i soggetti destinatari di tali provvedimenti e benefici economici, al momento della sottoscrizione dei primi e l'accettazione dei secondi dovranno, ove applicabili, cioè ove compatibile con la tipologia di beneficio assegnato, sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art.46 del D.P.R 445/2000 e s.m.i in cui attestino l'inesistenza di rapporti di parentela o affinità con i dirigenti o con i titolari di posizioni di responsabilità all'interno della Società e, sulla base di tali dichiarazioni, si prevede il monitoraggio di tale attività.

#### 9.2.12 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI E NELL'ASSEGNAZIONE DI UFFICI

Ai sensi dell'art.35-bis del D.lgs 165/01, introdotto dal comma 46 dell'art.1 della L.190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale, non possono:

- far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- far parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

A tal fine la Società si è adoperata affinché i Responsabili del settore appalti in occasione della designazione dei componenti delle commissioni di valutazione per le procedure di evidenza pubblica, ottemperino a quanto previsto dall'art.35- bis del D.lgs.165/01.

Contestualmente all'accettazione di qualsiasi incarico tra quelli sopra individuati, il dipendente dovrà sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art.46 del D.P.R 445/2000 e s.m.i in cui

attestare l'assenza di condanne penali relative ai reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale (modello Allegato 6.2).

#### 9.2.13 RELAZIONE CON ORGANI DI CONTROLLO/VIGILANZA

Il RPCT informa gli Organi di Controllo (es. OdV, Collegio Sindacale), su richiesta o su iniziativa, circa eventuali problematiche ritenute significative, emerse nell'ambito dello svolgimento della propria attività.

Inoltre, con riferimento alle funzioni di RPCT e di OdV ed alla connessione delle stesse, si prevede lo scambio tra lo stesso ed il RPCT di informazioni relative a fatti o circostanze apprese nell'esercizio delle specifiche attività svolte in materia di violazione del Modello ex D.Lgs. 231/2001 e del presente Piano relativamente alla prevenzione dei reati di corruzione e viceversa.

Sempre in attuazione del principio di coordinamento ed integrazione tra le suddette funzioni di OdV e RPCT e dei relativi controlli per la prevenzione dei rischi di cui al D.Lgs. 231/2001 e dei rischi di corruzione di cui alla Legge 190/2012, si prevede, d'intesa con l'OdV l'invio a cura dello stesso al RPCT, della convocazione delle sedute dell'OdV e del relativo Ordine del Giorno, nonché dei verbali delle riunioni dell'Organismo medesimo.

### 9.3 ULTERIORI MISURE

#### 9.3.1 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

- 1) I Dirigenti e tutto il personale che opera nelle aree individuate come a rischio corruzione devono fornire tutte le informazioni necessarie, per il tramite dei referenti, al fine di permettere al Responsabile Anticorruzione di poter vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Piano.
- 2) I Dirigenti ed i Responsabili dei settori informano tempestivamente e senza soluzione di continuità, il Responsabile della prevenzione, in merito a qualsiasi anomalia accertata che comporti la mancata attuazione del Piano, ai fini dell'adozione delle azioni necessarie per eliminarla.
- 3) I dipendenti che svolgono attività a rischio corruzione relazionano periodicamente al Dirigente ed ai Responsabili di settore rispetto a qualsiasi anomalia accertata, indicando, le modalità e motivazione della stessa relativamente a ciascun procedimento interessato.
- 4) La Società attua un idoneo sistema informativo nei confronti del Comune di Legnano che è socio di maggioranza e che effettua il controllo ai sensi dell'art. 2359 C.C., secondo il sistema di raccordo definito nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) messo a punto dalla Amministrazione vigilante.
- 5) la Società potrà verificare e chiedere in ogni momento delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione ed illegalità.

## 10 PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

### 10.1 LE MISURE DELLA TRASPARENZA E GLI OBIETTIVI STRATEGICI DELLA SOCIETÀ

La trasparenza è considerata dalla Società uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza/efficacia dell'azione amministrativa.

Gli obblighi di trasparenza sono enunciati all'art. 1 commi 15, 16, 26, 27, 32, 33 della Legge 190/2012 e s.m.i., nonché dal decreto legislativo n. 33/2013 di "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".

Quest'ultimo decreto è stato modificato quasi totalmente dal D.Lgs. 97/2016, il così detto *Freedom of Information Act*.

Con delibera n. 1134 del 21 novembre 2017 ANAC ha emesso nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.

La società – in linea con la ratio del FOIA – garantisce la libertà di accesso a favore del "cittadino", seppur nel rispetto "*dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti*", attraverso:

1. l'istituto *dell'accesso civico*, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013;
2. la *pubblicazione* di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

AMGA è consapevole che la trasparenza rappresenti una imprescindibile e principale misura di prevenzione della corruzione e garantisce la trasparenza dei dati, dei documenti e delle informazioni previste dalla normativa vigente.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è improntato ai principi normativi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni delle società partecipate dalla Pubblica Amministrazione.

Tale programma indica le iniziative previste per garantire, nello svolgimento delle proprie attività, un adeguato livello di trasparenza nonché legalità e sviluppo della cultura dell'integrità.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di *trasparenza sostanziale*:

1. la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs 33/2013 sul sito web della società è stata istituita la sezione "Società trasparente", nella quale – ai sensi della medesima norma – sono stati pubblicati tutti i dati e le informazioni applicabili alla realtà aziendale.

Per quanto concerne le attività inerenti eventuali interventi finanziati con fondi del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (RGS) - nel documento "Istruzioni tecniche per la redazione dei sistemi di gestione e controllo delle amministrazioni centrali titolari di interventi del PNRR", allegato alla Circolare n. 9 del 10 febbraio 2022 – ha previsto obblighi di trasparenza e iniziative sul piano della comunicazione e informazione, da pubblicare in apposita sezione del sito web – denominata "Attuazione Misure PNRR". Alla luce di tale regime di trasparenza, laddove gli atti, i dati e le informazioni relativi al PNRR, da pubblicare secondo le indicazioni della RGS, rientrano in quelli previsti dal d.lgs. n. 33/2013, ANAC ritiene che gli obblighi stabiliti in tale ultimo decreto possano essere assolti inserendo, nella

corrispondente sottosezione di A.T., un link che rinvia alla predetta sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR.

Relativamente all'applicazione del D.Lgs. n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità, si fa presente che, nella sezione "*Società Trasparente*" – "*Organizzazione*" – "*Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali*", sono pubblicate le dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconfiribilità/incompatibilità, presentate dagli interessati ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013.

## 10.2 DISCIPLINA DELL'ACCESSO CIVICO

AMGA Legnano garantisce l'accesso civico, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016. In particolare:

- chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati di cui è stata omessa la pubblicazione obbligatoria, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del D.Lgs. 33/2013 – "accesso civico semplice";
- chiunque ha il diritto di accedere ai dati ed ai documenti detenuti dalla società ulteriori rispetto a quelli di obbligatoria pubblicazione, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 33/2013 – "accesso civico generalizzato".

Mediante il su indicato strumento, chiunque può vigilare, attraverso il sito web istituzionale, non solo sul corretto adempimento formale degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, ma anche sulle finalità e modalità di utilizzo del rispetto delle risorse pubbliche da parte della società.

Questa forma di accesso è volta ad alimentare la fiducia tra cittadini ed a promuovere il principio di legalità in attuazione dei principi di "amministrazione aperta", nonché di prevenzione della corruzione, soprattutto nelle aree più sensibili a tale rischio, così come individuate dalla Legge 192/90 e dal presente Piano.

Alla casella di posta elettronica [accesso.civico@amga.it](mailto:accesso.civico@amga.it), chiunque, senza obbligo di motivazione, può rivolgersi per effettuare la richiesta di accesso civico "semplice" o "generalizzato" per richiedere documenti ed informazioni che la società ha l'obbligo di pubblicare o ulteriori.

Le modalità di esercizio dell'accesso civico sono indicate nel sito web della società, nell'area dedicata della sezione "società trasparente", mediante l'utilizzo di apposito modello scaricabile.

Ai sensi della vigente normativa, è stato inoltre istituito un registro delle richieste di accesso civico.

## 10.3 OBIETTIVI STRATEGICI

La Società ritiene che la *trasparenza* sia una delle misure principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di *trasparenza sostanziale*:

1. la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

## 10.4 APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PROGRAMMA

Il programma per la trasparenza e l'integrità, così come disciplinato dalla normativa vigente e formulato dalla società, è parte integrante del Piano di prevenzione della corruzione ed ha validità triennale. Lo stesso viene aggiornato annualmente ed è pubblicato sul sito aziendale.

## 10.5 CONTENUTO DEL PROGRAMMA

Il presente Programma disciplina le misure organizzative interne finalizzate all'attuazione della normativa sulla trasparenza, sulla base della legislazione attualmente in vigore, nonché delle disposizioni emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e dall'Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici in materia di trasparenza.

## 10.6 PUBBLICITÀ DEI DATI E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il presente Piano rispetta le disposizioni contenute nel Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati (privacy) laddove si prevede che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali.

L'attività di pubblicazione dei dati sul sito web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

La tutela dei dati particolari (ex "dati sensibili") prevista dall'art. 9 del citato Regolamento è assicurata con particolare impegno e attenzione.

Gli obblighi di trasparenza devono coordinarsi, inoltre, con le Linee guida dettate dal Garante e, per tale motivo, prima della pubblicazione è necessaria una verifica circa il rispetto del principio di pertinenza e non eccedenza dei dati personali pubblicati.

A livello di Gruppo è stato adottato un modello di gestione privacy conforme al nuovo Regolamento Europeo n. 679/2016, mediante l'approvazione delle procedure, di seguito riportate:

- Procedura AL-SDP001- nomina del Responsabile al Trattamento dei dati;
- Procedura AL-SDP002 - gestione del Registro dei Trattamenti;
- Procedura AL-SDP003 - gestione dei diritti degli interessati e gestione Data Breach;
- Procedura AL-SDP004 - procedura IT Policy norme comportamentali in merito all'utilizzo dei dati.

Ai sensi della vigente normativa in materia, inoltre, è stato nominato il DPO (Data Protection Officer) di Gruppo, professionista esterno con competenze giuridiche, informatiche e di analisi dei processi, con il compito principale di osservare, valutare e organizzare la gestione del trattamento di dati personali all'interno del Gruppo societario, affinché gli stessi siano trattati nel rispetto delle vigenti normative in materia di privacy.

## 10.7 RESPONSABILE AZIENDALE PER LA TRASPARENZA E SOGGETTI REFERENTI

Con provvedimento del Direttore Generale n. 14 del 18 maggio 2015, in applicazione della delibera di Consiglio di Amministrazione della società AMGA Legnano S.p.A. del 30.03.15, è stato conferito l'incarico di Responsabile della trasparenza alla dott.ssa Mariaserena Scala, Responsabile Uffici Affari Societari di AMGA.

Le specifiche attività svolte dal R.P.C.T. (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza) sono:

1. controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
2. monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il piano triennale;
3. nei casi più gravi di inadempimento degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, il R.P.C.T. valutare l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare, dandone comunicazione al Consiglio di Amministrazione;

4. controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico di cui al successivo paragrafo sulla base di quanto stabilito dalla vigente normativa.

Con particolare riferimento al sopra citato punto 2, il monitoraggio è condotto secondo le modalità specificatamente previste dalla normativa, con riguardo all'Allegato 1 alla delibera ANAC 1134/2017, nonché nei tempi e modi previsti dal successivo paragrafo 11.

Ai sensi del disposto dell'art. 10 del D.Lgs 33/2013, come modificato dal D.Lgs 97/2016, il R.P.C.T. ha provveduto ad individuare i flussi per la pubblicazione dei dati sul sito web istituzionale ed i relativi uffici responsabili nello schema allegato al presente programma, quale parte integrante dello stesso (Allegato 4).

Più specificamente nel predetto schema:

- sono stati individuati gli obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività della Società previsti dal d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- sono stati identificati gli uffici responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati;
- sono state definite le tempistiche per la pubblicazione, l'aggiornamento ed il monitoraggio.

I Referenti per la Trasparenza individuati hanno obblighi di collaborazione, monitoraggio e azione diretta con riferimento al tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare e aggiornare nel rispetto delle disposizioni di legge.

Il R.P.C.T. non risponde dell'inadempimento degli obblighi, se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

#### 10.8 ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AZIENDA PER LA PREDISPOSIZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

Il R.P.C.T. dà impulso all'attuazione del Programma Triennale, fornisce suggerimenti, fornisce consulenza continuativa ai referenti per la progressiva attuazione della complessa normativa sulla trasparenza, controlla e verifica il rispetto degli adempimenti connessi alla normativa stessa.

Per le materie di competenza, ogni referente/responsabile ha obblighi di collaborazione, monitoraggio e azione diretta riguardo al Programma triennale per la trasparenza e integrità, con riferimento al tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ed aggiornare, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e di tutti gli altri obblighi giuridici collegati e connessi al suddetto Programma nonché, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Il R.P.C.T. potrà compiere verifiche a campione senza preavviso circa il rispetto degli obblighi previsti dalla normativa sulla trasparenza e delle disposizioni di cui al presente articolo, al fine di verificare l'effettiva fruibilità dei dati e delle informazioni da parte degli utenti.

Tutti i dati soggetti a pubblicazione sul sito web istituzionale sono da identificare su tabelle in formato aperto, ai sensi delle disposizioni vigenti in materia, predisposte dalle Aree/Uffici aziendali competenti che provvedono alla compilazione per quanto di rispettiva pertinenza.

I predetti dati sono da pubblicare entro i termini previsti dalla legge – dettagliati all'interno dell'Allegato 4 – nella sezione del sito web istituzionale di Amga denominata "Società Trasparente" nella quale sono disponibili, all'interno di specifiche sottocategorie, tutti i file relativi ai dati di cui la legge dispone la pubblicazione.

Come noto, il legislatore ha organizzato in *sotto-sezioni di primo e di secondo livello* le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «*Società trasparente*» del sito web. Oggi le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato nell'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 1134/2017, nonché dell'Allegato n. 9) al PNA 2022 recante l'elenco degli obblighi di pubblicazione sottosezione "Bandi di gara e contratti", sostitutivo dell'allegato 1) della delibera ANAC 1310/2016 e dell'allegato 1) alla delibera 1134/2017 nella parte in cui elenca i dati da pubblicare per i contratti pubblici.

Qualora alcuni dati previsti dalla normativa non risultino pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione e, pertanto, non sia possibile pubblicarli, la società provvederà ad esplicitare la dicitura *“Sezione non applicabile alla società”* all'interno dell'area di riferimento.

## 11 MONITORAGGIO SUL PIANO

Oltre alle verifiche e controlli sopra specificati il Responsabile procederà annualmente alla verifica dell'applicazione del Piano mediante predisposizione della relazione annuale del RPCT, da sottoporre per la presa d'atto all'Organo Amministrativo e pubblicare sul sito istituzionale della società nei termini di Legge.

Con riferimento alla sezione trasparenza, il Responsabile procederà alla verifica del Programma Triennale della Trasparenza secondo le tempistiche previste dall'Allegato 4.

Il Responsabile, poi, con cadenza trimestrale procederà alla verifica delle informazioni soggette ad aggiornamento trimestrale, nonché annualmente, alla verifica delle informazioni soggette ad aggiornamento annuale.

## 12 RECEPIMENTO DINAMICO MODIFICHE LEGGE 190/2012

Le disposizioni del presente piano eventualmente in contrasto con la normativa sopravvenuta saranno disapplicate anche nelle more del suo formale adeguamento, salva l'applicazione dell'eventuale disciplina transitoria disposta per legge e, comunque, del principio di carattere generale *tempus regit actum*.

Il piano è comunque soggetto ad aggiornamenti annuali, ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti organizzativi dell'Azienda, e in seguito a verifica della sua attuazione ed adeguatezza e adeguato alle indicazioni che verranno fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) con eventuali aggiornamenti del Piano Nazionale Anticorruzione e con altri atti di indirizzo.

## 13 PUBBLICITÀ DEL PIANO

Il presente Piano, dopo l'approvazione, è immediatamente pubblicato nella sezione dedicata alla trasparenza del sito aziendale [www.amga.it](http://www.amga.it).

Il Piano è trasmesso al Comune di Legnano quale Socio di maggioranza di AMGA - Ente vigilante. Eventuali aggiornamenti seguiranno la stessa procedura.

## 14 RESPONSABILITÀ

La mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente piano della prevenzione della corruzione e Trasparenza costituiscono illecito disciplinare ed i suoi accertamenti attivano il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla vigente normativa.

## 15 LE SANZIONI

Oltre alle sanzioni previste per la corruzione dal Codice penale (artt. 317, concussione; 318, corruzione per l'esercizio della funzione; 319 quater, induzione indebita a dare o promettere utilità; 346 bis, traffici di influenze illecite) e dal Codice civile (art. 2635, corruzione fra privati), bisogna tener conto delle sanzioni previste ai commi 14 (ripetute violazioni), 33 (mancata pubblicazione sul sito), 44 (violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento).