



AMGA Sport S.S.D. a R.L.

**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 provvedimento dell'AU di AMGA Sport n. 16 del 31/01/2023

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 ammi-

nistrazioni 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 2021-2023 e per il triennio 2022 – 2024 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, che avrà validità per il prossimo triennio, ed è stato utilizzato quale guida per la redazione del PTPCT 2023-2025.

3. IL CONTESTO OPERATIVO DI RIFERIMENTO ED IL MODELLO ORGANIZZATIVO

3.1 LA SOCIETA’

La Società AMGA Sport S.S.D. a R.L., con sede a Legnano, via per Busto Arsizio n. 53, è una società *in house*, a totale capitale pubblico, totalmente partecipata da AMGA Legnano S.p.A. ed in via indiretta dai Comuni di

Legnano, Parabiago, Villa Cortese, Canegrate, Buscate, Magnago, Arconate, San Giorgio su Legnano, Dairago, Turbigo, Robecchetto con Induno e Rescaldina.

La società AMGA Sport S.S.D. a R.L. è integralmente partecipata da AMGA Legnano S.p.A., società *holding* del Gruppo AMGA ed è dalla stessa controllata. AMGA Sport, pertanto, fa parte del predetto Gruppo societario.

La redazione e formulazione del Piano non può che prendere le mosse dalla storia del Gruppo AMGA Legnano e della società che, quindi, di seguito viene riportata.

Il percorso del Gruppo 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, nonché nel settembre 2021 l'ingresso del Comune di Rescaldina, hanno ulteriormente allargato la compagine societaria di AMGA Legnano S.p.A., attualmente costituita da n. 12 Amministrazioni Comunali Socie.

Nel corso del tempo esigenze normative o di mercato hanno imposto la trasformazione di alcune Business Unit di AMGA Legnano in vere e proprie società separate, quali, in particolare AMGA Sport.

AMGA Legnano S.p.A. dall'anno 2003 ha gestito l'impianto natatorio comunale del Comune di Legnano. Nel 2005 viene costituita AMGA Sport - Società Sportiva Dilettantistica a responsabilità limitata che oggi gestisce l'impianto natatorio Comunale del Comune di Legnano e del Comune di Parabiago.

Amga Sport è iscritta al registro nazionale delle associazioni e società sportive dilettantistiche.

Il comitato olimpico nazionale italiano (CONI) riconosce, ai fini sportivi, Amga Sport affiliata alla Federazione Italiana Nuoto (FIN).

Orbene, alla luce delle innanzi riportate circostanze, la Società AMGA SPORT è chiamata al rispetto di quanto statuito dall'ANAC a mezzo della determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, "*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*", della delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2017, nonché 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"*, da ultimo richiamate.

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);
- Organo di Controllo (Collegio Sindacale/Sindaco Unico – revisore).

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 tutte le Amministrazioni comunali socie del socio unico AMGA Legnano S.p.A., 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.

L'Amministratore Unico della Società, in applicazione della normativa innanzi richiamata, con particolare riguardo alla determinazione ANAC n. 1134/2017, viste le dimissioni del precedente RPCT (Ing. Germano Grassini, Consigliere senza deleghe di AMGA Sport S.S.D. a R.L.), rassegnate in funzione della variazione dell'Organo Amministrativo intervenuta in data 31 luglio 2019, in ossequio alle sopra indicate disposizioni, alla luce dell'attuale struttura organizzativa della medesima avrebbe individuato quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nonché Responsabile della Trasparenza, il direttore sportivo e gestore impianto; nelle more della sua nomina, l'Amministratore Unico ha assunto direttamente tale funzione in data 30/01/2020.

Ad esito della cessazione dall'incarico di Amministratore Unico della società della dott.ssa Elisabetta Martignoni, in funzione della scadenza del mandato con l'approvazione del bilancio della società al 31.12.2019, intervenuta in seno all'Assemblea di AMGA Sport del 25 giugno 2020, la stessa ha rassegnato le proprie dimissioni dalla la funzione di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di AMGA Sport temporaneamente rivestita.

Richiamato il periodo pandemico Covid-19 in essere, che anche nell'anno 2022 ha determinato la sospensione dell'attività della società.

Considerata l'assenza di personale con qualifica dirigenziale avente i requisiti normativamente previsti per poter assumere l'incarico di RPCT di AMGA SPORT, avuto inoltre riguardo dell'intervenuta conclusione del rapporto di lavoro con il precedente direttore sportivo della società, si è determinata l'impossibilità di individuare nell'organico aziendale un Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza dotato delle necessarie competenze e di idoneo inquadramento.

In data 24 ottobre 2022 è stato assunto il nuovo Direttore sportivo della società, sig. Andrea Ballarini, con inquadramento al livello quadro. Il dipendente non ha ad oggi assunto alcun incarico formale in materia di anticorruzione, in ragione del recente inserimento nell'organico aziendale.

Tale situazione di *vacatio* troverà una propria soluzione allorquando vi sarà la piena ripresa dell'attività aziendale con la conseguente riorganizzazione dei ruoli e delle funzioni.

In considerazione di tale circostanza, il presente piano per il triennio 2023-2025, analogamente al piano precedente, viene predisposto dalla sottoscritta dott.ssa Mariaserena Scala in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza della controllante AMGA Legnano spa nominata con provvedimento del Direttore Generale n. 14 del 18 maggio 2015, in applicazione della richiamata delibera di Consiglio del 30.03.15.

4. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA DI AMGA SPORT

4.1 PREMESSA

Il presente PTPCT 2023 – 2025, revisione/aggiornamento del precedente Piano 2022 – 2024, 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 Sport e del Gruppo, 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. Le 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 la società 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 la società e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere.

4.3 APPROVAZIONE, AGGIORNAMENTO E PUBBLICAZIONE DEL PIANO

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.

Si dà a riguardo atto che, il termine di approvazione del precedente Piano 2022-2024 era stato prorogato con delibera n. 1/2022 dall'Autorità nazionale Anticorruzione, dal 31 gennaio al 30 aprile 2022.

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

Il Piano viene inoltre trasmesso ad AMGA Legnano, quale società controllante.

Anche nel corso dell'anno 2023 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 ex 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.

La società ha recepito il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 adottato dal Socio Unico controllante AMGA Legnano S.p.A., in funzione delle attività svolte in regime di Service Intercompany dalla controllante medesima nei confronti della controllata.

Il predetto Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01 di AMGA Legnano – 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.

È in fase di predisposizione il MOGC – Parte Generale e Parte Speciale – di AMGA SPORT.

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 disonesto, 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.).

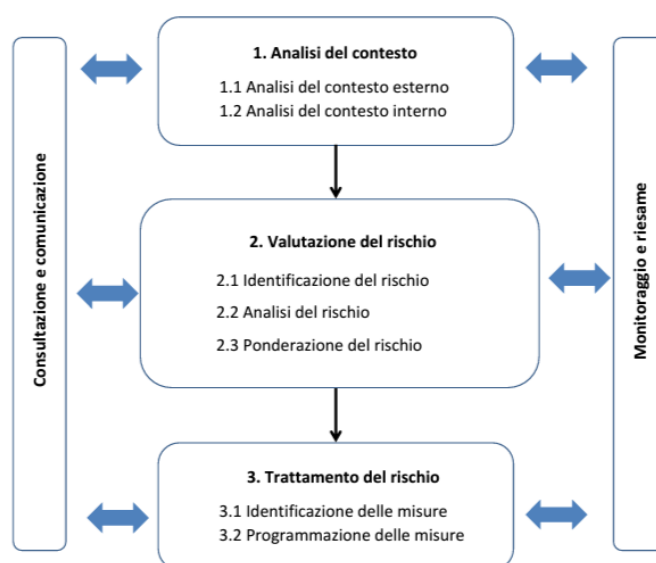
L'elencazione sopra rappresentata è stata integrata mediante inserimento delle ultime due fattispecie di reato ad esito delle valutazioni svolte in relazione alle vicende giudiziarie richiamate all'art. 5.2.1 del presente Piano "Contesto esterno".

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 01 luglio 2021.

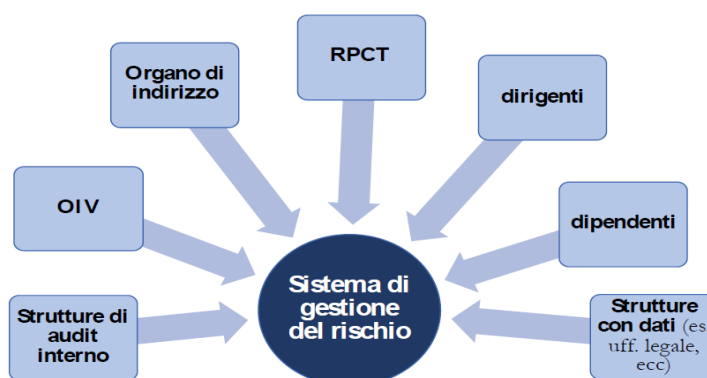
5. GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

5.1 METODOLOGIA DELL'ANALISI DEL RISCHIO

Così come definito dall'Allegato 1 al PNA 2019, 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 SPORT 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 coinvolgono 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.

5.1.1 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 Sport ed il Gruppo 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. 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 2021, l'Italia si è classificata al 42° posto nel mondo su 180 Paesi con un punteggio di 56/100. 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.), nell'ultima Relazione semestrale (luglio – dicembre 2020), evidenzia 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 economi-ca anche grazie a forme di connivenza con professionisti estranei a contesti criminali.

I 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 2021 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 esemplificativo è rappresentato dal numero delle comunicazioni antimafia interdittive che sono ulteriormente aumentate nell'anno 2021, passando da n. 64 nel 2020 a n. 68 nel 2021 e che vedono la Lombardia al quarto posto nella classifica nazionale. Sempre nella relazione della D.I.A., si sottolinea come le più recenti attività info-investigative con-fermano 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. 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".

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 rea-lizza 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.

Alla luce di quanto sopra indicato, le società del Gruppo hanno direttamente promosso diverse iniziative tese a presidiare maggiormente il settore degli appalti ed ulteriori approfondimenti verranno realizzati nel corso del 2023, onde meglio comprendere le specificità 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 soci 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 richiesta di informazioni e di approfondimenti nei confronti dei soggetti aziendali a vario titolo coinvolti dalla quale è emerso che tra le aree prioritarie per l'analisi del rischio.

Si richiama pertanto l'intervenuto aggiornamento/revisione del Modello ex D.Lgs. 231/2001 della società controllante, 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.

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/alto nell'ambito dell'attività di reclutamento del personale – con particolare riguardo a figure apicali quali Dirigenti/Direttori Generali – in funzione di ciò, è prevista una integrazione procedurale ed implementazione del monitoraggio di detta attività, così come rappresentati nell'allegato "7 – Attività e misure specifiche".

5.3. CONTESTO INTERNO

5.3.1 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.

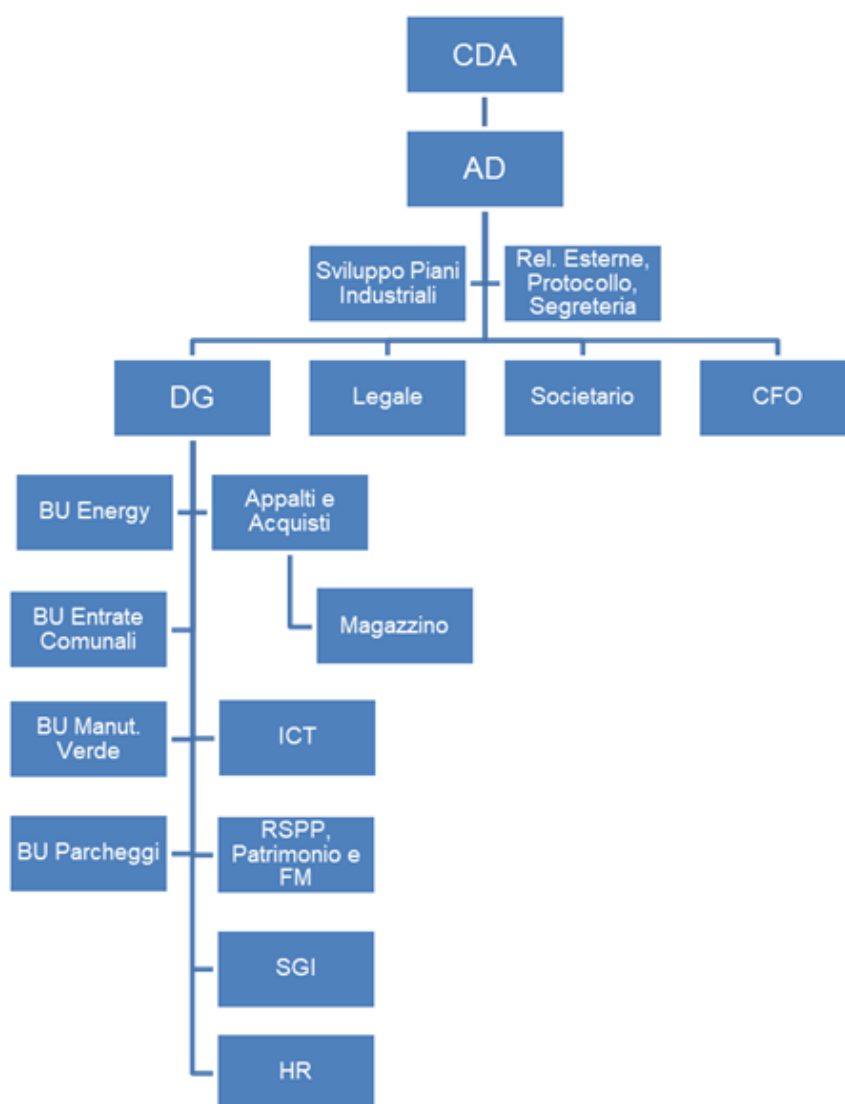
Con riferimento agli strumenti di governo dell'organizzazione della Società, i principali documenti aziendali sono rappresentati da:

- Statuto societario;
- Sistema di poteri e deleghe in essere;
- Delibere organi societari;
- 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.

5.3.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA CONTROLLANTE AMGA LEGNANO S.P.A.

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:



5.3.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA AMGA SPORT

La struttura organizzativa di AMGA Sport S.S.D. a R.L. prevede come vertice l'Amministratore Unico. In staff alla struttura di vertice vi è il Direttore Sportivo.

I seguenti settori, attualmente, riportano direttamente al **Direttore Sportivo**:

-Settore Impianti natatori comunali:

- Area coordinamento delle attività e del servizio;
- Area istruzione tecnica;

- Area sorveglianza balneare;
- Area manutentiva e gestione impianti tecnologici;
- Front Office;
- Area sportiva.

-Settore Area Amministrativa/tecnica

- Fatturazione clienti e gestione fornitori;
- Rapporti gestionali con le società sportive.

5.3.4 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: Soci, Consiglio di Amministrazione, Amministratore Unico;
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. Il Sindaco Unico e Revisore;
7. I Consulenti, collaboratori, titolari di incarichi professionali;
8. I titolari di contratti per lavori, servizi e forniture.

5.3.5 OBBLIGATORIETÀ

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

5.4 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 e con l'attività del RPC della controllante AMGA Legnano S.p.A.

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. SOCI DI AMGA SPORT

Socio unico AMGA Legnano S.p.A.

A.2 ORGANO AMMINISTRATIVO DI AMGA SPORT

L'Amministratore Unico di AMGA Sport, nominato con Assemblea dei Soci del 29 luglio 2022 con durata in carica, sino all'approvazione del bilancio al 31.12.2022.

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).

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:

1. ha facoltà di chiedere agli uffici informazioni sull'esito delle domande di accesso civico;
2. 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 recentemente 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.

Ad esito della cessazione dall'incarico di Amministratore Unico della società della dott.ssa Elisabetta Martignoni, in funzione della scadenza del mandato con l'approvazione del bilancio della società al 31.12.2019, intervenuta in seno all'Assemblea di AMGA Sport del 25 giugno 2020, la stessa ha rassegnato le proprie dimissioni dalla funzione di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di AMGA Sport temporaneamente rivestita.

Come sopra rappresentato, il periodo pandemico Covid-19 in essere, anche nell'anno 2022 ha determinato la sospensione dell'attività della società.

Considerata l'assenza di personale con qualifica dirigenziale avente i requisiti normativamente previsti per poter assumere l'incarico di RPCT in argomento, avuto inoltre riguardo dell'intervenuta conclusione del rapporto di lavoro con il precedente direttore sportivo della società, si è determinata l'impossibilità di individuare nell'organico aziendale un Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza dotato delle necessarie competenze e di idoneo inquadramento.

In data 24 ottobre 2022 è stato assunto il nuovo Direttore sportivo della società, sig. Andrea Ballarini, con inquadramento al livello quadro. Il dipendente non ha ad oggi assunto alcun incarico formale in materia di anticorruzione, in ragione del recente inserimento nell'organico aziendale.

Tale situazione di *vacatio* troverà una propria soluzione allorquando vi sarà la piena ripresa dell'attività aziendale con la conseguente riorganizzazione dei ruoli e delle funzioni.

In considerazione di tale circostanza, il presente piano per il triennio 2022-2024, analogamente al piano precedente, viene predisposto dalla sottoscritta dott.ssa Mariaserena Scala in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza della controllante AMGA Legnano spa nominata con provvedimento del Direttore Generale n. 14 del 18 maggio 2015, in applicazione della richiamata delibera di Consiglio del 30.03.15.

C. DIRIGENTI E FIGURE CON RESPONSABILITÀ:

c.1 Nell'organico aziendale non vi sono dirigenti. In data 24 ottobre 2022 è stato assunto il nuovo Direttore sportivo della società, sig. Andrea Ballarini, con inquadramento al livello quadro. Il dipendente non ha ad oggi assunto alcun incarico formale in materia di anticorruzione, in ragione del recente inserimento nell'organico aziendale. Nella società è inoltre presente un Responsabile didattico, eventi e servizi di segreteria.

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

L'OdV, che 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'Amministratore Unico, nella seduta del 23 giugno 2020, all'esito di procedura di manifestazione di interesse ha affidato l'incarico di O.d.V. all'Avv. Cristina Orlandini, per la durata di tre anni.

È in fase di predisposizione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 di AMGA Sport.

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 dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'OdV 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.

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 dirigente all'UPD (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, sino alla data di redazione 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, 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 Sport sono tenuti a:

- segnalare eventuali situazioni di illecito; sino alla data di redazione 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 della società è disciplinata dal CNL di riferimento.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, incardinato presso l'Amministratore Unico della società, opererà, conformemente alle disposizioni in materia, anche in collaborazione con il Responsabile Anticorruzione.

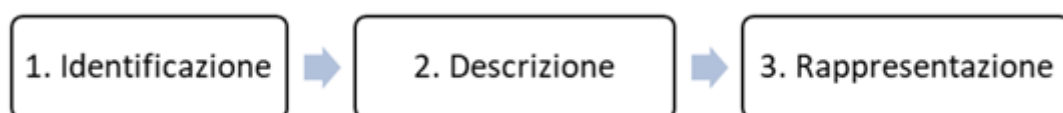
6. MAPPATURA DEI PROCESSI

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 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. Fra queste, a titolo esemplificativo, possono rientrare l'area dei controlli, l'area amministrazione finanza e controllo, l'area delle relazioni esterne e le aree in cui vengono gestiti i rapporti fra amministratori pubblici e soggetti privati. Nella individuazione delle aree a rischio è necessario che si tenga conto di quanto emerso in provvedimenti giurisdizionali, anche non definitivi, allorché dagli stessi risultati l'esposizione dell'area organizzativa o della sfera di attività a particolari rischi.

L'analisi, finalizzata a una corretta programmazione delle misure preventive, deve condurre a 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 dell'ente.

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).

Tali aree sono state integrate con la mappatura di processi specifici, con riferimento alle attività gestite in regime di service dalla controllante AMGA Legnano, quali:

- Gestione Amministrazione Finanza e Controllo – RECUPERO CREDITI;
- INFORMATION & COMMUNICATION TECHNOLOGY.

Si evidenzia che con riferimento alle su indicate attività, svolte dalla controllante AMGA Legnano S.p.A. per conto di AMGA Sport, il presente Piano recepisce quanto previsto per le stesse dal Piano adottato dalla controllante medesima.

Le aree sopra riportate sono state integrate con la mappatura dell'“Area Front - Office e Vendita” attività specifica di AMGA SPORT.

La Società invece non pone in essere atti amministrativi ampliativi di cui ai successivi punti:

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

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

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

6.2.1 INDIVIDUAZIONE ATTIVITA' SENSIBILI

Si evidenzia che con riferimento all'individuazione delle attività sensibili, relativamente alle attività svolte dalla controllante AMGA Legnano S.p.A. in regime di corporate intercompany nei confronti di AMGA Sport, il presente Piano recepisce quanto previsto per le stesse dal Piano adottato dalla controllante medesima.

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

Si evidenzia che con riferimento alla valutazione del rischio, per le attività svolte dalla controllante AMGA Legnano S.p.A. in regime di corporate intercompany nei confronti di AMGA Sport, il presente Piano recepisce quanto previsto per le stesse dal Piano adottato dalla controllante medesima.

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.

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

Si evidenzia che con riferimento al trattamento del rischio, per le attività svolte dalla controllante AMGA Legnano S.p.A. in regime di corporate intercompany nei confronti di AMGA Sport, il presente Piano recepisce quanto previsto per le stesse dal Piano adottato dalla controllante medesima.

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: gestione risorse umane;
- b) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture;

le attività relative alle suddette aree a) e b) sono gestite in regime di service dalla controllante AMGA Legnano

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

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

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

- e) Attività amministrativa contabile inerente la gestione di pagamenti ed incassi; Recupero Crediti;
- f) Sistemi Informativi.

Le attività relative alle suddette aree e) e f) sono gestite in regime di service dalla controllante AMGA Legnano

- g) Area Font office e vendita (attività specifica di AMGA SPORT)

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 del Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, in data 29 gennaio 2016 è stato adottato, giusto provvedimento dell'AU n. 12 del 29 gennaio 2016, il Codice Etico della controllante AMGA Legnano quale codice applicabile a livello di Gruppo. Nella sua redazione attuale, il suddetto Codice Etico risulta essere adeguatamente articolato per assolvere agli scopi prefissati dal Piano Nazionale anticorruzione.

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 – la società 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 la società 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. La società, 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 – la società 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:
 - o 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 relative disposizioni 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 1 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.

Infine, 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).

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, allegata al presente Piano.

Aggiornamenti normativi:

Il Consiglio dei Ministri in data 9 dicembre 2022 ha approvato lo schema di Decreto Legislativo per il recepimento della Direttiva UE 1937/2019 in materia di whistleblowing

Lo schema è stato sottoposto al vaglio delle Commissioni Parlamentari chiamate ad esprimere un proprio parere.

Di seguito alcune delle principali novità previste dal Decreto per il recepimento della Direttiva UE 1937/2019 in materia di whistleblowing:

- Ampliamento delle violazioni oggetto di segnalazione (che non sono solo più circoscritte a quelle previste dal Decreto 231 così come dei soggetti destinatari della tutela (estesa anche a lavoratori autonomi, collaboratori esterni, volontari, tirocinanti anche non retribuiti, facilitatori, colleghi e parenti ecc.)
- Previsione di ulteriori strumenti di comunicazione mediante segnalazioni esterne tramite apposito canale istituito dall'ANAC e divulgazione pubblica;
- Rafforzamento delle tutele nei confronti del segnalante o del soggetto che abbia sporto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile in caso di atti ritorsivi;
- Previsione di una tempistica specifica entro la quale fornire riscontro alla segnalazione (tre mesi della ricezione per le segnalazioni interne tre mesi per le segnalazioni esterne, salvo casi particolari per cui tale termine si estende a sei mesi);
- Introduzione di misure di sostegno in favore del segnalante (assistenza e consulenze a titolo gratuito a informazioni reperibili sul sito di ANAC);
- Previsione di sanzioni fino a 50 000 euro nei confronti del responsabile delle violazioni delle disposizioni ivi contenute (mancato riscontro o mancata predisposizione di idonei sistemi di segnalazione)

ANAC in tale contesto ha acquisito un ruolo centrale quale organo di tutela e controllo, entro tre mesi dall'entrata in vigore del Decreto, dovrà adottare linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne, dopo aver sentito il Garante Privacy

I nuovi obblighi previsti dalla normativa imporranno alle imprese di rivedere e, se del caso, aggiornare i propri programmi di compliance e/o Modelli 231: da un lato, sarà essenziale valutare l'adeguatezza dei sistemi di segnalazione già implementati e, dall'altro, occorrerà assicurarsi di aver implementato presidi che consentano, anche con il ricorso a risorse esterne, di poter verificare le allegazioni oggetto delle segnalazioni ricevute con il dovuto grado di diligenza e tempestività.

Ad esito dell'entrata in vigore della predetta normativa, verranno posti in essere a cura della società tutti gli adempimenti necessari all'adeguamento delle procedure attualmente adottate e dei relativi strumenti utilizzati.

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 a livello di Gruppo, 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 2023.

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

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, inserisce 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 verranno valutate possibili misure aggiuntive da adottare al fine di prevenire il mancato rispetto del divieto di pantouflage, quali a titolo esemplificativo l'introduzione di nuove dichiarazioni, ovvero formazione specifica sull'argomento.

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 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.

È 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). È 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.

9.2.11 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).

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.

9.3 ULTERIORI MISURE

9.3.1 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

1) 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 o a chi ne fa le veci 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 o chi ne fa le veci, 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 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 di AMGA Legnano S.p.A. 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'INTEGRITÀ

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.

Relativamente all'applicazione del D.Lgs. n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità, si fa presente che, nella sezione "Società Trasparente", sono pubblicate le dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità, presentate dagli interessati ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013.

10.2 DISCIPLINA DELL'ACCESSO CIVICO

AMGA SPORT 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 dedicata, 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

Il R.P.C.T. (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza) quale Responsabile aziendale per la trasparenza è chiamato a svolgere le seguenti attività:

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 all'Organo Amministrativo;
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 specificamente 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. sono stati individuati 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 a livello di Gruppo 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 SPORT 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.

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 CONTROLLI 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.amgasport.it.

Il piano è trasmesso ad AMGA Legnano S.p.A., quale società controllante.

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).

ALLEGATI AL PIANO:

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;

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

Allegato 5 – Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 – Parte Generale e Parte speciale della società controllante AMGA Legnano S.p.A. volta per volta vigente.

Allegato 6 – Modelli di dichiarazione:

6.1 Modello per la segnalazione di potenziale conflitto di interesse;

6.2 Modello assenza conflitto di interesse per conferimento incarichi;

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

6.4 Modello dichiarazione assenza cause di incompatibilità inconferibilità;

Allegato 7 – Attività e misure specifiche.