	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

# Piano Unico Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

## 2026 – 2028

### *Anno 2026*

### *Parte Generale*

Il Piano Unico Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

è composto dai seguenti documenti:

Piano Triennale Prevenzione Corruzione Parte Generale

Piano Triennale Prevenzione Corruzione Parte Speciale

Programma Triennale per la Trasparenza

Allegato 1: Elenco obblighi delle pubblicazioni

Ai sensi:

L. 190/2012 e s.m.i.


D.Lgs. 33/2013 come modificati dal D.Lgs. 97/2016 e s.m.i.

*Delibere ANAC di riferimento:*

*n. 1064/2019 PNA 2019*

*n. 07/2023 PNA 2023*

*n. 605/2023 del 19 dicembre 2023*

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

## PREMESSA

La Legge 6 novembre 2012 n.190 contenente le *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"* ha introdotto, per la prima volta, nell'ordinamento giuridico italiano, un sistema organico di prevenzione della corruzione e dell'illegalità all'interno della P. A., articolato su due livelli:

1. centrale (Autorità nazionale anticorruzione, Ministeri);
2. periferico (Regioni, Enti locali, Enti pubblici economici).

L'approccio è assolutamente innovativo, infatti, non si limita al consueto "approccio penalistico" ma propone anche un "approccio amministrativo", volto alla prevenzione della corruzione, attraverso la promozione della liceità dell'agire e della trasparenza.

L'art. 1 ha inoltre introdotto nell'ordinamento la nuova nozione di *"rischio"*, intesa come possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possano verificarsi comportamenti corruttivi: *"Il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite"* (circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica).


Il proposito è quello di prevedere, oltre a meccanismi repressivi, altri e diversi strumenti finalizzati all'analisi preventiva e alla prevenzione del fenomeno corruttivo e dunque di agire sulle condizioni ambientali che possono generare effetti negativi sull'azione della Pubblica Amministrazione.

La trasparenza dell'attività amministrativa è da considerarsi "livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione" (art. 1, comma 15, L. n. 190/2012) in quanto rappresenta uno degli strumenti chiave per garantire la legalità ed il buon andamento dell'azione amministrativa, la lotta ai fenomeni di corruzione ed una più efficace gestione delle risorse.

La trasparenza, intesa come maggiore conoscenza da parte dei cittadini dell'organizzazione e delle attività, viene dunque considerata un mezzo per contrastare la corruzione della Pubblica Amministrazione.

Le Aziende Pubbliche per l'Edilizia Residenziale (A.L.E.R.), in quanto Enti Pubblici Economici, sono enti assimilabili per settore operativo agli ex Istituti Autonomi Casa Popolari (IACP), rientrano nell'ambito del Sistema Regionale lombardo (rif. L.R. n. 30/2006), pur non rientrando tra i soggetti della Pubblica Amministrazione come lo Stato (Ministeri, Presidenza del Consiglio, Agenzie), gli enti territoriali (Regioni, Province, Comuni), il Servizio Sanitario Nazionale (ASL, Ospedali), istituzioni scolastiche, università, enti di ricerca, autorità indipendenti, INPS, INAIL, e altri enti pubblici non economici, che lavorano per perseguire interessi collettivi.

Secondo quanto disposto dall'art. 1, commi 5 e 9, della Legge 190/2012, dal D.Lgs. n.33/2013 e s.m.i. nonché dalle Delibere ANAC n. 1208/2017 PNA 2017, n. 1064/2019 PNA 2019 e n. 07/2023 PNA 2023, A.L.E.R. approva il proprio Piano Unico Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) procedendo alla individuazione e valutazione del rischio di accadimenti e/o fenomeni corruttivi riconducibili alle proprie funzioni istituzionali.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026

Esso prevede:

1. l'individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente (incluse quelle di cui all'art. 1, comma 16, L.n. 190/2012).  
In riferimento generale ai rischi connessi alle attività aziendali è improntata specifica Analisi Rischi ex D.Lgs 231/01 ed L. 190/2012 relativamente al possibile compimento di reati a rilevanza penale.
2. la programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
3. le procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
4. l'individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
5. l'adozione di un Codice Etico e Comportamentale per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
6. la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
7. la regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante;
8. l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
9. adeguati livelli di trasparenza in relazione ai bisogni di utenti e stakeholders;
10. forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni aziendali, istituzionali e sull'utilizzo delle risorse sia private che pubbliche;
11. l'individuazione di iniziative per garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.


In particolare, il P.T.P.C.T. richiamando la normativa, ne tratta le tematiche affrontate individuando il contesto e il grado di applicazione ad A.L.E.R.

In particolare, sono individuati e valutati i rischi corruttivi specifici per ogni area e processo aziendale, con i relativi correttivi applicati al fine di ridurre il rischio di commissione del reato.

Per ciascuna delle attività monitorate vengono indicati: interventi organizzativi e meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione rilevato. Il presente Piano Triennale (P.T.P.C.T.) interessa il periodo 2026 - 2028 e concorre, insieme al Sistema di Gestione della Compliance aziendale, a valorizzare, qualificare e consolidare le competenze di A.L.E.R. nell'ottica della responsabilità amministrativa, "anticorruzione", trasparenza e privacy - trattamento dati, qualità di servizi e processi aziendali.

Gli obiettivi principali del sistema di gestione sono quelli di stabilire, mantenere e migliorare il livello qualitativo, le condizioni di sicurezza e la capacità di gestione dei rischi su tutti i processi e su tutti i servizi erogati.

I principi base del sistema sono la rigorosa applicazione dei requisiti normativi, il continuo monitoraggio dell'applicazione delle regole interne e la focalizzazione sulle opportunità di miglioramento.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

Il sistema di gestione viene documentato al fine di valorizzare, qualificare e consolidare le competenze di A.L.E.R. in ottica salute e sicurezza sul luogo di lavoro, qualità, responsabilità amministrativa, anticorruzione, trasparenza e privacy - trattamento dati.

Il PTPCT affronta anche, in termini tecnici l'individuazione e la valutazione dei rischi specifici per ogni area e processo interessato, con i relativi correttivi volti a "calmierare" il rischio di commissione del reato legato al fenomeno corruttivo.

Sempre per ciascuna delle attività monitorate vengono indicati gli interventi organizzativi ed i meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione rilevato.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha pubblicato con la Determinazione 8/2015 le "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", nonché la Delibera 1208/2017 avente ad oggetto il Piano Nazionale Anticorruzione 2017 che prende atto delle modifiche legislative apportate dal D.Lgs. 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza" alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e al 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 e del D.Lgs. 50/2016 (Codice dei contratti pubblici).

Con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha approvato il PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2019.

Con la Delibera n. 07 del 17 gennaio 2023 l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha approvato il PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2023, al fine di permettere all'Ente il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.


L'azione di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi si realizza, in seno alle Pubbliche Amministrazioni e negli enti ad esse equiparati, mediante il rispetto di adempimenti ed obblighi che trovano la propria fonte in un sistema integrato di norme, avente il fine precipuo di presidiare il rischio del verificarsi di fenomeni di carattere corruttivo, nonché di far emergere eventuali fenomeni di malcostume ed illegalità.

## **MODALITA' DI ADOZIONE DEL PIANO**

Il PTPCT è aggiornato annualmente, tenendo conto degli obiettivi strategici determinati dagli organi di vertice, da modifiche normative ed indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, da A.N.A.C, da Regione Lombardia.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nominato dal Presidente, in attuazione delle indicazioni di A.N.A.C e ai sensi dell'art. 1 comma 14 della L. 190/2019 deve, ogni anno entro il 31 gennaio, inviare al vertice aziendale e pubblicare sul sito istituzionale, la Relazione Annuale recante i risultati dell'attività svolta.

Nell'ambito delle iniziative e delle attività condotte in materia di trasparenza e degli interventi per la prevenzione ed il contrasto della corruzione, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11


(PTPC) per il triennio 2026 - 2028, deve essere aggiornato entro il 31.01.2026 su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT.)

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), prevede che, al fine di disegnare un’efficace strategia anticorruzione, si realizzino forme di consultazione con le organizzazioni portatrici di interessi collettivi in occasione dell’aggiornamento del proprio Piano.


Nell’intento di favorire il più ampio coinvolgimento degli stakeholder, ALER ha tenuto conto dei suggerimenti finalizzati ad una migliore individuazione delle misure per prevenire la corruzione, in sede di aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2026 - 2028.

Il presente Piano persegue, inoltre, l’obiettivo di semplificare le attività della Azienda in coerenza alle seguenti fonti:

- LEGGE 7 agosto 1990, n. 241 “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi e s.m.i.”;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n.300”;
- Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”;
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- LEGGE 6 novembre 2012, n.190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Decreto Legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 “Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n.190”;
- Linee di indirizzo del 13 marzo 2013 del “Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione;
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante norme sul riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 recante 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(G.U. n. 92 del 19 aprile 2013);

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

- D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 Regolamento recante: "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165", come sostituito dall'articolo 44, della legge 6 novembre 2012 n.190;
- Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 recante norme sulle "Misure urgenti per la semplificazione la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- Legge 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- Regolamento Generale Sulla Protezione Dei Dati (RGDP) Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati) entrato in vigore il 25 maggio 2018;
- Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante norme sulla Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (G.U. 8 giugno 2016, n.132);
- Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n.124;
- 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. (17G00193) (GU Serie Generale n.291 del 14-12-2017) Entrata in vigore in data 29/12/2017;
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 -alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679;
- LEGGE 14 giugno 2019, n. 55 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 aprile 2019, n. 32, recante disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblici, per l'accelerazione degli interventi infrastrutturali, di rigenerazione urbana e di ricostruzione a seguito di eventi sismici;
- Legge 27 dicembre 2019, n. 160, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022". Art. 1, co. 145 (Art. 19, Bandi di concorso, del d.lgs. 33 del 2013: Art. 1, co. 163 L'art. 1, co. 163, ha sostituito il comma 1 dell'art. 46 del d.lgs. n. 33/2013, in materia di responsabilità dirigenziale per inadempimento degli obblighi di pubblicazione;
- LEGGE 11 settembre 2020, n. 120 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, recante misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale;
- Decreto legge 31 maggio 2021 n. 77 (Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure (Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108);
- Decreto Legge 31 maggio 2021, n. 77 "Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure" (Scadenza per la relativa conversione in legge 30 luglio 2021) ART. 47 "Pari opportunità, generazionali e di genere, nei contratti pubblici PNRR e PNC";
- Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" (Scadenza per la relativa conversione in legge 8 agosto 2021);

– LEGGE 29 luglio 2021, n. 108 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, recante governance del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure (G.U. n. 181 del 30 luglio 2021);

– Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (23G00032);

– Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36 Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici. (23G00044);

– DPR 13 giugno 2023, n. 81 Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»;

#### DETERMINAZIONI ANAC

– Determinazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili;

– Determinazione ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 linee guida recanti Indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all' accesso civico di cui all'art. 5 Co. 2 del D.Lgs33/2013art. 5- Bis, comma 6, del D.lgs. n.33del14/03/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»;

– Aggiornamento Linee Guida ANAC n. 4 recanti "Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici";


– Delibera ANAC n. 330 del 29 marzo 2017 concernente il "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione";

– Delibera ANAC n. 950 del 13 settembre 2017 Linee guida n. 8 - Ricorso a procedure negoziate senza previa pubblicazione di un bando nel caso di forniture e servizi ritenuti infungibili;

– Determinazione ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 284 del 5 dicembre 2017);


– Aggiornamento Linee guida n. 5, recanti "Criteri di scelta dei commissari di gara e di iscrizione degli esperti nell'Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici" - Aggiornate al D.lgs. 56 del 19 aprile 2017 con Deliberazione del Consiglio n. 4 del 10 gennaio 2018;

– Regolamento ANAC approvato con Delibera n.657 del 18 luglio 2018 sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati


	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione;

- Delibera ANAC n. 840 del 02 ottobre 2018 avente ad oggetto: richieste di parere all'ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
- Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- Delibera ANAC n. 1201 del 18 dicembre 2019 "indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconfiribilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001";
- Delibera ANAC n. 25 del 15 gennaio 2020 Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici;
- Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche;
- Delibera ANAC n. 345 del 22 aprile 2020 Individuazione dell'organo competente all'adozione del provvedimento motivato di rotazione straordinaria negli enti locali;
- Delibera ANAC n. 690 del 1 luglio 2020 avente ad oggetto 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;
- Delibera ANAC n. 1054 del 25 novembre 2020 "Interpretazione della locuzione "enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione" e di "svolgimento di attività professionali" di cui all'art. 15, co.1, lett. c) del d.lgs. 33/2013";
- Delibera ANAC n. 1120 del 22 dicembre 2020 "Richiesta di parere del Ministero della Difesa in merito alle novità introdotte dal decreto-legge 16/7/2020 n. 76, convertito con legge 11/9/2020 n. 120, in materia di patti di integrità";
- Delibera n. 468 del 16 giugno 2021 Oggetto Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27 D.lgs. n. 33/2013): superamento della delibera numero 59 del 15 luglio 2013 recante "Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27, D.lgs. n. 33/2013)";
- PNA 2022 e relativi allegati;
- Aggiornamento PNA 2023 di cui alla Delibera ANAC;
- Delibera ANAC n. 261 del 20 giugno 2023, Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante "Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale";
- Delibera ANAC n. 262 del 20 giugno 2023, Adozione del provvedimento di cui all'articolo 24, comma 4, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (FVOE) d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e con l'Agenzia per l'Italia Digitale e il relativo allegato;

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026

- Delibera ANAC n. 263 del 20 giugno 2023, Adozione del provvedimento di cui all’articolo 27 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 d’intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti recante «Modalità di attuazione della pubblicità legale degli atti tramite la Banca dati nazionale dei contratti pubblici» e il relativo allegato;
- Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante “Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33” e il relativo allegato;
- Delibera ANAC n. 309 del 27 giugno 2023 recante il Bando tipo n.1 – 2023 avente ad oggetto “Procedura aperta per l’affidamento di contratti pubblici di servizi e forniture nei settori ordinari di importo superiore alle soglie europee con il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo;
- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne;
- Delibera ANAC n. 582 del 13 dicembre 2023 - Adozione comunicato relativo avvio processo digitalizzazione.
- PNA Aggiornamento 2023 Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023;
- Delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 8Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell’art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

# Piano Triennale Prevenzione Corruzione

## Parte Generale

### CONTESTO ESTERNO E CONTESTO INTERNO

Per una approfondita analisi della gestione del rischio e l'individuazione delle aree da sottoporre a controllo, oltre al contesto interno, è importante rilevare dati relativi al contesto esterno, all'assetto istituzionale ed organizzativo.


### CONTESTO ESTERNO

Analizzate le relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito istituzionale della Camera dei Deputati riferite alle Province di Varese – Como – Monza Brianza, A.L.E.R. Varese – Como – Monza Brianza – Busto Arsizio, ritiene che non ci siano elevate criticità connesse al contesto esterno in cui opera essendo, la tipologia di illeciti segnalati, per la maggior parte non pertinente con la tipologia di attività svolta.

Rileva il dato relativo a fenomeni di corruttibilità anche tra soggetti con incarichi dirigenziali in strutture pubbliche, volti a favorire l'attività di imprenditori scorretti, alterando le regole della sana competizione imprenditoriale.

Per questo A.L.E.R. Varese – Como – Monza Brianza – Busto Arsizio, pone particolare attenzione, alla gestione degli appalti e degli affidamenti, attuando i principi comunitari di rotazione e di *favor participationis* degli operatori economici.

Le relazioni che si instaurano tra l'Ente e il contesto esterno possono costituire, in determinate circostanze, un fattore di esposizione a potenziali rischi corruttivi, in particolare laddove soggetti esterni, anche in forma organizzata, mirino a esercitare indebite pressioni sul personale dell'Ente al fine di orientare processi decisionali, procedimenti amministrativi o attività gestionali in senso favorevole ai propri interessi. Le aree maggiormente suscettibili di influenza risultano essere, in linea generale, quelle connotate da un elevato grado di discrezionalità amministrativa o da rilevanti flussi finanziari, quali i procedimenti di affidamento ed esecuzione di appalti pubblici, il rilascio di concessioni e autorizzazioni, nonché le procedure di reclutamento e gestione del personale. Tali ambiti richiedono un presidio particolarmente attento, in quanto maggiormente esposti al rischio di interferenze esterne e di tentativi di condizionamento. Alla luce delle evidenze emerse dall'analisi delle fonti istituzionali, e in particolare delle informazioni contenute nella relazione della Direzione Investigativa Antimafia riferita al contesto regionale, l'Ente ritiene necessario adottare e rafforzare pratiche organizzative, procedure e controlli interni idonei a prevenire e neutralizzare, per quanto possibile, il rischio di fenomeni corruttivi e di mala gestio, anche in considerazione delle dinamiche economiche e infrastrutturali che caratterizzano il territorio. L'analisi del contesto esterno è pertanto orientata non solo alla rilevazione di fattori di rischio connessi all'ambiente socio-economico e criminologico di riferimento, ma anche all'individuazione di potenziali pressioni e criticità che possono incidere sull'operato dell'Ente, costituendo la base conoscitiva per la successiva elaborazione dei dati e per l'aggiornamento delle misure di prevenzione del presente Piano.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

Le segnalazioni riferite a particolari situazioni “critiche” a rischio di illecito nel contesto territoriale di competenza di A.L.E.R. si sono chiuse positivamente con l’archiviazione delle posizioni sin dalle fasi iniziali del procedimento.

Questo qualifica positivamente la struttura delle procedure di gestione delle attività aziendali ivi compreso il governo dei rischi corruttivi.

## CONTESTO INTERNO

AZIENDA LOMBARDA per l’EDILIZIA RESIDENZIALE di VARESE – COMO – MONZA BRIANZA – BUSTO ARSIZIO è un Ente Pubblico di natura Economica dotato di personalità giuridica, autonomia imprenditoriale, organizzativa, patrimoniale e contabile, sottoposto, per atti specifici, alla vigilanza ed al controllo di Regione Lombardia.

Nello Statuto aziendale è fissata la “mission” di A.L.E.R. che è quella di soddisfare il fabbisogno abitativo sociale di alloggi gestendo, valorizzando ed ampliando il patrimonio.

L’analisi del contesto interno riguarda la valutazione complessiva dell’Ente per prevenire la corruzione entro l’assetto organizzativo. Il contesto interno è composto da diversi elementi che l’RPCT considera ed attenziona: organi di indirizzo, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità, politiche, obiettivi e strategie, risorse, conoscenze, qualità e quantità del personale, cultura organizzativa in particolare la cultura dell’etica, sistemi e flussi informativi, processi organizzativi, processi decisionali (sia formali sia informali), relazioni interne ed esterne.

L’organo politico dell’Azienda è il Presidente che è anche Amministratore Unico. L’organizzazione e la gestione dei processi aziendali sono stati individuati attraverso l’adozione di un documento che definisce specificatamente i compiti attribuiti ad ogni attività organizzativa

### 1. SCOPI ISTITUZIONALI


Il Personale aziendale, al 31 dicembre 2025, è di 137 unità, compreso il Direttore Generale.

Il patrimonio immobiliare di ALER Varese - Como - Monza Brianza - Busto Arsizio è indicativamente di 18.000 alloggi di cui circa il 75 % di proprietà e la restante parte in gestione per conto dei Comuni.

L’Azienda opera con criteri di efficacia, efficienza ed economicità nell’ambito dei poteri di coordinamento, indirizzo e di controllo che Regione Lombardia esercita. Ai sensi dell’art. 8, comma 1, della Legge Regionale 8 luglio 2016 n. 16, ha *“il compito di soddisfare il fabbisogno riguardante i servizi abitativi pubblici nel quadro della programmazione regionale e sovracomunale anche mediante la realizzazione di attività imprenditoriali, purché prevalentemente finalizzate a tale funzione sociale.”*

Il medesimo articolo prevede altresì che le Aziende Lombarde per l’Edilizia Residenziale:

*a) attuano gli interventi di edilizia pubblica di recupero e di nuova costruzione, anche mediante l’acquisizione di immobili da destinare ai servizi abitativi pubblici, utilizzando risorse rese disponibili anche da altri soggetti pubblici;*

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

- b) esercitano le funzioni amministrative concernenti le procedure per l'assegnazione dei servizi abitativi pubblici sulle unità abitative di loro proprietà;
- c) gestiscono il proprio patrimonio di edilizia residenziale e, se delegate, quello degli altri soggetti pubblici, favorendo la gestione dei servizi da parte dell'utenza; al fine di favorire la mobilità negli alloggi dei servizi abitativi pubblici ed in collaborazione con i comuni interessati, predispongono piani e programmi di edilizia residenziale sociale da destinare ai soggetti in situazione di revoca;
- d) possono, nell'ambito della gestione del proprio patrimonio di edilizia residenziale pubblica, avvalersi di operatori privati accreditati, limitatamente alle attività di natura sociale riferite agli inquilini;
- e) acquisiscono nuovo patrimonio, valorizzano e dismettono parte del patrimonio di edilizia residenziale proprio, ai sensi delle leggi di settore e dei programmi di valorizzazione approvati dalla Giunta regionale;
- f) possono redigere i progetti ed eseguire le opere relative ad urbanizzazioni, programmi e piani urbanistici attuativi per conto degli enti pubblici competenti;
- g) possono svolgere attività di consulenza ed assistenza tecnica a favore di operatori pubblici ed eventualmente anche a favore di privati nei modi e nei limiti stabiliti dal proprio statuto, previa stipulazione di apposita convenzione;
- h) possono formulare proposte agli enti competenti per la localizzazione degli interventi relativi a servizi abitativi sociali;
- i) realizzano piani per l'adeguamento alle disposizioni in materia di abbattimento delle barriere architettoniche e per il risparmio energetico;
- j) verificano la corretta ed economica gestione delle risorse, nonché l'imparzialità ed il buon andamento delle attività aziendali adottando un sistema di controllo di gestione; la verifica è svolta mediante valutazioni comparative dei costi dei rendimenti e dei risultati;
- k) pubblicano sul proprio sito internet ad accessibilità libera il proprio bilancio, in particolare tutti i dati relativi ai lavori, agli importi ed ai soggetti coinvolti negli interventi di edilizia residenziale di recupero e di nuova costruzione, nonché quelli relativi all'acquisizione di immobili da destinare ad edilizia residenziale sociale;
- l) svolgono ogni altro compito attribuito loro dalle leggi e dai regolamenti.


2. Per lo svolgimento delle attività di cui al comma 1, le ALER possono partecipare, previa autorizzazione della Giunta regionale, con altri soggetti pubblici e privati, a consorzi di imprese ed associazioni, a società o ad altri enti che abbiano come oggetto attività inerenti all'edilizia, nel rispetto dell'ordinamento vigente. L'autorizzazione regionale determina i limiti delle attività, le modalità di rendicontazione della stessa e gli indirizzi di reimpiego nell'ambito delle finalità istituzionali dell'ente".

## 2. GLI ORGANI SOCIETARI E DI CONTROLLO - STRUTTURA AZIENDALE

Con Legge Regionale 2 dicembre 2013 n. 17, "Modifiche alla legge regionale 4 dicembre 2009, n. 27 (Testo unico delle leggi regionali in materia di edilizia residenziale pubblica)", è stata stabilita la fusione tra le ALER di Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio, per incorporazione in ALER Varese, con effetto dall'esercizio sociale 2015.

La sede legale e operativa è a **Varese** in Via Monte Rosa, 21, le Unità Operative Gestionali sono ubicate in **Como** – Via Italia Libera, 17; **Monza** – Via Baradello, 6 e **Busto Arsizio** – Via Einaudi, 4.

Assetto Organizzativo

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

La struttura aziendale e la relativa pianta organica sono state definite con Determinazione del Direttore Generale n. 915 del 16.12.2025

FIGURE	N°
Presidente	1
Direttore Generale	1
Collegio Sindacale	3
Organismo di Vigilanza	3

E' previsto anche un organo particolare denominato "Consiglio Territoriale" con numero di componenti variabile.

#### **a) ORGANI SOCIETARI**

Ai sensi della L.R. 17 del 02/12/2013, riconfermata con la nuova Disciplina Regionale dei Servizi Abitativi (L.R. n. 16 del 08/07/2016 sono Organi delle Aler:

##### **i) Il Presidente**

La nomina del presidente spetta alla Giunta Regionale; l'incarico ha termine al compimento del sesto mese successivo alla scadenza della legislatura Regionale ed è rinnovabile una sola volta. L'incarico può essere revocato con atto motivato della Giunta Regionale.

Con DGR XII/1105 del 13 ottobre 2023 è stato nominato Presidente Dott. Stefano Cavallin.

##### **ii) Il Direttore Generale**

Con Decreto Presidenziale n. 56 del 19 ottobre 2023 è stato nominato Direttore Generale il dott. Luca Rocchetti, in carica dal 23 ottobre 2023.


Al Direttore Generale, la cui nomina è di competenza presidenziale, spettano la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, compresa l'adozione degli atti che impegnano l'ente verso l'esterno, mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane e strumentali e di controllo nei limiti stabiliti dallo statuto.

Il Direttore Generale è responsabile della gestione e dei relativi risultati (rif. L.R. 16/2016 art. 12).

##### **iii) Il Consiglio Territoriale**

Dura in carica cinque anni, è formato da un numero di componenti, definito dalla Giunta Regionale, variabile da un minimo di sette a un massimo di tredici, scelti tra i sindaci dei Comuni dell'ambito territoriale di competenza, con presenza di edifici gestiti da Aler. La partecipazione al consiglio territoriale è onorifica. Il Consiglio esprime pareri, anche di propria iniziativa, sui provvedimenti di competenza del presidente individuati dallo statuto aziendale.

Con Deliberazione n. XII/2147 del 08/04/2024, la Giunta Regionale ha assunto le determinazioni in ordine alle modalità per la costituzione ed il funzionamento del Consiglio Territoriale presso le ALER. Il Consiglio Territoriale dell'ALER di Varese – Como – Monza Brianza – Busto Arsizio si è insediato in data 10 ottobre 2024.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

## b) ORGANI DI CONTROLLO

### i) Il Collegio Dei Sindaci

È composto da tre membri effettivi e due supplenti nominati dal Consiglio Regionale tra esperti in materia di amministrazione e contabilità iscritti all'albo dei revisori dei conti. Il Collegio dura in carica 5 anni.

Il Collegio dei Sindaci è composto da:

- ✓ Dott. Andrea Maspero (Presidente Collegio Sindacale) nominato con DCR XII/276 del 20 febbraio 2024;
- ✓ Dott. Diego Confalonieri (componente) subentrato il 02/10/2025 a fronte delle dimissioni del Dott. Giuseppe Calabretta;
- ✓ Dott.ssa Gianfranca Crippa (componente) nominato con DCR XII/276 del 20 febbraio 2024.

L'Organismo di Vigilanza (ODV) previsto dal D.Lgs. 231/01 è un organo di controllo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che ha il compito di vigilare affinché non si verificano condotte fraudolente da parte delle figure apicali.

### ii) L'organismo Di Vigilanza

È composto da tre membri effettivi nominati dal Presidente con Decreto Presidenziale n. 23 del 12 aprile 2023.

Dura in carica 3 anni.

L'Organismo di Vigilanza è composto da:

- ✓ Avv. Luca Marsico (Presidente);
- ✓ Dott. Luciano Bagna (componente);
- ✓ Avv. Francesco Micheli (componente).

### iii) L'organismo Indipendente Di Valutazione


L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è un soggetto che dev'essere nominato in ogni amministrazione pubblica dall'organo di indirizzo politico-amministrativo. Può essere costituito in forma collegiale con tre componenti o in forma monocratica, ai sensi dell'art. 1 della Legge 190/2012 così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) nonché agli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione.

Per A.L.E.R. Varese – Como – Monza Brianza – Busto Arsizio l'OIV è individuato nella figura del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza che assolve gli obblighi di:

- Attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- La ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT.

## 3. STRUMENTI OPERATIVI

L'azienda, nell'ottica di garantire l'efficacia, l'efficienza e la trasparenza della propria attività, ha sviluppato un insieme di strumenti di governo.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

#### a) **CODICE ETICO E COMPORAMENTALE**

Il Codice Etico e Comportamentale delinea i principi etici e morali da porre a fondamento della propria attività, definendo con chiarezza i comportamenti che Amministratori, Dirigenti e Dipendenti, devono osservare.

È un documento strumentale all'implementazione dell'etica aziendale, nonché un mezzo che si pone a garanzia e sostegno della sua reputazione, in modo da creare fiducia verso l'esterno. L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e del sistema di controllo preventivo di fenomeni corruttivi, individuando i valori aziendali e l'insieme dei diritti e dei doveri nello svolgimento delle responsabilità di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nell'A.L.E.R. o per A.L.E.R.

L'adozione del Codice Etico e Comportamentale è, in generale, espressione di un contesto aziendale che si pone come obiettivo primario quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei propri clienti e dei propri interlocutori, attraverso:

1. la promozione continua di un elevato standard delle professionalità interne;
2. il pieno e costante rispetto della normativa vigente;
3. la conformità delle proprie attività ai principi di coerenza, trasparenza e contestuale previsione di controllo;
4. la disciplina dei rapporti con i Terzi (Pubblica Amministrazione, Fornitori, Clienti) anche al fine di evitare possibili conflitti di interesse.

#### b) **SISTEMA DI PROCURE E DELEGHE**


A.L.E.R. ha definito aree di attività, nominando i relativi responsabili, al fine di attribuire formalmente poteri in merito alla gestione delle stesse.

La struttura organizzativa dell'Ente deve avere un assetto chiaro, formalizzato e coerente con la ripartizione delle competenze tra le varie funzioni aziendali. L'attribuzione di deleghe, procure e poteri deve essere sempre coerente con lo Statuto e l'esercizio di poteri non può prescindere dal conferimento espresso di essi secondo le modalità e nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto. L'Azienda può essere impegnata verso l'esterno solo dai soggetti muniti di delega o procura scritta ove siano specificamente indicati i poteri conferiti.

In considerazione di quanto sopra indicato, in A.L.E.R. devono trovare puntuale applicazione i principi di:

- esatta delimitazione dei poteri, con un divieto assoluto di attribuzione, ai vari livelli, di poteri illimitati;
- definizione e conoscenza dei poteri e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione;
- coerenza dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità organizzative assegnate.

Sulla scorta di detti principi, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

Il sistema deleghe e procure definisce in modo chiaro poteri, ruoli e responsabilità, al fine di prevenire reati e mitigare i rischi.

Un sistema ben delineato limita le aree di autonomia decisionale e garantisce l'efficacia del controllo interno, sollevando l'ente da responsabilità penali e amministrative, in caso di reati commessi dai propri collaboratori.

#### c) **SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

L'adozione di un sistema di controllo interno è volta a garantire l'efficienza e l'efficacia nella conduzione delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto della normativa applicabile e la salvaguardia dei beni aziendali.

Tale sistema è in costante implementazione, avvalendosi del sistema di qualità, attraverso la definizione di specifici processi ed attività periodiche di controllo.

#### d) **SALUTE E SICUREZZA**

A.L.E.R. si è dotata di un Documento di informazione in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008, che definisce: linee guida per l'organizzazione della sicurezza, fattori di rischio e procedure di emergenza e di primo soccorso per i dipendenti.

Nel mese di novembre 2020 ha acquisito la certificazione del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro secondo la norma ISO 45001:2018 che si rinnova annualmente.

L'articolo 30 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 statuisce che debba essere adottato ed efficacemente attuato un adeguato sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

**a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;**


A.L.E.R. garantisce che tutto quanto attiene la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (dalle macchine ai luoghi, fino alla eventuale gestione di sostanze pericolose e rischi biologici) rispetta le normative vigenti (D.Lgs. 81/08);

**b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;**

A.L.E.R. ha formulato e tiene costantemente monitorate e aggiornate le valutazioni dei rischi previste dalle seguenti normative D.Lgs. 231/2001, Legge 190/2012, Regolamento (UE) 2016/679 e D.Lgs. 81/2008;

**c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;**

In relazione alla responsabilità relativa alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro A.L.E.R. ha nominato le figure chiave obbligatoriamente previste dal D.Lgs. 81/2008 tra cui il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente, i Preposti e gli addetti emergenze per il primo soccorso e l'antincendio, è eletto dai lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

Sicurezza (RLS).

Tutte le figure aziendali sono adeguatamente e periodicamente formate e informate.

Si svolge in base al dettato dell'art. 35 del D.Lgs. 81/2008, la riunione periodica di sicurezza.

**d) alle attività di sorveglianza sanitaria;**

A.L.E.R. dando attuazione a quanto previsto dall'articolo 41 del D.Lgs. 81/08 attua in modo continuo la sorveglianza sanitaria sui propri dipendenti ponendo in essere tutti gli atti medici, sanitari ed organizzativi idonei a tutelare la salute e la sicurezza, in particolare per i lavoratori esposti a specifici rischi professionali come videoterminalisti, esposizione a rumore, a rischi chimici, esposizione ad amianto, ecc.

Con cadenza annuale o biennale a seconda del grado di esposizione al rischio l'Azienda organizza le visite mediche finalizzate al rilascio dell'idoneità alla mansione.

**e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;**

A.L.E.R. in modo costante e continuativo informa e forma il personale (sia interno che esterno) sulle regole, le procedure, i reati e le sanzioni previste. La finalità è creare conoscenza e consapevolezza tra i dipendenti e i collaboratori riguardo alle responsabilità che possono derivare in caso di reato.

La formazione consente:

- di approfondire i diversi reati presupposto previsti dal Decreto Legislativo 231/2001, le relative sanzioni per l'ente e i soggetti che possono commetterli.
- di illustrare il funzionamento del Modello Organizzativo adottato, la sua struttura e il sistema di controlli implementato;
- di spiegare l'importanza dei Flussi Informativi e come funzionano i sistemi di informazione interni all'azienda e l'obbligo di segnalazione verso l'Organismo di Vigilanza (OdV);
- di informare il personale sul sistema di sanzioni disciplinari interno in caso di violazione delle regole del modello.

**f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;**


L'Organismo di Vigilanza (OdV) sorveglia che i vertici aziendali e tutti i lavoratori rispettino la normativa cogente, i regolamenti, le linee guida, le policy aziendali, i processi e tutte le procedure di sicurezza sul lavoro. Questa attività di vigilanza è parte integrante del Modello Organizzativo 231 che ALER ha adottato per implementare un idoneo sistema di prevenzione, inclusi i rischi reato legati alla sicurezza, e che può esimere l'Ente da responsabilità penali, a condizione che l'OdV abbia efficacemente vigilato ed abbia autonomi poteri di iniziativa e controllo.

**g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;**

A.L.E.R., in attuazione dell'obbligo di acquisire la documentazione e le certificazioni richieste dalla legge per garantire il rispetto di tutti gli obblighi legali in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di conformità aziendale ha disposto adeguati Sistemi di Gestione che includono documenti come le valutazioni dei rischi, registri, indicatori di performance e tutta la documentazione propedeutica alle certificazioni ISO 9001 ed ISO 45001.

**h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.**

È obbligatorio controllare periodicamente l'efficacia delle procedure aziendali adottate per prevenire la

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

commissione dei reati previsti dalle normative vigenti ed applicabili alle attività aziendali.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) ha dunque il compito di supervisionare queste verifiche periodiche la cui efficacia contribuisce a garantire che il sistema di gestione e controllo interno dell'azienda funzioni correttamente e sia conforme alle norme.

Al fine di porre in essere un adeguato ed efficace sistema di gestione e controllo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il Sistema di Gestione dei rischi deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate e deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura, dalle dimensioni e dall'attività svolta dall'organizzazione, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sulla sua attuazione e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

In caso di violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione deve essere effettuata una revisione del Modello.

In ALER è attivo un sistema di gestione certificato ISO 45001:2018 al fine di garantire il massimo standard qualitativo in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

#### e) **SISTEMA DI GESTIONE**

In ALER è attivo un sistema di gestione certificato ISO 9001:2015 al fine di garantire il massimo standard qualitativo dei propri servizi, la massima soddisfazione dell'utenza e di tutte le Parti Interessate.

Gli obiettivi principali sono quelli di stabilire, mantenere e migliorare il livello qualitativo, le condizioni di sicurezza e la capacità di gestione dei rischi su tutti i processi e su tutti i servizi erogati.


I principi base del sistema sono la rigorosa attuazione dei requisiti normativi, il continuo monitoraggio dell'applicazione delle regole interne e la focalizzazione sulle opportunità di miglioramento.

ALER è dotata di un Sistema Gestione Qualità certificato ISO 9001:2015 al fine di garantire il massimo standard qualitativo dei propri servizi e la massima soddisfazione dell'utenza e degli stakeholder. Il Sistema di Gestione Qualità è parte di un Sistema di Gestione coordinato che viene documentato al fine di valorizzare, qualificare e consolidare le competenze di ALER nell'ottica della qualità, della responsabilità amministrativa, "anticorruzione", trasparenza e trattamento dati.

Gli obiettivi principali sono di stabilire, mantenere e migliorare il livello qualitativo, le condizioni di sicurezza e la capacità di gestione dei rischi su tutti i processi e su tutti i servizi erogati.


I principi base del sistema sono la rigorosa attuazione dei requisiti normativi, il continuo monitoraggio dell'applicazione delle regole interne (manuale, procedure, regolamenti, policy informatiche) e la focalizzazione sulle opportunità di miglioramento.

Tra le attività proposte dalla nuova norma ISO 9001 rientra la rilevazione, valutazione e gestione del rischio aziendale a 360°, il che rimanda alle attività compiute in materia di governance proposte dal D. Lgs 231/2001 e Legge 190/2012.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

La **normativa di riferimento** è la seguente:

<b>Legge regionale 16/2016 e s.m.i.</b>	Disciplina regionale dei servizi abitativi,
<b>Regolamento Regionale n. 4/2017 e s.m.i.</b>	Disciplina della programmazione e dell'offerta abitativa pubblica e sociale e dell'accesso e permanenza nei servizi abitativi pubblici e successive modifiche integrazioni approvate con DGR n. 5305 del 04/10/2021
<b>L.R. 27/2009 e s.m.i.</b>	Testo unico delle leggi regionali in materia di edilizia residenziale pubblica
<b>D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.</b>	Riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture
<b>D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i.</b>	Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
<b>D.Lgs. n.196/2003 e s.m.i.</b>	Codice in materia di protezione dei dati personali
<b>GDPR 2016/679 e s.m.i.</b>	Regolamento europeo in materia di trattamento dei dati personali e di privacy – GDPR -
<b>D.Lgs. 101/2018 e s.m.i.</b>	Recepimento del Regolamento europeo in materia di trattamento dei dati personali e di privacy – GDPR -
<b>D.Lgs. n.231/2001 e s.m.i.</b>	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300
<b>Legge 190/2012 e s.m.i.</b>	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione
<b>D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.</b>	Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni
<b>D.Lgs. 39/2013 e s.m.i.</b>	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.
<b>D.Lgs. n.97/2016 e s.m.i.</b>	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
<b>PNA 6 settembre 2013</b>	Piano Nazionale Anticorruzione
<b>PNA 2015-2016-2017-2018-2019-2020-2021-2022-2023</b>	Delibere ANAC di aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione
<b>ISO 9001:2015</b>	Sistemi di gestione per la qualità: Requisiti
<b>ISO 9004:2009</b>	Gestire un'organizzazione per il successo durevole L'approccio della gestione per la qualità
<b>ISO 9000:2015</b>	Sistemi di gestione per la qualità – Fondamenti e vocabolario
<b>ISO 19011:2012</b>	Linee guida per audit di sistemi di gestione

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026


ISO 45001:2018	Sistemi di Gestione Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro
----------------	---

#### 4. LA NORMATIVA PER LA PREVENZIONE DEI FENOMENI CORRUTTIVI

##### a) PREVENZIONE DEL FENOMENO CORRUTTIVO

L'Azienda per il triennio di riferimento e alla luce delle indicazioni contenute nel PNA 2025 ha elaborato i seguenti obiettivi strategici:

- 1) Prevenzione del conflitto di interessi e rafforzamento dei presìdi di integrità:  
L'obiettivo è orientato al consolidamento e all'ulteriore sviluppo delle misure di prevenzione del conflitto di interessi previste dalla normativa vigente (in particolare L. 190/2012, D.Lgs. 33/2013, D.Lgs. 39/2013 e D.Lgs. 24/2023) e dal PNA ANAC e relativi aggiornamenti. In linea con il PNA 2025, l'Ente intende rafforzare l'approccio sostanziale alla gestione dei conflitti, valorizzando gli strumenti di prevenzione già adottati (dichiarazioni, controlli, monitoraggi) e integrandoli con una più puntuale analisi dei rischi, anche con riferimento alle fattispecie di inconfirabilità, incompatibilità e al divieto di pantouflage. L'obiettivo trova ulteriore sviluppo nel Piano aziendale 2026, tenuto conto delle più recenti indicazioni interpretative fornite da ANAC e dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale.
- 2) Nuovo Codice dei contratti pubblici e correttivo 2024 rafforzamento dell'analisi dei rischi e dei controlli:  
In coerenza con il D.Lgs. 36/2023 e con il D.Lgs. 31 dicembre 2024, n. 209, l'Ente persegue l'obiettivo di rafforzare l'analisi dei rischi e le misure di prevenzione della corruzione connesse all'intero ciclo dell'appalto, con particolare attenzione ai nuovi profili di rischio evidenziati dal PNA 2025. Per il 2026 è prevista un'ulteriore implementazione degli strumenti di controllo e verifica nella fase esecutiva dei contratti, anche sulla scorta delle indicazioni fornite da ANAC con le più recenti delibere, valorizzando il ruolo del RUP e dei soggetti preposti ai controlli e promuovendo una gestione dell'esecuzione improntata a tracciabilità, misurabilità e trasparenza sostanziale.
- 3) Incremento dei livelli di trasparenza, qualità dei dati e controllo degli obblighi di pubblicazione:  
L'obiettivo mira al rafforzamento dei livelli di trasparenza e di integrità dell'azione amministrativa, anche in attuazione delle più recenti indicazioni ANAC e in coerenza con gli obiettivi del PNA 2025. In particolare, l'Azienda intende proseguire nel miglioramento della qualità dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, assicurandone aggiornamento, tempestività, completezza e conformità normativa. Per il 2026 è previsto un ulteriore sviluppo degli strumenti di monitoraggio, nonché l'adeguamento delle sezioni e sottosezioni agli schemi di pubblicazione e alle specifiche tecniche definite da ANAC, in un'ottica di trasparenza sostanziale e controllo diffuso.
- 4) Formazione, informazione e diffusione della cultura della legalità. La formazione continua del personale rimane un obiettivo strategico imprescindibile del sistema di prevenzione della corruzione. In linea con il PNA 2025, l'Ente intende rafforzare le attività formative e informative rivolte al personale, con particolare attenzione ai soggetti apicali, a quelli coinvolti nei processi a maggiore rischio corruttivo, ai responsabili di procedimento e ai soggetti incaricati dei controlli. Per il 2026, la formazione sarà ulteriormente orientata non solo

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

all'aggiornamento normativo, ma anche alla diffusione di una cultura organizzativa improntata all'integrità, alla responsabilità e alla consapevolezza dei rischi, valorizzando strumenti quali il whistleblowing, la trasparenza e la gestione dei conflitti di interesse.

#### **b) NATURA E FINI ISTITUZIONALI DELLE ALER: ATTIVITA' DELL'AZIENDA**

La mission aziendale è di fornire alle famiglie meno abbienti un alloggio adeguato ad un canone di locazione sopportabile e, un servizio di gestione immobiliare nel completo rispetto delle leggi di settore, per questo le attività di A.L.E.R. si fondano su dialogo, chiarezza, trasparenza, equità e imparzialità, principi guida che testimoniano l'impegno dell'Azienda nell'avvicinamento al cittadino. A.L.E.R. assicura ai cittadini, singoli e associati, il diritto di accesso agli atti; individua, con norme di organizzazione degli uffici e dei servizi, i responsabili dei procedimenti; garantisce informazione adeguata sullo stato degli atti e delle procedure e sull'ordine di esame di domande, progetti e provvedimenti relativi.

A.L.E.R. promuove la partecipazione all'attività dell'amministrazione, assicurando l'accesso alle strutture ed ai servizi agli enti, alle organizzazioni di volontariato ed alle organizzazioni dell'utenza.

#### **c) IL CONCETTO DI CORRUZIONE**

Per quanto concerne la definizione concettuale del fenomeno corruttivo, la legge n.190/2012 non contiene una definizione della "corruzione", che viene quindi data per presupposta.

La definizione concettuale del fenomeno corruttivo viene esplicitata nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n.1/2013, laddove afferma che il concetto di corruzione *"deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati."*


*Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., che ricomprendono l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite".*

**Il Codice Penale prevede, altresì, diverse fattispecie tipizzate di reati riconducibili a fattispecie di corruzione:**

**Art. 314 cod. penale (Peculato):** Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di danaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro a dieci anni. Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.

**Art. 316 cod. penale (Peculato mediante profitto dell'errore altrui):** Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, danaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

**Art. 316 bis cod. penale (Malversazione a danno dello Stato):** Chiunque, estraneo alla Pubblica Amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

**Art. 316 ter cod. penale (Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato):** Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640 bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 25.822. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

**Art. 317 cod. penale (Concussione):** Il pubblico ufficiale che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei mesi a dodici anni.

**Art. 318 cod. penale (Corruzione per l'esercizio della funzione):** Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

**Art. 319 cod. penale (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio):** Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da quattro a otto anni.


**Art. 319-ter cod. penale (Corruzione in atti giudiziari):** Se i fatti indicati negli artt. 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da cinque a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.

**Art. 319-quater cod. penale (Induzione indebita a dare o promettere utilità):** Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da tre a otto anni. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

**Art. 320 cod. penale (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio):** Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

**Art. 321 cod. penale (Pene per il corruttore):** Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'art. 319-ter, e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

**Art. 322 cod. penale (Istigazione alla corruzione):** Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo. Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026

del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'art. 319, ridotta di un terzo. La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri. La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

**Art. 322-bis cod. penale (Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri):** Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:

- ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità Europee;
- ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono le Comunità Europee;
- a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- 5-bis) ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale.


Le disposizioni degli articoli 319-quater, secondo comma, 321 e 322 primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

- alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;
- a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali ovvero al fine di ottenere o di mantenere un'attività economico finanziaria.

Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

**Art. 323 cod. penale (Abuso di ufficio):** Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni. La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno carattere di rilevante gravità.

Il c.d. Decreto Nordio – Legge n. 114/2024 ha ABROGATO il reato di abuso di ufficio ex art 323 c.p.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11


**Art. 325 cod. penale (Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio):** Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che impiega, a proprio o altrui profitto, invenzioni o scoperte scientifiche, o nuove applicazioni industriali, che egli conosca per ragione dell'ufficio o servizio, e che debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a euro 516.

**Art. 326 cod. penale (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio):** Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se l'agevolazione è soltanto colposa, si applica la reclusione fino a un anno. Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, per procurare a sé o ad altri un indebito profitto patrimoniale, si avvale illegittimamente di notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da due a cinque anni. Se il fatto è commesso al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto non patrimoniale o di cagionare ad altri un danno ingiusto, si applica la pena della reclusione fino a due anni.

**Art. 346-bis. cod. penale (Traffico di influenze illecite):** Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio, è punito con la reclusione da un patrimoniale. La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio. Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie. Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita.

**Art. 353 cod. penale (Turbata libertà degli incanti):** Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032. Se il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'autorità agli incanti o alle licitazioni suddette, la reclusione è da uno a cinque anni e la multa da euro 516 a euro 2.065. Le pene stabilite in questo articolo si applicano anche nel caso di licitazioni private per conto di privati, dirette da un pubblico ufficiale o da persona legalmente autorizzata; ma sono ridotte alla metà.

**Art. 353-bis. Cod. penale (Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente):** Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032. Si evidenzia che il presente PTPC, impronta l'azione di prevenzione della corruzione prevedendo tra i fenomeni corruttivi quelli connessi a taluni reati ampiamente descritti dal Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 dettante norme in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n.300".

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

Il concetto di corruzione comprende quindi i delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II Capo I del Codice Penale e tutte le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, vengano in evidenza l'abuso del potere al fine di ottenere vantaggi privati, il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo sia nel caso in cui tale azione abbia successo che nel caso in cui rimanga a livello di tentativo (cfr. L. n. 190/2012 - P.N.A. – Piano Nazionale Anticorruzione).

#### **d) ATTIVITA' AZIENDALE**

Nell'ottica dell'efficace azione di contrasto dei fenomeni corruttivi, A.L.E.R. si è dotata di un sistema di controlli interni e delle misure obbligatorie di prevenzione indicate nel Piano Nazionale Anticorruzione. In particolare, le attività disposte da ALER sono le seguenti:

- Procedere, ove necessario, alla revisione dei propri atti interni, ai fini del loro adeguamento alle disposizioni normative in tema di prevenzione della corruzione;
- definire una mappa di processi aziendali che ricomprendono le attività che possono essere a rischio di commissione reati;
- identificare, valutare e mappare le aree di rischio mediante l'analisi dei risultati della raccolta dati interni a seguito di interviste con i responsabili d'area;
- prevedere modalità di attuazione delle misure di prevenzione del rischio con riferimento alle specificità di ciascuna area di rischio (quali ad esempio la trasparenza dell'agire, la formazione, la rotazione del personale, ecc.);
- adottare un codice etico e comportamentale;
- individuare e adottare i modelli organizzativi valutati più efficaci ai fini della prevenzione del rischio di corruzione;
- attuare azioni di sensibilizzazione e rapporto con Regione Lombardia, l'utenza e tutti gli stakeholder coinvolti.


L'analisi dei processi aziendali di A.L.E.R. ha portato a identificare all'interno dell'Azienda i seguenti processi:

1. Rapporti con utenti per lo svolgimento delle differenti pratiche;
2. Rapporti con terzi come fornitori, dalla selezione del fornitore al pagamento del bene, fornitura o servizio acquistato;
3. Gestione relazione con l'utenza per lo svolgimento delle attività di manutenzione;
4. Gestione della selezione del personale, incarichi interni e passaggi orizzontali e verticali;
5. Gestione dei beni aziendali;
6. Gestione cassa aziendale;
7. Rapporti commerciali con Enti Pubblici (es. convenzioni con i Comuni per la gestione degli immobili di proprietà comunale ad altri servizi);
8. Richiesta e gestione di finanziamenti pubblici.

La descrizione delle attività che si svolgono all'interno dei processi sopra riportati è regolamentata attraverso specifici Processi Gestionali.

## **5. ANALISI DEL RISCHIO E METODO DI ANALISI**

A.L.E.R. si è dotata di un sistema di valutazione e gestione del rischio aziendale.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

In particolare, il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi è stato attentamente valutato e verificato dall'Azienda.

Nell'apposita procedura PG-34 "Risk Based Thinking" ed i relativi schemi "Canvas" e "S.w.o.t." sono contenute le metodologie di lavoro e l'illustrazione dei risultati attesi.

#### **a. ANALISI DEL RISCHIO (Risk Assessment)**


Si ritiene che tutte le aree dell'Azienda, nell'espletamento delle attività di competenza, siano più o meno esposte al rischio di accadimento di fenomeni corruttivi. A tal proposito si rimanda all'Analisi del Rischio elaborata congiuntamente in adempimento a quanto previsto nel D.Lgs. 231/01 e L.n. 190/2012. Il medesimo documento supporta anche l'attività di analisi e governo del rischio richiesta dalle norme ISO sulla cui base l'Azienda ha ottenuto i Certificati di Qualità e Gestione Salute e Sicurezza.

#### **b. GESTIONE DEL RISCHIO (Risk Management)**

Risk Management significa letteralmente "gestione del rischio", inteso come insieme degli sforzi tecnici ed organizzativi per prevenire l'accadimento di tutti quegli eventi che possono comportare perdite o danni per l'Azienda, le persone coinvolte (es. danni alle strutture, danni alle persone fisiche, danni economici o di immagine). Il rischio deve essere rilevato e gestito per tempo, in modo da prevenirne le conseguenze. ALER si è dotata di un sistema di gestione del rischio, che permette di valutare e monitorare i rischi associati a qualsiasi attività o processo, in modo da rendere l'Organizzazione capace di minimizzare le perdite e massimizzare le opportunità.

La disciplina del risk management trova attuazione mediante la stesura del presente Piano che prevede:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione (incluse quelle di cui all'art. 1, comma 16, della L. n.190/2012) valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- adozione di un Codice Etico Comportamentale per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- regolazione di procedure per l'aggiornamento;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte della amministrazione vigilante;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

La metodologia adottata per la conduzione dell'analisi del rischio è di tipo qualitativo e risponde ai seguenti criteri:

### c. DEFINIZIONE DEL VALORE DEL RISCHIO ASSOLUTO

Il Valore del Rischio Assoluto rappresenta la probabilità e l'impatto dato dalla effettiva gravità dei danni che A.L.E.R. potrebbe subire in termini di sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive e di impatto reputazionale, a seguito della commissione di reati civili, penali ed amministrativi, da parte dei suoi amministratori, dipendenti e collaboratori.

L'algoritmo utilizzato è il seguente:

$$\text{VALORE RISCHIO ASSOLUTO} = G \times P$$

Dove

**G** = Indice di Gravità del reato

**P** = Indice di Probabilità con il quale il rischio (reato-presupposto) può avvenire

#### DEFINIZIONE DEL VALORE DELLA GRAVITA' DEL REATO

##### SANZIONI PECUNIARIE

L'art. 10 D.Lgs. 231/2001 stabilisce che per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria e non è ammessa la formula ridotta salvo i casi previsti all'art. 12. La sua determinazione avviene secondo il meccanismo delle quote che si articola in due fasi:

##### a) Prima fase


Nella prima fase il giudice fissa l'ammontare del numero delle quote che non deve essere mai inferiore a cento né superiore a mille; ciò avviene grazie alla valutazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente (adozione di modelli organizzativi, codici etici, sistemi disciplinari), di condotte riparatorie e riorganizzative (sanzioni disciplinari) dopo la commissione del reato.

##### b) Seconda fase

Nella seconda fase l'organo giurisdizionale determina il valore monetario della singola quota, che va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1549 euro, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica. La somma finale è data dalla moltiplicazione tra l'importo della singola quota e il numero complessivo di quote che quantificano l'illecito amministrativo; la sanzione pecuniaria potrà quindi avere un ammontare che va da un minimo di 25.800 euro ad un massimo di 1.549.000 euro, in modo da adeguarsi alle condizioni dell'ente.

La sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art. 12, è ridotta della metà e non può essere superiore a 103.291 euro, se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ha ricavato un vantaggio consistente o il danno patrimoniale cagionato è tenue; essa, invece, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato, o è stato adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (qualora si verificassero entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi).

La sanzione pecuniaria in misura ridotta non può essere inferiore a 10.329 euro

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026

SANZIONE PECUNIARIA			
VALORE MINIMO	130	VALORE MASSIMO	1000
QUOTA MINIMA	QUOTA MASSIMA	GIUDIZIO	VALORE
130	304	Molto Bassa	1
305	479	Bassa	2
480	654	Media	3
655	829	Alta	4
830	1000	Altissima	5

#### SANZIONI INTERDITTIVE

L'interdizione è quell'istituto giuridico che comporta una limitazione temporanea dell'esercizio di una facoltà o di un diritto, in tutto o in parte; esso è la base delle sanzioni interdittive elaborate dal legislatore per contrastare più efficacemente le condotte illecite all'interno dell'ente grazie al loro contenuto inibitorio.

Le sanzioni interdittive hanno una durata limitata (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni)


L'interdizione dall'esercizio dell'attività comporta la chiusura dell'intera azienda o di un suo ramo; essa è un'autonoma sanzione ma può anche essere l'effetto dell'applicazione della seconda sanzione interdittiva, ovvero:

- La sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali all'esercizio dell'attività;
- Il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione comporta il blocco delle entrate dell'ente, con l'esclusione dei contratti necessari per ottenere le prestazioni di un servizio pubblico necessario al normale svolgimento dell'impresa;
- L'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e la revoca di quelli già ottenuti o il divieto di pubblicizzare beni o servizi, comportano quasi una totale assenza di occasioni di profitto per l'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, se l'ente ha tratto dal reato un profitto di un certo rilievo e il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione dei primi, a causa di gravi carenze organizzative, o in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non si applicano se la sanzione pecuniaria è in formula ridotta.

SANZIONI INTERDITTIVE	
<b>E</b>	Divieto di pubblicizzare beni o servizi
<b>D</b>	Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026

<b>C</b>	Divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio
<b>B</b>	Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
<b>A</b>	Interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ex art. 16, comma 3

Possibili Sanzioni Interdittive	Giudizio	Valore
Nessuna	Nessuna	1
BE	Lieve	2
CDE	Media	3
BCDE	Grave	4
ABE	Grave	4
ABCD	Gravissima	5
ABCDE	Gravissima	5

#### IMPATTO REPUTAZIONALE

IMPATTO REPUTAZIONALE		
IMPATTO	VALUTAZIONE IMPATTO	VALORE
Marginale	Rilevanza interna	1
Basso	Notizia di scarsa rilevanza con impatto conosciuto solo ad Autorità Giudiziaria	2
Soglia	La notizia potrebbe essere ripresa su stampa locale	3
Serio	La notizia potrebbe essere ripresa su stampa nazionale	4
Molto Serio	La notizia potrebbe essere di dominio pubblico	5


#### INDICE DI GRAVITÀ/IMPATTO (G)

Indica la **gravità** del danno cagionato (in termini di potenziali)

VALORI ED INDICI GRAVITA'

VALORE ATTRIBUITO	GIUDIZIO	VALORE
0 - 1,99	Marginale	1
2 - 2,49	Basso	2
2,50 - 3,49	Soglia	5
3,50 - 4,49	Serio	8
uguale o maggiore di 4,50	Molto Serio	10

Corrispondente	Descrizione sintetica
----------------	-----------------------

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026


Indice di gravità	Valore	Sanzioni pecuniarie (edittali – senza contare aggravanti o attenuanti)	Eventuali sanzioni interdittive
MARGINALE	1	100 quote	no
BASSO	2	Fino a 250 quote	no
SOGLIA	5	Fino a 600 quote	Non meno di 3 mesi
SERIO	8	Fino a 800	Non più di un anno
<b>MOLTO SERIO</b>	10	Fino a 1000	Almeno un anno e divieto di contrarre con la P.A. e/o esclusione dai finanziamenti pubblici

#### DEFINIZIONE DEL VALORE DELLA PROBABILITA' DI ACCADIMENTO DEL REATO

Indica la probabilità con cui il rischio di reato potrebbe astrattamente essere commesso dalle varie strutture aziendali.

Per quanto concerne la pesatura della probabilità, si è fatto riferimento ai seguenti parametri giudicati particolarmente indicativi per la sua valutazione:


STORICITA'		
PROBABILITA'	VALUTAZIONE PROBABILITA'	VALORE
Improbabile	Le attività collegate al rischio reato, in relazione alla commissione del reato presupposto, non hanno prodotto alcun rischio in passato. Le cause abilitanti hanno bassissime probabilità di accadimento essendo presidiate e presenti in forma rarissima. Il verificarsi del danno susciterebbe incredulità in azienda.	1
Poco probabile	Le attività collegate al rischio reato, in relazione alla commissione del reato presupposto, non hanno prodotto nessun rischio in passato e si ha conoscenza di rari fenomeni che hanno interessato aziende similari ad ALER. Le cause abilitanti hanno basse probabilità di accadimento essendo presidiate e presenti solo in segmenti limitati dell'attività. Il verificarsi del danno susciterebbe sorpresa in azienda.	2
Probabile	Le attività collegate al rischio reato, in relazione alla commissione del reato presupposto, non hanno prodotto nessun rischio in passato ad ALER, ma le cause abilitanti sono presenti nel 50% del tempo di svolgimento dell'attività esponendo l'Ente al Rischio. Il verificarsi del danno susciterebbe non susciterebbe sorpresa in azienda.	3

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026

Molto probabile	Sono noti episodi in cui le cause abilitanti dei reati presupposto, legati alle attività collegate, hanno avuto luogo all'interno dell'Organizzazione senza produrre effetti giudiziari ma esponendo ALER al pericolo o comunque nell'80% del tempo di svolgimento delle attività le cause abilitanti sono un rischio per l'organizzazione. La sensibilità esterna sull'attività e sulle cause abilitanti è molto alta. Il verificarsi dei possibili impatti senza misure di mitigazione è un evento considerato "normale"	4
Altamente probabile	Sono noti episodi già verificati che hanno prodotto un impatto (non necessariamente in termini di responsabilità amministrativa ma una qualunque sanzione su soggetti o sull'Organizzazione) su ALER. Anche senza il verificarsi dell'evento il contesto interno ed esterno e le cause abilitanti sono presenti in modo assiduo e costante durante lo svolgimento dell'attività. In assenza di presidi la probabilità di accadimento è di fatto considerata una cosa "scontata".	5

FREQUENZA		
FREQUENZA	VALUTAZIONE FREQUENZA	VALORE
Improbabile	Le attività collegate al rischio reato, in relazione alla commissione del reato presupposto sono effettuate raramente e non di routine	1
Poco probabile	Le attività collegate al rischio reato, in relazione alla commissione del reato presupposto sono effettuate con cadenza non regolare e con frequenza solitamente con cadenza superiore al mese	2
Probabile	Le attività collegate al rischio reato, in relazione alla commissione del reato sono effettuate con routine all'interno dell'ente con una frequenza che varia tra settimanale e mensile	3
Molto probabile	Attività routinarie con frequenza che varia tra due giorni e settimanale	4
Altamente probabile	Attività effettuata con alta frequenza all'interno di ALER con attività effettuate quotidianamente	5


AUTONOMIA e DISCREZIONALITA'		
Autonomia e Discrezionalità	VALUTAZIONE AUTONOMIA E DISCREZIONALITA'	VALORE
Improbabile	I soggetti che effettuano l'attività non dispongono di strumenti (ad es. poteri di spesa) per la commissione del reato e non hanno poteri decisionali né autorizzativi.	1
Poco probabile	I soggetti che effettuano l'attività dispongono di strumenti (ad es. poteri di spesa) per la commissione del reato ma non hanno poteri decisionali né autorizzativi.	2
Probabile	I soggetti che effettuano l'attività dispongono di strumenti (ad es. poteri di spesa) per la commissione del reato hanno poteri decisionali ma hanno la necessità di autorizzazione da parte di un terzo soggetto.	3
Molto probabile	I soggetti che effettuano l'attività dispongono di strumenti (ad es. poteri di spesa) per la commissione del reato, hanno poteri decisionali ed in casi circoscritti (es. urgenze) dispongono anche di poteri autorizzativi.	4

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026

Altamente probabile	I soggetti che effettuano l'attività dispongono di strumenti (ad es. poteri di spesa assegnati) per la gestione del suo processo; hanno poteri decisionali e autorizzativi.	5
---------------------	---	---

RILEVANZA ECONOMICA ed IMPATTO sui RISULTATI ECONOMICI		
RILEVANZA	VALUTAZIONE RILEVANZA	VALORE
Improbabile	Le attività collegate al reato non impattano in modo significativo sul volume d'affari, sul raggiungimento degli obiettivi strategici e sui risultati economici dell'Ente	1
Poco probabile	Le attività collegate al reato non impattano in modo significativo sul volume d'affari e sui risultati economici dell'Ente e l'impatto sugli obiettivi strategici è solo indiretto e marginale	2
Probabile	Le attività collegate al reato non impattano in modo significativo sul volume d'affari e sui risultati economici dell'Ente ma possono impattare sul raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente in ambito economico/finanziario	3
Molto probabile	Le attività collegate al reato contribuiscono in modo significativo sul volume d'affari, sui risultati economici e sul raggiungimento degli obiettivi strategici	4
Altamente probabile	Le attività collegate al reato impattano in modo determinante e prioritario sull'ottenimento dei risultati economici, finanziari e operativi, anche al di sopra di quelli prefissati.	5

VANTAGGIO o INTERESSE per l'ORGANIZZAZIONE		
VANTAGGIO o INTERESSE	VALUTAZIONE VANTAGGIO O INTERESSE	VALORE
Nulla	L'Organizzazione non può trarre alcun vantaggio dal reato effettuato dal personale o è impossibile che il reato possa accadere nell'Ente. Il mancato vantaggio rende, di fatto, nullo, il rischio in termini di responsabilità amministrativa dell'Ente.	0
Molto Basso	L'esposizione al rischio in termini di possibilità che il personale possa commettere il reato è indiretta e difficilmente correlabile ad un interesse proprio dell'Organizzazione	1
Basso	L'esposizione al rischio in termini di possibilità che il personale possa commettere il reato è estremamente limitata e difficile. I vantaggi per l'Ente sono difficilmente configurabili	2
Medio	L'esposizione al rischio è presente in più attività aziendali. Il vantaggio per l'Organizzazione è configurabile in modo indiretto ma comunque è possibile	3
Alto	Il vantaggio è reso alto dal fatto che il dipendente ha la possibilità concreta di compiere un'azione dolosa che sia riconducibile ad uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con un vantaggio direttamente correlato al reato.	4
Molto Alto	Il vantaggio è reso alto dal fatto che il dipendente ha la possibilità concreta di compiere un'azione dolosa che sia riconducibile ad uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e il dipendente stesso può trarre un vantaggio personale che aumenta il fattore di esposizione al rischio.	5

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio				
	SISTEMA DI GESTIONE		DOCUMENTO	PTPCT – P.G.	
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza			Rev. 11	Data 2026

VALORI ED INDICI PROBABILITA'

DA - A	GIUDIZIO	VALORE
1 - 1,99	Improbabile	1
2 - 2,49	Poco Probabile	2
2,50 - 3,49	Probabile	3
3,50 - 4,49	Molto Probabile	4
uguale o maggiore di 4,50	Altamente Probabile	5


DETERMINAZIONE DEL VALORE DEL RISCHIO ASSOLUTO

DETERMINAZIONE DEL RISCHIO ASSOLUTO			
G*P = 1,2,3	Marginale	Il Rischio è IRRILEVANTE	1
G*P = 4, 5, 6	Basso	Il Rischio è BASSO	2
G*P = 8, 9, 10	Soglia	Il Rischio è MEDIO	3
G*P = 12, 15, 16	Rilevante	Il Rischio è RILEVANTE	4
G*P = 20, 25	Molto Rilevante	Il Rischio è MOLTO RILEVANTE	5

LIVELLO DI RISCHIO ASSOLUTO							
GRAVITA'	VALORI		PROBABILITA'				
			IMPROBABILE	POCO PROBABILE	PROBABILE	MOLTO PROBABILE	ALTAMENTE PROBABILE
			1	2	3	4	5
GRAVITA'	MOLTO SERIO	10	MEDIO	MEDIO ALTO	ALTO	MOLTO ALTO	MOLTO ALTO
			10	20	30	40	50
	SERIO	8	BASSO	MEDIO ALTO	MEDIO ALTO	ALTO	MOLTO ALTO
			8	16	24	32	40
	SOGLIA	5	BASSO	MEDIO	MEDIO ALTO	MEDIO ALTO	ALTO
			5	10	15	20	25
	BASSO	3	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO ALTO
			3	6	9	12	15
	MARGINALE	1	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO
			1	2	3	4	5

**d. DEFINIZIONE DEL VALORE DI GESTIONE DEL RISCHIO**

Per quantificare come i controlli devono impattare sul livello di rischio al fine di minimizzarlo viene incrociato il risultato dell'analisi del rischio preliminare con la valutazione dei controlli esistenti. Sono stati pertanto individuati alcuni parametri giudicati indicativi per analizzare i controlli, come:

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026

- **R = Regolamentazione del processo e protocolli preventivi:** tale aspetto risulta rilevante in quanto permette di valutare quanto il sistema aziendale sia formalizzato attraverso un sistema interno di processi che consenta di chiarire le modalità operative e le relative responsabilità, nell’ottica del chi fa, che cosa e come. Questo aspetto può essere considerato un tassello chiave sul quale poi implementare il sistema di controllo, una volta adottato il Modello di organizzazione e gestione.

- **P = Poteri e Responsabilità:** tale aspetto è un buon indice, oltre che di chiarezza organizzativa, anche di esistenza di sistemi di deleghe dal vertice aziendale verso il basso e quindi di decentramento decisionale e diffusione delle responsabilità.

- **T = Tracciabilità e documentabilità delle operazioni:** l’esistenza di procedure e di sistemi di deleghe, da sole, non bastano nell’organizzazione senza adeguati sistemi di comunicazione e diffusione della conoscenza. Tale aspetto, quindi, attiene a quanto le “regole” aziendali sono ben diffuse (e comprese) all’interno dell’azienda ed a quali siano i meccanismi di passaggio delle informazioni e di comunicazioni dall’alto verso il basso e viceversa.

- **M = Monitoraggio – Audit – Formazione:** tale valutazione attiene al livello di attuale implementazione di sistemi di controllo e di monitoraggio che, anche in assenza di un Modello organizzativo, comunque l’azienda ha inteso realizzare per la prevenzione di rischi (a diversi livelli). Introdurre in un’azienda un sistema di controlli significa anche lavorare sulla “cultura aziendale dei controlli”, non così facile da creare laddove non esistente o carente. Al contrario in contesti già sensibili al sistema di controlli, sarà più facile implementarne dei nuovi ed ottimizzarli nell’ottica della prevenzione dei rischi 231.

L’algoritmo utilizzato è il seguente:

$$\text{VALORE GESTIONE RISCHIO} = (R+T+P+M)/4$$

Dove


**R** = Regolamentazione del processo e protocolli preventivi;

**T** = Tracciabilità e documentabilità delle operazioni;

**P** = Poteri e responsabilità;

**M** = Monitoraggio – Audit – Formazione

R= REGOLAMENTAZIONE DEL PROCESSO E PROTOCOLLI PREVENTIVI		
DESCRIZIONE	VALUTAZIONE	VALORE
Regolamentazione e buone prassi quasi inesistenti, nessuna procedura formalizzata, nessun controllo, attività non prevista dal Codice Etico e Comportamentale	Molto basso o Nullo	5


	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

Protocolli preventivi minimi, presenti richiami generici nel Codice Etico e Comportamentale	Basso	4
Presente una procedura generica senza riferimento specifico alla prevenzione dei reati, presenti richiami generici nel Codice Etico e Comportamentale	Medio	3
Sono presenti Regolamenti e procedure organizzative come strumenti preventivi del reato e dei controlli formali dell'attività. Sono presenti norme comportamentali ad hoc sulle attività collegate al rischio reato	Alto	2
Tutte le attività collegate al reato sono regolamentate da regolamenti, procedure e istruzioni operative quali strumenti di prevenzione dalla commissione del reato con norme comportamentali ad hoc per i dipendenti	Molto alto	1

T = TRACCIABILITA' E DOCUMENTABILITA' DELLE OPERAZIONI		
DESCRIZIONE	VALUTAZIONE	VALORE
la tracciabilità dei controlli e delle operazioni alle attività a rischio reato è inesistente	Molto basso o Nullo	5
sono documentate le operazioni correlate alle attività a rischio reato. Non sono previsti controlli in process e controlli finali dell'attività	Basso	4
sono documentate le operazioni correlate alle attività a rischio reato e dei controlli finali delle attività	Medio	3
sono documentate le operazioni correlate alle attività a rischio reato e dei controlli in process e finali delle attività	Alto	2
tutte le attività sono presidiate e controllate in ogni aspetto a rischio con documentazione e registrazione delle attività effettuate	Molto alto	1

P = POTERI E RESPONSABILITA'		
DESCRIZIONE	VALUTAZIONE	VALORE
nessuna formalizzazione dei ruoli e delle responsabilità aziendali	Molto basso o Nullo	5
è presente un organigramma poco specifico e non rispettato	Basso	4
è presente un organigramma nominativo che individua ruoli aziendali	Medio	3
presente un organigramma nominativo con un funzionigramma che indica ruolo, responsabilità e mansioni	Alto	2
presente un organigramma nominativo con un funzionigramma che indica ruolo, responsabilità e mansioni e deleghe di funzioni formali ove previste	Molto alto	1

M = MONITORAGGIO - AUDIT – FORMAZIONE		
DESCRIZIONE	VALUTAZIONE	VALORE

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026

è presente solo un autocontrollo da parte del lavoratore che esegue il processo. L'attività formativa è effettuata con cadenza non pianificata e non specificatamente indirizzata alla prevenzione dei reati	Molto basso o Nullo	5
sono presenti dei controlli finali e dei controlli in process. Formazione con cadenza annuale non specificatamente indirizzata alla prevenzione dei reati	Basso	4
sono presenti dei controlli finali e dei controlli in process. Formazione con cadenza annuale con riferimento anche ai protocolli preventivi ed ai controlli in materia di responsabilità amministrativa	Medio	3
sono effettuati specifici audit di prima/seconda parte sulle attività. Sono presenti dei controlli finali e dei controlli in process. Formazione con cadenza annuale con riferimento anche ai protocolli preventivi ed ai controlli in materia di responsabilità amministrativa	Alto	2
Sono effettuati specifici audit di terza parte indipendenti sulle attività. Sono presenti dei controlli finali e dei controlli in process. Formazione con cadenza annuale con riferimento anche ai protocolli preventivi ed ai controlli in materia di responsabilità amministrativa	Molto alto	1

#### DETERMINAZIONE DEL VALORE DI GESTIONE DEL RISCHIO

DA - A	GIUDIZIO	VALORE
1 - 1,49	Marginale	1
1,5 - 2,49	Basso	2
2,50 - 3,49	Soglia	3
3,50 - 4,49	Serio	4
uguale o maggiore di 4,50	Molto Serio	5

#### e. DEFINIZIONE DEL VALORE DEL RISCHIO RESIDUO

Il Rischio Residuo è la parte di rischio che permane dopo aver implementato ed attuato tutte le misure di organizzazione, gestione e controllo possibili.


Sostanzialmente il rischio permane anche dopo aver cercato di eliminarlo anche perché, è necessario prendere atto che, non è possibile azzerare completamente ogni rischio ma è fondamentale ridurlo ad un adeguato livello di accettabilità.

Il calcolo è così rappresentato:

**VALORE RISCHIO RESIDUO = VRA / VGR**

**VRA** = Valore Rischio Assoluto

**VGR** = Valore Gestione Rischio

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026

ALGORITMO, VALORE e CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO RESIDUO	
CALCOLO	DESCRIZIONE
VRA - VGR => 1,2,3 MOLTO BASSO	Il rischio di esposizione al reato per l'ente è molto basso e tutte le attività mappate sono presidiate e prevedono misure di prevenzione efficaci. è necessario mantenere nel tempo le misure adottate
VRA - VGR => 4,5,6 ACCETTABILE	Il rischio di esposizione al reato per l'ente è basso, le attività mappate sono presidiate e prevedono misure di prevenzione adeguate. Verificare solo assenza di anomalie durante verifica Flussi Informativi e monitoraggio svolto da ODV.
VRA - VGR => 7,8,9,10 TOLLERABILE	Il rischio di esposizione al reato per l'Ente è ben presidiato con un livello di controlli adeguati che, se non correttamente eseguiti può presentare dei malfunzionamenti che conducono ad elementi di rischio per la responsabilità amministrativa. Vanno effettuati protocolli operativi per le attività mappate, definiti controlli adeguati e le attività collegate al reato devono essere monitorate da parte dell'ODV. Necessaria formazione, audit, definizione di ruoli e responsabilità.
VRA - VGR => 11,12,15,16,17,18,19 NON ACCETTABILE	Il rischio di esposizione al reato per l'ente presenta degli elementi critici legati ad un presidio/controllo non adeguato delle attività collegate al reato ed assenza di protocolli di prevenzione definiti. Effettuare piano di miglioramento delle attività con riduzione del rischio sotto il valore di 10.
VRA - VGR => 20,21,22,23,24,25 INTOLLERABILE	Il rischio di esposizione al reato per l'ente presenta degli elementi critici legati ad un presidio/controllo di fatto non attuato ed assenza di protocolli di prevenzione definiti. Attività va presidiata immediatamente con piano di miglioramento immediato che riduca entro 30 giorni il livello del rischio sotto il valore di 10.

## 6. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE


### a. FORMAZIONE

La spinta digitale ha profondamente cambiato il mondo del lavoro rendendo necessaria per i lavoratori l'acquisizione di nuove competenze.

Non sempre assumere nuovi dipendenti si rivela l'opzione migliore per una Azienda, poiché, i processi di assunzione sono a volte più onerosi rispetto all'investimento sulla forza lavoro interna, pertanto, si rivela come fondamentale la realizzazione di percorsi mirati di formazione interna quali:

- skilling (Formazione dei già dipendenti per avere competenze rinnovate e lavoratori qualificati)
- reskilling (Quando si ha a che fare con dei profili lavorativi precocemente divenuti obsoleti)
- upskilling (Fornire formazione ai propri dipendenti per farli crescere nel proprio ruolo) consentendo all'azienda di restare competitiva, formando i propri talenti.

La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

delle competenze professionali e trasversali necessarie per adeguarsi a questa continua evoluzione culturale e tecnologica, che continua ad imporre alle Aziende di adeguare il modo di operare e di offrire servizi pubblici.

Persone, Processi e Tecnologia sono i tre pilastri della trasformazione digitale.

Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività.

La gestione delle attività inerenti all'erogazione dei servizi richiede, da parte di tutto il personale, una particolare cura nell'aggiornamento e nello scambio di esperienze. Per questo motivo, fin dall'inizio delle proprie attività, ALER stimola tutti i propri collaboratori proponendo attività di formazione e di aggiornamento.

A.L.E.R. adotta ed attua un Piano Triennale della Formazione del personale, definito dal Direttore Generale a seguito di un'analisi dei bisogni formativi ed in base al budget destinato a questa attività. La pianificazione è effettuata conformemente a quanto previsto dal processo gestionale specifico, sulla base delle esigenze segnalate dai singoli Responsabili Area, dell'attualità delle problematiche e delle occasioni formative di provenienza esterna.

La pianificazione ricomprende anche tutti i momenti formativi obbligatori indicati dalle norme applicabili che strutturano la Compliance aziendale.

Il Fascicolo Personale di ogni dipendente è aggiornato a cura dell'Ufficio Personale, con la registrazione degli incarichi, delle attività formative e di addestramento frequentate da ciascun collaboratore, relativamente al periodo di permanenza in A.L.E.R.

La formazione in merito alla prevenzione dei fenomeni corruttivi persegue i seguenti obiettivi: aggiornamento continuo delle competenze richieste per la gestione delle attività aziendali al fine di ridurre il rischio di azioni illecite compiute inconsapevolmente;


- creazione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- creazione di competenze specifiche nella gestione del rischio corruzione, anche attraverso iniziative di formazione specialistiche, (es: tecniche di risk assessment), attività rivolte soprattutto ai responsabili aziendali e al Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza.
- aggiornamento delle risorse interne sulla disciplina della Trasparenza.

In particolare, per la formazione in ambito di prevenzione del fenomeno corruttivo, si consolida, attraverso uno specifico momento formativo di approfondimento e di confronto sulle disposizioni normative della L. n. 190/2012 e delle norme penali in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione.

Questa specifica formazione viene effettuata congiuntamente alla formazione obbligatoria ai sensi delle altre norme di compliance aziendale, ad es. D.Lgs. 231/01, erogata a tutto il personale e verificata attraverso uno specifico questionario di apprendimento.

## **b. CRITERI DI ROTAZIONE DEL PERSONALE**

La rotazione del personale impiegato nelle aree a più elevato rischio di corruzione è uno strumento ulteriore per la lotta ai fenomeni corruttivi. La segregazione delle responsabilità nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazione ed utenti, evitando situazioni di privilegio ed aspettative di risposte illegali

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

improntate alla collusione. A.L.E.R. intende avvalersi di questo strumento, operando nei confronti di chi assume posizioni di responsabilità, tuttavia, i meccanismi di rotazione non devono ledere, in nessun modo, l'efficacia e l'efficienza delle performance dell'Ente né pregiudicare la funzionalità dei servizi/uffici; inoltre deve essere garantita la funzionalità degli stessi, salvaguardandone le competenze e le professionalità.

Pertanto, le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione.

#### VINCOLI SOGGETTIVI

A.L.E.R. adotta misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio.

Si fa riferimento a titolo esemplificativo ai diritti sindacali, alla legge 5 febbraio 1992 n. 104 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (congedo parentale).

Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale, si ritiene necessaria, in conformità con recenti orientamenti giurisprudenziali, una preventiva informativa da indirizzarsi all'organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi.

#### VINCOLI OGGETTIVI

La rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

Si tratta di esigenze già evidenziate dall'ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.


Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.

Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità.

Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

### **c. PANTOUFLAGE E INCARICHI CONFERITI O AUTORIZZATI AI PROPRI DIPENDENTI**

L'art. 1, co. 42, lett. L), della l. 190/2012 ha inserito, all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, il co. 16-ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

L'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

La l.190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione ove si consideri che lo svolgimento di incarichi extraistituzionali può determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o funzionario.

È stato pertanto aggiunto ai criteri per il rilascio dell'autorizzazione quello volto a escludere espressamente situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite (art. 53, co. 5 e 7).

Il rilievo delle disposizioni dell'art. 53 ai fini della Prevenzione della corruzione emerge anche considerando che il legislatore ha previsto una specifica misura di trasparenza, all'art. 18 del D.lgs.

33/2013, ai sensi del quale le amministrazioni sono tenute a pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

Si rammenta che la portata applicativa degli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. 33/2013 è più ampia di quella del regime autorizzatorio degli incarichi contenuto nel D.lgs. 165/2001, essendo rivolta non solo alle pubbliche amministrazioni ma anche agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato specificati all'art. 2-bis dello stesso decreto.

Un'ulteriore modifica apportata dalla l. 190/2012 riguarda la previsione di appositi regolamenti (da adottarsi su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'art. 17, co. 2, della l. 400/1988) con cui individuare, secondo criteri differenziati, in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche (art. 53, co. 3-bis).

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, ai quali è esteso l'obbligo per le amministrazioni di comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica (art. 53, co. 12).


Resta comunque estraneo al regime di autorizzazione l'espletamento degli incarichi menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità.

È inoltre disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei conti (art. 53, co. 7-bis).

Dato l'intento estensivo dell'interpretazione dei soggetti destinatari delle misure, che va oltre i pubblici dipendenti, A.L.E.R. valuterà la loro applicabilità e la loro eventuale regolamentazione.

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, contempla l'ipotesi relativa alla "incompatibilità successiva" (c.d. pantouflage), introducendo all'art. 53 del D.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La norma sul divieto di "pantouflage" prevede specifiche conseguenze sanzionatorie, come la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

Ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico, è preclusa la possibilità di contrattare con le Pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente e ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o attribuzione di incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione). L'attività di vigilanza è svolta nell'esercizio dei poteri conferiti dall'art. 16 del D.lgs. 39/2013, tenuto conto del richiamo al divieto di pantouflage operato nel medesimo decreto (art. 21 Applicazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo n. 165 del 2001) che recita testualmente: *"Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico"*.

La sentenza del Consiglio di Stato, Sez. V, 11 gennaio 2018, n. 126, alla luce del complessivo sistema di vigilanza delineato agli artt. 15 e 16 del decreto, ha rilevato che il potere di accertamento dell'ANAC, è espressione di una valutazione sulla legittimità del procedimento di conferimento dell'incarico, in corso o già concluso, che non si esaurisce in un parere ma è produttiva di conseguenze giuridiche e ha pertanto carattere provvedimento, come tale impugnabile dinanzi al TAR.

Tale potere si inserisce in quello di vigilanza dell'ANAC sul rispetto delle regole da parte delle amministrazioni ed enti compresi nell'ambito di applicazione del D.lgs. 39/2013, senza che ciò comporti una diretta ingerenza nell'attività delle amministrazioni/enti, non espressamente prevista dalla norma.

Spetta invece al RPCT la competenza in merito al procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 39/2013 con la conseguente adozione delle sanzioni previste all'art. 18, co. 1, del D.lgs. 39/2013.


## 7. CONFLITTO DI INTERESSI

Il tema della gestione del conflitto di interessi è espressione del principio generale di buon andamento ed imparzialità dell'azione dell'ente ex art. 97 Cost. esso è riferito sia al personale interno dell'ente che a soggetti esterni titolari di incarichi e per evitarlo, ALER richiede a specifiche funzioni le dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse nello svolgimento delle loro attività.

La deliberazione ANAC n.358 del 29/03/2017 analizza questa tematica, intesa come ogni situazione nella quale un interesse del soggetto tenuto al rispetto del Piano per la prevenzione della corruzione e del Codice di comportamento interferisce o potrebbe potenzialmente interferire con lo svolgimento imparziale dei suoi doveri pubblici.

Il conflitto, in particolare, può essere:

- attuale, ovvero presente al momento dell'azione o decisione del soggetto tenuto al rispetto del Codice;
- potenziale, ovvero che potrà diventare attuale in un momento successivo;

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

- apparente, ovvero che può essere percepito dall'esterno come tale;
- diretto, ovvero che comporta il soddisfacimento di un interesse del soggetto tenuto al rispetto del Codice di comportamento;
- indiretto, ovvero che attiene a entità o individui diversi dal soggetto tenuto al rispetto del Codice ma allo stesso collegati.

#### **a. RACCORDO CON ORGANISMO DI VIGILANZA**

Nello svolgimento della sua attività il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza si coordina con l'Organismo di Vigilanza, programmando e partecipando alle riunioni. L'attività dell'Organismo di Vigilanza è monitorata da Regione Lombardia, attraverso l'invio dei verbali delle sedute.

#### **b. RACCORDO CON AMMINISTRAZIONE VIGILANTE**

Al fine di produrre un idoneo flusso di informazioni verso Regione Lombardia che è l'Amministrazione Vigilante, il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza comunica ogni informazione relativa all'attuazione delle misure anticorruzione adottate coordinando e coadiuvando le attività di Internal Audit in attuazione della pianificazione delle attività.

### **8. CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE**

Così come previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, l'Azienda dispone di un proprio il Codice Etico e Comportamentale.

L'osservanza ed il rispetto delle prescrizioni e delle buone prassi indicate costituiscono una ulteriore misura di prevenzione della corruzione.

L'Azienda adotta un Codice Etico e di comportamento finalizzato alla corretta disciplina di comportamenti prodromici al compimento di atti corruttivi. Il Codice definisce pertanto i valori ed i principi di condotta rilevanti per l'Azienda ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché della sua reputazione. Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'azienda nei confronti delle parti interessate, interne ed esterne alla stessa (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.), al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Le norme comprese nel Codice Etico hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari.


### **9. WHISTLEBLOWING**

Le procedure di Gestione delle segnalazioni illecite attraverso il portale MY GOVERNANCE sono state regolamentate con Decreto Presidenziale n. 53 del 05 ottobre 2023, in riferimento alle procedure di segnalazione si rimanda alla specifica sezione del sito internet aziendale raggiungibile dal seguente link:

[Whistleblowing D.Lgs 24/2023 - ALER \(alervarese.com\)](https://www.alervarese.com).

[I Presupposti delle segnalazioni:](#)

L'attinenza con il contesto lavorativo del segnalante o denunciante.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

Le informazioni sulle violazioni devono essere apprese nel contesto lavorativo del segnalante, del denunciante o di chi le divulga pubblicamente.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a diretta conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Nozione ampia di contesto lavorativo: quindi non solo dipendenti ma anche altri soggetti che hanno una relazione qualificata con l'ente/amministrazione.

#### L'irrelevanza dei motivi personali del segnalante o denunciante

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Resta comunque, fermo che non sono considerate segnalazioni di whistleblowing quelle aventi ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del segnalante.

#### Gli elementi e le caratteristiche delle segnalazioni

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni negli enti e amministrazioni del settore pubblico e privato nonché da parte di ANAC.

È necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, chi gestisce le segnalazioni può chiedere elementi integrativi al segnalante tramite il canale a ciò dedicato o anche di persona, ove il segnalante abbia richiesto un incontro diretto.

#### Le segnalazioni anonime e la loro trattazione

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime e se adeguatamente circostanziate, sono equiparate da ANAC a segnalazioni ordinarie e trattate in conformità a quanto previsto dalla normativa cogente.


#### Novità

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni si applicano le misure di protezione da eventuali ritorsioni.

In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni a causa di quella segnalazione o denuncia anonima può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Le segnalazioni anonime pervenute attraverso la piattaforma MY GOVERNANCE sono registrate e conservate con la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili da questa Azienda rendendo così possibile rintracciarle.

Il decreto prevede che le comunicazioni di ritorsioni vengano trasmesse ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il d.lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Alla data di redazione del presente documento, non sono pervenute segnalazioni.

## 10. CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ

Con D.Lgs. n. 39/2013 recante “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”, sono state individuate una serie di attività, il cui svolgimento può agevolare la pre-costituzione di situazioni che possono favorire il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita.

Al fine di controllare il rispetto delle norme in tema di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi e di adempiere agli obblighi imposti dall’art. 15 del D.Lgs. n.39/2013, si prevede che i decreti ed ogni altro provvedimento di conferimento di incarichi siano corredati della dichiarazione attestante la legittimità dell’atto di conferimento in base alla normativa in vigore.

Le cause di inconferibilità non possono essere sanate. Nel caso in cui ALER ne venga a conoscenza successivamente al conferimento dell’incarico, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, di concerto con il Direttore Generale, deve effettuare la contestazione all’interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall’incarico (artt. 17 e 18 del D.Lgs. n. 39/2013).

Per le cause di incompatibilità riscontrate successivamente al conferimento dell’incarico, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, di concerto con il Direttore Generale, deve effettuare la contestazione all’interessato; la causa di incompatibilità deve essere rimossa entro 15 giorni, pena la decadenza dall’incarico e la risoluzione del contratto di lavoro (art. 19 D.Lgs. n. 39/2013).


## 11. MONITORAGGIO INTERNO

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

- la responsabilità di monitoraggio è assegnata al Responsabile Anticorruzione e Trasparenza;
- la periodicità del monitoraggio è continuativa;
- i criteri adottati per il monitoraggio sono il rispetto delle scadenze previste dal Piano e l’esecuzione delle misure correttive del rischio, oltre alle eventuali valutazioni di gradimento derivanti dal coinvolgimento degli *stakeholder*;
- il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza redige e pubblica ogni anno una relazione recante i risultati della verifica dell’efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché delle eventuali proposte di modifica dello stesso.
- il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, inoltre, si relaziona con l’ODV per sviluppare un controllo integrato in materia di Governance e Compliance aziendale.

## 12. I PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDER)

A.L.E.R. Varese – Como – Monza Brianza – Busto Arsizio, svolge la propria attività anche attraverso l’impulso degli Stakeholder.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026

Essi sono rappresentati da soggetti che, in quanto “portatori di interesse”, interagiscono e partecipano ai risultati dell’Azienda.

Sono identificabili negli Utenti, inquilini degli alloggi di proprietà di ALER o da essa gestiti, situati nel territorio delle Province di Varese – Como e Monza Brianza.

Portatori di interesse sono altresì gli Enti Pubblici, gli Enti di Credito ed i Fornitori, Stakeholder interni sono i Dipendenti ed il Vertice Aziendale.

Nella documentazione elaborata per l’ottenimento delle certificazioni ISO denominato “S.W.O.T” per ogni Parte Interessata sono descritti: i punti di forza, i punti di debolezza, le opportunità e le minacce. Si riporta di seguito lo S.W.O.T. elaborato per la funzione di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed il relativo piano strategico per l’attuazione degli obiettivi e delle strategie operative al fine di contenere i rischi ed incrementare efficacia ed efficienza aziendale.

### 13. MISURE DI PREVENZIONE RISCHI IN MATERIA DI APPALTI E CONTRATTI

Il settore dei contratti pubblici è individuato dal Piano Nazionale Anticorruzione 2025 quale ambito a più elevata esposizione al rischio corruttivo, in ragione della rilevanza economica delle procedure, dell’intensità delle relazioni con operatori economici esterni e dell’ampiezza dei margini di discrezionalità amministrativa riconosciuti alla stazione appaltante, ulteriormente accentuati dalle innovazioni introdotte dal nuovo Codice dei contratti pubblici.

In coerenza con tale quadro, l’Ente ha strutturato un sistema di misure preventive finalizzate a presidiare l’intero ciclo di vita dell’appalto, dalla programmazione alla fase esecutiva, tenendo conto delle disposizioni del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, delle integrazioni e correzioni apportate dal D.Lgs. 31 dicembre 2024, n. 209, nonché delle indicazioni fornite da ANAC con il PNA 2025 e con le più recenti delibere di indirizzo.


Le misure di prevenzione sono orientate a garantire una gestione degli appalti improntata ai principi di legalità, trasparenza, concorrenza, tracciabilità e risultato, e si fondano su un approccio risk-based, che tiene conto delle specificità dei processi, delle tipologie contrattuali e del contesto esterno di riferimento.

In particolare, l’Ente ha individuato e presidiato le seguenti fasi del ciclo degli acquisti, ciascuna caratterizzata da specifici profili di rischio:

- programmazione e progettazione, con riferimento alla corretta individuazione dei fabbisogni, alla definizione degli oggetti contrattuali e dei criteri di accesso alle procedure;
- selezione del contraente, con attenzione ai criteri di scelta della procedura, alla definizione dei requisiti di partecipazione e dei criteri di valutazione, nonché alla composizione delle commissioni giudicatrici;
- verifica, aggiudicazione e stipula del contratto, con presidio dei controlli sui requisiti, sulla congruità dell’offerta e sulla regolarità delle procedure;
- fase esecutiva del contratto, considerata dal PNA 2025 e dalla Delibera ANAC n. 497/2024 un momento particolarmente critico sotto il profilo del rischio corruttivo.

Con specifico riferimento alla fase esecutiva, l’Ente ha rafforzato i controlli sostanziali sull’adempimento delle prestazioni contrattuali, prevedendo:

- una chiara delimitazione dei ruoli e delle responsabilità tra RUP, DEC e altri soggetti coinvolti;
- la tracciabilità delle attività di controllo e delle verifiche effettuate, mediante verbalizzazione e utilizzo di check-list;

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

- il monitoraggio delle varianti, delle proroghe, delle penali e delle revisioni dei prezzi, in coerenza con le tipizzazioni introdotte dal correttivo al Codice;
- il presidio dei flussi finanziari e dei subappalti, anche in funzione di prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale e di riciclaggio.

In linea con il PNA 2025, particolare attenzione è riservata alla digitalizzazione dei processi di approvvigionamento, all'utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento digitale e alla corretta alimentazione delle banche dati nazionali, quali strumenti idonei a rafforzare la tracciabilità, la trasparenza e il controllo delle procedure.

Le misure di prevenzione in materia di appalti e contratti sono strettamente integrate con il sistema di gestione della trasparenza, del whistleblowing e del conflitto di interessi. Il sistema adottato è oggetto di monitoraggio periodico da parte del RPCT, in coordinamento con le strutture competenti e l'Internal Audit, al fine di verificarne l'effettiva attuazione e di assicurare il costante adeguamento alle evoluzioni normative, regolamentari e interpretative in materia di contratti pubblici.

In tale ottica, la prevenzione dei rischi corruttivi negli appalti è intesa come processo dinamico e continuo, funzionale a garantire il buon andamento dell'azione amministrativa e la tutela dell'interesse pubblico

Nell'ambito delle attività relative agli appalti i dirigenti e i dipendenti si obbligano a rispettare i Patti di Integrità che rappresentano una misura di prevenzione nei confronti di pratiche corruttive, concussive o comunque tendenti ad inficiare il corretto svolgimento dell'azione amministrativa nell'ambito dei pubblici appalti. Nel Patto si stabilisce la reciproca, formale obbligazione dell'Azienda e dei partecipanti alla procedura di affidamento in oggetto di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza.

Le parti assumono l'esplicito impegno anticorruzione di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente sia indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto e/o al fine di distorcerne la relativa corretta esecuzione.

I dirigenti e le funzioni apicali si impegnano a riferire tempestivamente all'Azienda ogni illecita offerta di denaro, prestazione o altra utilità, ovvero offerta di protezione, che venga avanzata nel corso dell'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore.

Gli stessi non devono avere condotte, in relazione al procedimento di gara e alle fasi di esecuzione dei contratti, che possano in qualunque modo essere anche potenzialmente considerate, non opportune. Le condotte dei dipendenti pubblici nelle gare d'appalto devono garantire legalità, lealtà, correttezza e trasparenza, astenendosi da attività in conflitto di interessi.


È fondamentale evitare "influenze" da cui potrebbero derivare utilità personali.

#### **14. RESPONSABILITÀ' DEI DIRIGENTI**

Il sistema di prevenzione della corruzione si basa sulla collaborazione diretta dei dirigenti, che devono svolgere il proprio ruolo con modalità e strumenti idonei a prevenire, contrastare e rilevare fenomeni corruttivi, integrando, se necessario, le proprie competenze.

Sono identificabili tre tipologie di compiti e relative responsabilità a carico dei dirigenti:

1. disciplinare, in caso di inadempimento a compiti e funzioni attribuiti dal Piano o richieste del Responsabile Anticorruzione e di violazione del codice etico;


	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026

2. dirigenziale, in caso di inadeguatezza accertata a prevenire comportamenti scorretti dell'organizzazione del lavoro data dal dirigente, in base ai seguenti criteri:
  - a. massima trasparenza delle attività e tracciabilità completa delle operazioni e delle procedure;
  - b. definizione dei principali procedimenti (fasi, responsabili, tempi);
  - c. segmentazione delle responsabilità nei procedimenti in ossequio al principio "nessuno può gestire in autonomia un intero processo" (esecuzione operativa, istruttoria, decisione e autorizzazione devono essere in capo a persone diverse, con responsabilità distinte), tranne che nei casi espressamente esclusi dalla legge (ad esempio, RUP);
  - d. determinazione di criteri di priorità per lo svolgimento del lavoro e il trattamento delle pratiche;
  - e. autoregolamentazione della discrezionalità;
  - f. adozione di un adeguato sistema di controlli, anche a campione, atto a garantire la prevenzione; g. previsione di meccanismi che garantiscano il tempestivo e regolare flusso di informazioni al fine della pubblicità obbligatoria;
3. amministrativa e per danno erariale e all'immagine dell'Azienda, nei casi espressamente previsti dalla normativa e dai regolamenti interni con particolare riguardo agli obblighi di trasparenza, lealtà e correttezza e a quelli in cui il comportamento del dirigente, già eventualmente sanzionabile in sede disciplinare, produca effetti particolarmente pregiudizievoli con riguardo ai dipendenti e agli utenti, ad esempio per mancata tutela del whistleblower, per i primi, o mancato rispetto della parità di trattamento, per i secondi; analoga attenzione agli obblighi di cui sopra deve essere mantenuta nei confronti dei fornitori e soggetti a loro legati (es. dipendenti, subappaltatori ecc) evitando qualunque comportamento che possa essere considerato inopportuno tramite azioni che violano l'etica aziendale, i codici di condotta o le norme legali, generando rischi reputazionali, economici e legali per l'azienda. Queste condotte includono ad esempio favoritismi, pressioni indebite, richieste di benefici personali, molestie, discriminazioni e l'abuso di potere contrattuale.


I dirigenti devono diffondere la cultura dell'integrità, richiamando i dipendenti degli uffici loro affidati al rispetto delle misure previste nel Piano, di cui devono assicurare la conoscenza da parte del personale stesso, anche richiedendo interventi formativi ulteriori al Responsabile Anticorruzione. La segnalazione di comportamenti scorretti al Responsabile Anticorruzione o all'Organismo di vigilanza per i procedimenti disciplinari, anche se non configurabili come reati, da parte dei dipendenti è obbligatoria per i dirigenti e soggetta a responsabilità disciplinare, amministrativa e per danno erariale e all'immagine, a seconda della gravità del comportamento non segnalato.

## 15. RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione indicate nel Piano devono essere rispettate da tutti i dipendenti. La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano e dal modello costituisce illecito disciplinare. Il dipendente che non osserva le misure del Piano e del modello,

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

compresi gli obblighi formativi, incorre in un illecito disciplinare. Ancora soggetta a responsabilità disciplinare è la mancata astensione dalla partecipazione al procedimento in caso di conflitto di interessi, che il dipendente è tenuto a segnalare al dirigente perché provveda alla sostituzione, secondo quanto stabilito da apposito regolamento da adottare. I funzionari quadri devono contribuire con i dirigenti a diffondere la cultura dell'integrità, richiamando i dipendenti degli uffici loro affidati al rispetto delle misure previste nel Piano, di cui devono curare la conoscenza da parte del personale stesso, anche richiedendo interventi formativi ulteriori al Responsabile Anticorruzione.


	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026

<p><b>S</b> <i>Strenghts</i> <b>PUNTI DI FORZA</b></p> <p>Personale altamente qualificato          Buon rapporto e stretta collaborazione con Organo di Indirizzo Politico e Con Organo di Indirizzo Amministrativo          Buon rapporto e stretta collaborazione con Organismo di Vigilanza          Orientamento alla corretta attuazione della normativa          Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico per la prevenzione di casi di conflitto di interesse          Adozione Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e trasparenza          Adozione del MOG 231/01          Competenze adeguate alla gestione interna dei cambiamenti normativi          Motivazione del personale          Erogazione formazione specifica</p>	<p><b>W</b> <i>Weacknesses</i> <b>PUNTI DI DEBOLEZZA</b></p> <p>Riforme della normativa di settore          Processi decisionali non rapidi in ragione dell'obbligo di rispettare la Normativa pubblicistica          Contesto territoriale esteso e non completamente omogeneo          Molteplicità di Servizi          Carente collaborazione/comunicazione tra le diverse strutture          Difficoltà di programmazione          Pochi incentivi (carriera ed economici)</p>
<p><b>O</b> <i>Opportunities</i> <b>OPPORTUNITA'</b></p> <p>Mitigazione del rischio di applicazione delle sanzioni da parte delle Autorità competenti          Coinvolgimento degli Stakeholder per il miglioramento dei servizi          Implemento competenze del personale          Implemento della semplificazione, dell'efficienza e dell'efficacia dei Processi Aziendali          Informatizzazione e Digitalizzazione dei processi e dei controlli          Controlli da parte di organi preposti quali:          il Collegio dei Sindaci e          l'Organismo di Vigilanza</p>	<p><b>T</b> <i>Threats</i> <b>MINACCE</b></p> <p>Interventi ANAC in grado di mettere in discussione le decisioni interne          Frequenti cambi di interlocutori politico-amministrativi          Gestione rapporti inter-istituzionali          Tutela dell'immagine aziendale</p>

**GESTIONE DELLE OPPORTUNITA' E DELLE MINACCE**

**PUNTI DI FORZA ED OPPORTUNITA':**

Introdurre l'orientamento al progetto, al fine di sfruttare i punti di forza dell'Azienda ed in particolare di ottimizzare le competenze altamente qualificate del personale anche nell'ambito dell'anticorruzione e della trasparenza.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

**PUNTI DI DEBOLEZZA ED OPPORTUNITA':**


Implementare, attraverso una adeguata formazione, le competenze e conoscenze in materi di anticorruzione e trasparenza, per consentire all'Azienda di adeguarsi con tempestività alle continue riforme normative.

**PUNTI DI FORZA E MINACCE:**

Sfruttare i punti di forza ed in particolare l'apporto degli Stakeholders e le competenze del personale per riequilibrare la capacità competitiva con altri soggetti pubblici e/o privati.

**PUNTI DI DEBOLEZZA E MINACCE:**

Procedimentalizzare i processi aziendali con procedure snelle, efficaci ed efficienti, che consentano all'Azienda di reagire repentinamente agli eventuali interventi delle Autorità Istituzionali nonché, di assumere decisioni più rapide, seppur nel rispetto dei vincoli di legge.

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026

## *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità*

Il D.Lgs. n. 33/2013, nel modificare, in parte, la disciplina sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità contenuta nell'art. 11 del D.Lgs. n.150/2009, conferma, all'art. 10, l'obbligo per ciascuna amministrazione di adottare un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Nel 2016 il D.Lgs. n. 97 è intervenuto, con abrogazioni/integrazioni, su diversi obblighi di trasparenza, prevedendo una piena apertura verso l'esterno, nella pubblicazione di "dati ulteriori" oltre a quelli espressamente indicati e richiesti da specifiche norme di legge.

Tra le novità introdotte dal D.Lgs. n. 97 si rileva il mutamento dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza, l'introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato agli atti e l'unificazione fra il Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale della Trasparenza.

La Trasparenza è uno strumento fondamentale per la Prevenzione della Corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Da questo punto di vista essa, infatti, consente:


- la conoscenza del Responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono delle anomalie nel procedimento stesso;
- la conoscenza dei criteri e delle modalità di impiego delle risorse pubbliche e di un eventuale utilizzo di risorse pubbliche deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza della situazione patrimoniale degli organi di vertice e dei dirigenti e, per tal via, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato.

Buona parte del concetto di accessibilità, ruota attorno alla trasparenza delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività di ALER, quale deterrente per l'abuso nell'esercizio di funzioni e poteri, in quanto consente, attraverso la definizione di diversi strumenti, di effettuare segnalazioni utili al fine di eliminare eventuali conflitti di interesse in capo ai responsabili degli uffici ed a soggetti titolari di incarichi per conto dell'ente, inoltre rende più agevole segnalare inefficienze eventualmente dovute all'uso a fini privati delle funzioni d'ufficio.

### **1. IL PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ**

Nello specifico il Programma per la Trasparenza e l'Integrità prevede:

Anno	Attività cadenza annuale	Tempistiche
2026 2027 2028	Aggiornamento PTPCT	di norma entro 31 gennaio
	Monitoraggio interno della Trasparenza (Attestazione OIV)	di norma entro 30 novembre
	Partecipazione alla Giornata della Trasparenza di Regione Lombardia	data definita da Regione Lombardia
	Calendarizzazione di attività formativa	di norma entro 31 marzo
	Studio di ulteriori applicativi interattivi / Web	di norma entro 31 dicembre

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11 Data 2026

## 2. INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

La trasparenza intesa come "accessibilità totale" del cittadino trova naturale attuazione, nell'era digitale, attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali delle aziende pubbliche delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione.


La L. n. 190/2012 all'art. 1, comma 15, cita: "[...] la trasparenza dell'attività amministrativa [...] è assicurata mediante la pubblicazione, nei siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali. Nei siti web istituzionali delle amministrazioni pubbliche sono pubblicati anche i relativi bilanci e conti consuntivi, nonché i costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini [...]".

Il sito Internet istituzionale prevede un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", che risponde alle disposizioni previste dalla normativa cogente.

## 3. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

Il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT), è responsabile della pubblicazione dei contenuti elencati nella seguente tabella.

Sezione	Materia	Documento	Pubblicazione
Trasparenza	Istituzione e organizzazione aziendale	Struttura aziendale (organigramma)	Immediata ad ogni revisione
		Organi dell'Azienda	Immediata alla nomina
		Curricula e retribuzione degli Organi Amministrativi	Entro 30 giorni dalla nomina – immediata ad ogni aggiornamento
		Curricula e retribuzione dei dirigenti	Entro 30 giorni dalla nomina – immediata ad ogni aggiornamento
		Statuto	Immediata ad ogni aggiornamento
	Bilancio	Bilancio Consuntivo	Annuale
	Servizi erogati	Carta dei Servizi	Entro 7 giorni dall'approvazione
	Procedimento Amministrativo	Regolamento di accesso agli atti – L.n. 241/90	Entro 7 giorni dall'approvazione
	Procedimento Amministrativo	Accesso Civico Generalizzato	Entro 7 giorni dall'approvazione
	Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche D. Lgs. 231/01	Costituzione Organismo di Vigilanza	Entro 7 giorni dalla nomina
		Modello Organizzativo e Gestionale	Entro 7 giorni dall'approvazione
		Codice Etico e comportamentale	Entro 7 giorni dall'approvazione
	Prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità L. n. 190/2012	Piano di prevenzione per la corruzione	Cadenza annuale
		Adempimenti art. 1, comma 32, L. n. 190/2012	Cadenza annuale

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

	Obblighi di pubblicità e trasparenza D. Lgs. 33/2013 (rif. Enti Pubblici Economici)	Accesso civico (art. 5)	Entro 7 giorni dall'approvazione del Programma Triennale
		Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità (art. 10)	Immediata
		Incarichi di collaborazione e consulenza	Entro il 31 gennaio di ogni anno
		Beni immobili e gestione del patrimonio	Entro 7 giorni dall'approvazione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità
Regolamenti	Gestione degli immobili SAP	Manuale d'uso degli alloggi SAP	Immediata, ad approvazione - aggiornamento
		Regolamento della manutenzione e ripartizione spese	Immediata, ad approvazione - aggiornamento
		Regolamento per l'erogazione del contributo di solidarietà	Immediata, ad approvazione - aggiornamento
		Regolamento per l'autogestione degli stabili SAP in locazione	Immediata, ad approvazione - aggiornamento
Appalti	Programmazione Opere Pubbliche	Programma Triennale delle Opere Pubbliche	Come previsto dal D.Lgs. 36/2023
		Bandi gare d'appalto	Come previsto dal D.Lgs. 36/2023
	Gare d'appalto	Avvisi di aggiudicazione	Come previsto dal D.Lgs. 36/2023

#### 4. GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE ESTERNA


Con riferimento alle diverse categorie di Stakeholder, occorre conoscerne le caratteristiche, e in particolare gli strumenti e le modalità con cui entrano in relazione con ALER. In ogni caso, prima di costruire strumenti e metodi di comunicazione è opportuno individuare le occasioni e le modalità di contatto, ricercando gli strumenti migliori di comunicazione.

Gli strumenti utilizzati sono i seguenti:

Livello di coinvolgimento degli stakeholder	Finalità del coinvolgimento	Strumenti
		Utilizzati
<b>Informazione</b>	- Pubblicare e diffondere informazioni generali sulla trasparenza.	- Pubblicazione su sito Internet
<b>Consultazione</b>	- Ascoltare gli stakeholder, le loro valutazioni, i loro fabbisogni informativi, le loro aspettative;	- Incontri con categorie di stakeholder specifiche
<b>Partecipazione</b>	- Coinvolgere gli stakeholder;	- Focus group con gli stakeholder coinvolti nel gruppo di lavoro

#### 5. STRUTTURA, RUOLI E FUNZIONI PER LA TRASPARENZA

A.L.E.R. garantisce la definizione, l'attuazione, il monitoraggio e l'aggiornamento degli obblighi di trasparenza; questa attività di controllo è composta da due distinti livelli:

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

- Il primo livello, di carattere interno, effettuato dal Responsabile per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza.
- Il secondo livello, di carattere esterno, operato dalla Regione Lombardia che ha per taluni atti vigilanza e controllo.

## 6. OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Gli obblighi di pubblicazione sono riportati nell'allegato 1 della Delibera 50/2013 dell'ANAC, nella quale vengono dettagliate le descrizioni dei singoli obblighi, aggregati per tipologie di dati, e le informazioni che devono essere accessibili agli stakeholder. A ciascun obbligo è associato il riferimento normativo e l'ambito soggettivo nonché la specifica dei contenuti e la frequenza di aggiornamento.

Come indicato nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 19/7/2013 per l'attuazione della trasparenza, ALER applica a tutti i dati le verifiche previste dal D.Lgs. n.196/2003. ANAC con nota n. 3938/2025 ha riscontrato alla *"Richiesta di parere concernente gli obblighi di comunicazione dei dati ex art. 14, comma 1, lettera f) del D.Lgs. n. 33/2013 concernenti i titolari di incarichi dirigenziali"*

ANAC precisa che, per chi riveste un incarico dirigenziale, si attende l'adozione del Regolamento ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della Legge 23 agosto 1988, n. 400, con cui individuare i dati da pubblicare di cui al comma 1 dell'articolo 14 del D.LGS. 33/2013 pertanto, è necessario attendere il perfezionamento del quadro normativo che disponga in modo univoco sugli obblighi di trasparenza per i titolari di incarichi dirigenziali (diversi da quelli di cui all'art. 19, commi 3 e 4 del D.Lgs. 165/2001. Alla data di redazione del presente documento, gli obblighi di pubblicazione ex art. 14 del D.Lgs. 33/2013, sono sospesi.


Con la Sentenza n. 20/2019, la Corte Costituzionale, per tutti i titolari di incarichi dirigenziali, ha negato l'imposizione dell'obbligo di pubblicazione indiscriminata dei dati reddituali e patrimoniali ma, non ha ritenuto illegittima la previsione dell'obbligo di comunicare la situazione reddituale e patrimoniale del dirigente con "onere di aggiornamento annuale" in quanto, rappresenta una soluzione alternativa alla pubblicazione, conforme al principio di proporzionalità.

Con Legge 30 dicembre 2019, n. 162, il legislatore ha confermato che "resta fermo per tutti titolari di incarichi dirigenziali l'obbligo di comunicazione dei dati patrimoniali e reddituali ex art. 13, comma 3 del Regolamento di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62" ed alle medesime conclusioni è giunto anche il Consiglio di Stato con sentenza n. 267 del 15 gennaio 2025.

L'obbligo di comunicazione reddituale e patrimoniale viene considerato uno strumento interno di controllo e prevenzione, coerente con il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, al fine di garantire che l'amministrazione sia informata e possa valutare eventuali incompatibilità o misure di vigilanza.

ANAC, con Delibera n. 177/2020, Linee Guida sui Codici di Comportamento ha ribadito che l'obbligo di comunicazione patrimoniale è parte integrante del sistema di prevenzione della corruzione.

## 7. VERIFICHE ANNUALI E ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

#### a. VERIFICHE ANNUALI

Le verifiche vengono effettuate periodicamente dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza e opportunamente verbalizzate.

Nel rapporto di monitoraggio, il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza dà evidenza delle attività controllate e ne verifica la conformità rispetto alla normativa vigente in materia di trasparenza ed integrità.

A tal fine evidenzia ai Responsabili d'Area dell'ALER eventuali scostamenti riscontrati, affinché gli stessi provvedano a risolverli entro 30 giorni; decorso inutilmente tale termine, il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza è tenuto a comunicare alla Presidenza di ALER il mancato assolvimento della segnalazione.

Eventuali inadempienze o ritardi negli aggiornamenti informativi previsti, potrebbero comportare sanzioni da parte dell'Amministrazione Pubblica controllante e il blocco dei pagamenti spettanti.

Le attività di monitoraggio vengono effettuate almeno con cadenza annuale e hanno ad oggetto:

- la verifica degli obblighi di pubblicazione attraverso l'utilizzo dell'apposita griglia di monitoraggio;
- gli esiti delle verifiche interne effettuate e delle procedure di accesso civico gestite nell'anno.

Il rapporto del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza è composto da:

- griglia di monitoraggio ed attestazione degli obblighi di pubblicazione compilata;
- prospetto riepilogativo che sintetizza tutti gli aspetti affrontati nel monitoraggio.

Il prospetto riepilogativo viene pubblicato nella Sezione "Amministrazione Trasparente", nella sottosezione dedicata al Programma Triennale della Trasparenza.

#### b. MONITORAGGIO IN AUTOCONTROLLO (SEGNALAZIONE INTERNA)

Il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza ha il compito di segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all'organo di indirizzo politico (Presidenza di ALER).

La segnalazione interna viene inoltrata, per conoscenza, ai soggetti individuati come responsabili del mancato o ritardato adempimento segnalato. Si ricorda che l'art. 6, c. 2 del D.lgs. 33/2013 stabilisce che *"l'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti"*.


Il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza effettua la segnalazione interna ogni qualvolta ne ricorrano le circostanze o qualora venga presentata una richiesta di accesso civico.

### 8. LE PROCEDURE DI ACCESSO

Sulla base della Disciplina in vigore risultano attive tre modalità di accesso ai dati ed informazioni presso ALER.

#### a. ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO

Disciplinato ai sensi dell'art. 5 c. 2 D.lgs. n.33/2013, come modificato dal D.Lgs. n.97/2016, l'accesso civico generalizzato consiste in un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

giuridicamente rilevanti, avente ad oggetto tutti i dati, documenti ed informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo soggettivo di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente". All'Ufficio Qualità e Compliance compete la raccolta delle istanze di accesso ed il relativo riscontro. Il tempo di evasione delle istanze di accesso è di 30 giorni dall'avvenuta ricezione. Esclusioni e limiti sono stabiliti dall'art. 5-bis del D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016.

### **b. ACCESSO CIVICO**

Il D.lgs. n.97/2016 è intervenuto sull'art. 12 del D.Lgs. n.33/2013, integrando il contenuto degli obblighi di pubblicazione con nuovi dati. L'art.12, comma 1, oltre a quanto già previsto in precedenza, dispone la pubblicazione di ogni atto, sia esso espressamente previsto da una norma di legge sia che venga adottato nell'esercizio di un autonomo potere amministrativo o gestionale. Mediante la procedura di Accesso Civico, chiunque può richiedere a ALER di pubblicare dati, documenti ed informazioni obbligatori (D.Lgs. n. 33/2013), qualora rilevi che gli stessi non siano pubblicati sul sito Internet istituzionale. L'accesso civico può dare ad ogni interessato la possibilità di:

- vigilare sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- vigilare sulle finalità e le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche;
- vigilare sul rispetto della normativa dell'attività dell'amministrazione.

La procedura per la gestione dell'accesso civico è definita nel rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 5, D.Lgs. 33/13 e dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/13 e dalla Delibera A.N.A.C. n. 50/13.

### **c. ACCESSO AGLI ATTI**


Il diritto di accesso agli atti amministrativi, disciplinato dalla L. n. 241/90 e s.m.i., consiste nella possibilità, da parte di ciascun cittadino, di prendere visione, con eventuale rilascio di copie anche su supporto informatico, di atti amministrativi e/o documenti dell'Azienda per i quali non è previsto l'obbligo di pubblicazione a norma del D.Lgs. 33/2013.

Con Decreto Presidenziale n. 88 del 14/07/2016 ALER si è dotata di un "Regolamento per l'accesso agli atti amministrativi".

Per l'accesso agli atti deve essere formulata apposita richiesta utilizzando la prevista modulistica; non è previsto alcun onere a carico del richiedente, salvo quanto indicato all'art. 2, comma 3, del Regolamento stesso (richiesta di copie di documenti in bollo).

ALER si riserva la facoltà, sulla base della normativa cogente in materia di protezione dei dati personali, di non fornire i dati richiesti laddove gli stessi rientrino nelle casistiche di cui all'art. 5 del regolamento sopra citato (Documenti esclusi dall'accesso, per motivi di riservatezza di terzi, persone, gruppi ed imprese).

Il "Registro degli Accessi", è pubblicato sul sito internet aziendale nella Sezione "Amministrazione Trasparente".

	ALER Varese, Como, Monza Brianza e Busto Arsizio		
	SISTEMA DI GESTIONE	DOCUMENTO	PTPCT – P.G.
	Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza		Rev. 11

## 9. TRASPARENZA E INFORMATIZZAZIONE DEI FLUSSI

Nell'ambito della trasparenza è fondamentale soddisfare i requisiti ex D. Lgs. 33/2013, con l'obiettivo di far diventare la trasparenza, lo strumento abilitante di una vera partecipazione alle scelte amministrative.

Il processo di innovazione dei servizi è passato attraverso l'informatizzazione, intesa sia come ammodernamento delle apparecchiature che come revisione dei processi.

## 10. TRASPARENZA E RISPETTO DELLA NORMATIVA SULLA PRIVACY

Aler Varese – Como – Monza Brianza – Busto Arsizio nel trattamento dei dati personali attua quanto previsto nel Regolamento UE n. 679/2016 "Regolamento Generale sulla protezione dei dati" - GDPR.

## 11. PROCEDURE PER L'AGGIORNAMENTO

Entro le scadenze annualmente definite da specifica Determina A.N.A.C., il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza aggiorna il Piano Unico Triennale per la Prevenzione Corruzione e Trasparenza e lo sottopone all'approvazione del Presidente.

Il Piano aggiornato è pubblicato sul Sito Internet dell'Azienda, [www.alervarese.com](http://www.alervarese.com).

Varese, 28/01/2026

Il Responsabile Prevenzione  
Corruzione e Trasparenza  
F.to Dott. Enrico Vergani

Allegato 1: Elenco degli obblighi di pubblicazione