ALLEGATO 1

MISURA		DESCRIZIONE	OBIETTIVO: CIO' CHE SI VUOLE PERSEGUIRE	INDICATORE	TARGET	RESPONSABILE	MONITORAGGIO
M1	FORMAZIONE	La formazione nella pubblica amministrazione garantisce l'innovazione, il miglioramento delle competenze e della qualità dei servizi, nonché è un ottimo strumento di prevenzione della corruzione. Inoltre, la formazione è oggi indispensabile per attuare il cambiamento verso le innovazioni e la digitalizzazione. Quest'ultime, infatti, rappresentano due fattori che favoriscono, anche tramite la trasparenza e gli obblighi di pubblicazione, la prevenzione della corruzione. Infine, la formazione è un elemento cruciale per tutti i servizi svolti dalla pubblica amministrazione e per coinvolgere e migliorare le competenze dei dipendenti.	Dare continuità alla formazione: - del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, - dei Dirigenti e collaboratori (titolari incarichi di organizzazione) che operano nelle aree a maggior rischio con riferimento ai temi dell'etica e della legalità, ai principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati, alla normativa anticorruzione e trasparenza, alla valutazione della performance, alla normativa specifica di settore.	n. corsi di formazione effettuati/n.corsi di formazione obbligatori per RPCT	2024-2025-2026: effettuare i corsi di formazione obbligatori	Direzione Strategica	ANNUALE
				n. corsi di formazione effettuati/n.corsi di formazione obbligatori per Dirigenti e collaboratori	2024-2025-2026: effettuare i corsi di formazione obbligatori	Direttore di UOC	ANNUALE
M2	TRASPARENZA DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA	La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. La l. n. 190/2012: è intervenuta a rafforzare gli strumenti già vigenti, pretendendo un'attuazione ancora più spinta della trasparenza, che, come noto, già era stata largamente valorizzata a partire dall'attuazione della l. n. 241 del 1990 e, successivamente, con l'approvazione del d.lgs. n. 150 del 2009; ha previsto che la trasparenza dell'attività amministrativa, "costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensidell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, secondo quanto previstoall'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è assicurata mediante la pubblicazione" sui siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge	Considerato che la trasparenza realizza già di per sé una misura di prevenzione, poiché consente il controllo da parte degli utenti dello svolgimento dell'attività amministrativa, si rinvia per il dettaglio alla Sezione II del presente documento che definisce le misure e le modalità per l'adempimento agli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti uffici dell'amministrazione.	n. dichiarazioni effettuate/n.dichiarazioni trimestrali	2024-2025-2026:acquisizione del 100% dichiarazioni trimestrali	Tutti i responsabili della pubblicazione	ANNUALE
M3	CODICE DI COMPORTAMENTO	Il Codice di comportamento, nazionale e aziendale , definisce i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona fede dei dipendenti	Mantenere l'inserimento di apposite clausole nei contratti, nelle convenzioni, negli atti di incarico o nei contratti di collaborazione, consulenza per il richiamo dell'osservanza del Codice di comportamento vigente.	n. dichiarazioni acquisite/n.atti incarico o contratti o convenzioni	2024-2025-2026: acquisizione 100% dichiarazioni	RU/PROVV/GTP/AAGGL L/AVV/FORMAZIONE	ANNUALE
			Formazione sul codice di comportamento aziendale e/o sull'etica pubblica e comportamento etico	Organizzare corso di formazione avanzato sul codice di comportamento aziendale e ricadute sulla violazione dello stesso	entro 2026	RPCT in collaborazione con UPD	ANNUALE
M4	ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE	ROTAZIONE ORDINARIA La rotazione c.d. "ordinaria" del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni, nelle aree a più elevato rischio di corruzione, è una delle misure organizzative generali che le Amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. É stata introdotta dall'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012 con il fine di limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. La ratio alla base della norma è quella di evitare che un soggetto sfrutti una posizione di potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito. L'Azienda con deliberazione n.862 del 05/12/2023 ha disciplinato la rotazione ordinaria nel "REGOLAMENTO IN MATERIA DI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE"	Formazione del personale che consenta di rendere interscambiabili le varie competenze anche dirigenziali.	Organizzare corso di formazione	entro 2026	RPCT in collaborazione con le strutture coinvolte	ANNUALE
			Verificaapplicazione della disciplina contenuta nel Regolamento in materia di conferimento e revoca degli incarichi della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale	dichiarazione annuale	2024-2025-2026: acquisizione 100% dichiarazioni	STRUTTURE INTERESSATE	ANNUALE
		ROTAZIONE STRAORDINARIA La rotazione c.d. "straordinaria" nasce invece come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni illeciti, di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare. Essa è prevista dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego (art. 16, comma 1, lettera l-quater) che prevede la valutazione dell'Amministrazione in merito alla rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, con il fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione.	Individuare la procedura per l'attuazione della misura	predisposizione procedura rotazione straordinaria	entro 2026	UPD/RU CON IL COORDINAMENTO RPCT	ANNUALE

M5	OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE	La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. La gestione del conflitto di interessi è, dunque, espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. L'interesse privato che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico può essere di natura finanziaria, economica o derivante da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa. Le disposizioni che regolano, in via generale, la materia del conflitto di interessi sono: l'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 (recante "Nuove norme sul procedimento amministrativo"), introdotto dall'art. 1, comma 41, legge n. 190 del 2012; gli articoli 6, 7 e 14 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 ("Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"). Tuttavia, nel nostro ordinamento non esiste una norma che preveda analiticamente gli elementi costitutivi e le diverse ipotesi della fattispecie di "conflitto di interessi".	Dare evidenza della applicazione della misura nei casi in cui è previsto l'obbligo di comunicazione	dichiarazione annuale	2024-2025-2026: acquisizione 100% dichiarazioni	STRUTTURE INTERESSATE	ANNUALE
			Formalizzare apposita procedura per sensibilizzare i responsabili del procedimento, sulle situazioni di conflitto di interesse che la legge ha valorizzato con l'inserimento di una nuova disposizione, di valenza prevalentemente deontologico disciplinare, nell'ambito della legge sul procedimento amministrativo.	partecipazione agli incontri per predisposizione provvedimento aziendale	2024 - partecipazione almeno al 90% degli incontri	STRUTTURE INTERESSATE CON IL COORDINAMENTO RPCT	ANNUALE
				adozione delibera aziendale	2024- adozione delibera	AAGGLL	ANNUALE
				Organizzare corso di formazione	entro 2026	RPCT	ANNUALE
M6	SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO – ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI	Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. L'Azienda con deliberazione n.27 del 11/01/2018 ha adottato il "REGOLAMENTO IN MATERIA DI AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI (ART. 53 DEL D.LGS. N. 165/2001): AGGIORNAMENTO"	Dare evidenza della conoscenza da parte dei dipendenti del regolamento aziendale .	n.dichiarazioni acquisite/n. dipendenti afferenti a ciascuna UOC	2024-2025 - 2026:acquisizione dichiarazioni per ogni neo assunto	Tutti i Referenti del RPCT	ANNUALE
M7	INCONFERIBILITÀ SPECIFICHE PER POSIZIONI DIRIGENZIALI	Il d.lgs. n. 39 del 2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato: delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza; delle situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati; delle ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione. L'obiettivo del complesso intervento normativo è tutto in ottica di prevenzione. L'Azienda in data 29/09/2022 ha adottato la procedura operativa "CONTROLLI SULLE DICHIARAZIONI RESE NELL'AMBITO DEL PROCESSO DI CONFERIMENTO DI INCARICO A COMPONENTE DI DIREZIONE STRATEGICA, COLLEGIO SINDACALE, NUCLEO DI VALUTAZIONE" L'Azienda con deliberazione n.931 del 28/12/2023 ha adottato il REGOLAMENTO IN MATERIA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI, AI SENSI DEL D.LGS. N. 39/2013 E S.M.I.	Attuare la verifica delle dichiarazioni rese dai dirigenti interessati	n. dichiarazioni acquisite/n. di interessati che devono rilasciare la dichiarazione	2023-2024-2025:acquisizione del 100% delle dichiarazioni	AAGGLL/RU	ANNUALE
M8	INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER POSIZIONI DIRIGENZIALI						
M9	ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	La l. n. 190 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.	L'azienda intende adottare le seguenti misure: inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale individuato che prevedono specificamente il divieto di pantouflage; la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma; L'Azienda intende monitorare e verificare: - l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale interessato - la presenza di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico L'Azienda intende monitorare e verificare la presenza nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto.	partecipazione incontri per svolgimento attività di approfondimento per predisposizione provvedimento aziendale	entro 2025 - partecipazione almeno al 90% degli incontri	RU CON IL COORDINAMENTO RPCT	ANNUALE
				n.dichiarazioni acquisite/n. di contratti di assunzione stipulati e di cessazione dal servizio o dall'incarico	entro 2026 acquisizione del 100% delle dichiarazioni	RU	ANNUALE
				n.dichiarazioni acquisite/n. di contratti stipulati	2024- 2025 - 2026:acquisizione del 100% delle dichiarazioni	PROVV./GTP	ANNUALE

M10	FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A.	La l. n. 190 ha introdotto anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento della individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. Tra queste, il nuovo art. 35 bis, inserito nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione	L'Azienda intende formalizzare la procedura in parte già applicata sulla formazione delle commissioni per gare e per concorsi (art. 35- bis d.lgs. 165/2001 e art.3 d.lgs.39/2013)	partecipazione incontri per svolgimento attività di approfondimento e predisposizione provvedimento aziendale	entro 2026- partecipazione almeno al 90% degli incontri e definizione del provvedimento aziendale	STRUTTURE INTERESSATE CON IL COORDINAMENTO RPCT	ANNUALE
				provvedimento aziendale	entro 2026 adozione provvedimento aziendale	AAGGLL	ANNUALE
			L'Azienda continua a monitorare l'applicazione della misura	n.dichiarazioni acquisite/n. personale interessato	2024- 2025 - 2026:acquisizione del 100% delle dichiarazioni	STRUTTURE INTERESSATE	ANNUALE
M11	TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (C.D. WHISTLEBLOWER)	In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 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". Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 hanno l'obbligo di predisporre i canali di segnalazione interna L'Azienda con deliberazione n.867 del 15/12/2023 ha adottato l' "AGGIORNAMENTO DISCIPLINA PER LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE E DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI (WHISTLEBLOWER)".	Invio in Regione, entro la scadenza prestabilita, della relazione sulla applicazione del whistleblower da parte degli Enti di cui all'allegato A1 della L.R. 30/2006.	lettera protocollata	2024 - 2025 -2026 trasmissione della relazione richiesta da Regione Lombardia	RPCT	ANNUALE
M12	PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI	I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.	L'Azienda intende monitorare l'applicazione della misura	n.dichiarazioni acquisite/n. di contratti - convenzioni stipulati	2024- 2025 - 2026:acquisizione del 100% delle dichiarazioni	PROVV./ GTP/ AAGGLL	ANNUALE
M13	AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE	Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti". Un ruolo chiave in questo contesto può essere svolto dagli U.R.P., che rappresentano per missione istituzionale la prima interfaccia con la cittadinanza.	L'Azienda si impegna a porre in atto azioni volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia	n. partecipazione incontri/ n. incontri effettuati per svolgimento attività di approfondimento per predisposizione indicazioni aziendali	entro 2025 - partecipazione almeno al 90% degli incontri	URP CON IL COORDINAMENTO RPCT	ANNUALE
				predisposizione indicazioni interne/esterne;	entro 2026 adozione di indicazioni aziendali	URP CON IL COORDINAMENTO RPCT	ANNUALE
M14	MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'AZIENDA E I SOGGETTI ESTERNI CHE STIPULANO CONTRATTI	Ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. e) l. 190/2012, nel PTCP dovranno essere definite "le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione".	Al fine di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti l'Azienda si impegna a stabilire regole semplici ed efficaci per poter verificare anche eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione, attraverso la predisposizione di apposita modulistica.	predisposizione provvedimento e/o modulistica aziendale	entro 2026 adozione provvedimento e/o modulistica aziendale	AAGGLL, PROVV.., GTP CON IL COORDINAMENTO RPCT	ANNUALE

M15	INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI	E' una misura trasversale consistente nell'implementazione di un sistema di supporto informatico alle attività aziendali che ne consenta la tracciabilità ed automazione delle attività con contestuale limitazione di interventi correttivi al di fuori delle procedure definite.	L'Azienda si impegna a adottare questa misura tutte le volte che l'attività lo consenta.	dichiarazione	2024 - 2025 - 2026 :almeno 1 aggiornamento/nuova implementazione	SIA	ANNUALE
M16	VERIFICHE SULL'ESECUZIONE CONTRATTUALE E SULLE MODALITÀ OPERATIVE DI EFFETTUAZIONE DELLE GARE	Le attività di controllo del Direttore dell'esecuzione dei contratti sono strettamente correlate a quanto definito e disciplinato nei documenti contrattuali, che debbono richiamare le prestazioni indicate dall'esecutore nella propria offerta. In particolare, l'attività di controllo è tesa a verificare che le previsioni del contratto siano pienamente rispettate, sia con riferimento alle scadenze temporali, che alle modalità di consegna, alla qualità e quantità dei prodotti e/o dei servizi, per le attività principali come per le prestazioni accessorie. L'Azienda con deliberazione n.901 del 31.12.2019 ha adottato il REGOLAMENTO AZIENDALE FINALIZZATO ALLA DISCIPLINA DELLE MODALITA' DI CONTROLLO INERENTI LA FASE DI ESCUZIONE DEI CONTRATTI DI BENI E SERVIZI E DELLE COMPETENZE DEL RESPONSABILE UNICO DEL PROCEDIMENTO E DEL DIRETTORE DELL' ESECUZIONE DEL CONTRATTO NELLA GESTIONE DEI DETTI CONTRATTI.	Verifica da parte del RUP che tutte le attività oggetto del contratto siano svolte nell'osservanza delle disposizioni di legge e garantendo il rispetto dei tempi di esecuzione previsti nel contratto e la qualità delle prestazioni.	verifiche RUP su presenza verbali del DEC	2024 - 2025 - 2026:almeno una verifica annua da parte del RUP	PROVV., GTP	ANNUALE
M17	DIFFUSIONE DI BUONE PRATICHE E VALORI	Per diffusione di buona pratica e valori si intende la divulgazione di esperienze, di procedure o azioni più significative, o comunque quelle che hanno permesso di ottenere i migliori risultati, relativamente al contesto Aziendale e agli obiettivi preposti.	L'Azienda si impegna ad adottare regolamenti, procedure operative, PDTA, istruzioni operative, percorsi assistenziali, al fine di promuovere e salvaguardare il corretto svolgimento dell'attività istituzionale.	provvedimento aziendale	2024 - 2025 - 2026: adozione di almeno un regolamento, procedura operativa, PDTA, istruzioni operative, percorsi assistenziali,	RPCT	ANNUALE