



PIANO TRIENNALE
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
(PTPC) 2020-2021 E 2022

Aggiornamento annuale ai sensi dell'art. 1, comma 8 della legge 6.11.2012, n 190 ss.mm.ii

INDICE

TITOLO I - PREMESSA INTRODUTTIVA

Rischio da corruzione e *risk management*

I pilastri della gestione professionale del rischio organizzativo

I pilastri dell'attuazione professionale delle misure di contrasto alla corruzione

Contenuti del Piano Triennale di prevenzione della corruzione

CAPO I - OGGETTO DEL PIANO

Art. 1 – Finalità e contenuti del Piano

Art. 2 – Approvazione del PTPC e aggiornamento annuale

CAPO II – I SOGGETTI DELLA PREVENZIONE

Art. 3 – Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza: compiti, poteri e doveri

Art. 4 – Altri soggetti destinati alla prevenzione e loro compiti

Art. 5 - Atti organizzativi del R.P.C.T.

CAPO III - PROCEDURE DI FORMAZIONE E ADOZIONE DEL PIANO

Art. 6 – Predisposizione ed aggiornamento

TITOLO II – ANALISI DEL CONTESTO

Art. 7 – Analisi del contesto interno

Art. 8 – Analisi del contesto esterno

TITOLO III – LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

CAPO I- I CONTENUTI DEL PIANO

Art. 9 – Mappatura dei processi

Art. 10 – Valutazione del rischio

TITOLO IV – IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

CAPO I – LE MISURE DI PREVENZIONE

Art. 11 – Azioni di contrasto

CAPO II – MISURE DI PREVENZIONE PER IL PERSONALE NEI SETTORI A RISCHIO

Art. 12 – Formazione e azioni alternative

Art. 13 – Rotazione del personale

TITOLO V – TRASPARENZA

Art. 14 Obiettivi strategici in materia di Trasparenza

Art. 14. 1 Il collegamento con il Piano della Performance e con gli strumenti di programmazione:

La Trasparenza come stile dell’agire amministrativo

Art. 14. 2 La Trasparenza nei progetti innovativi

Art. 14. 3 Iniziative di comunicazione nella Trasparenza

TITOLO VI – SANZIONI E NORME TRANSITORIE E FINALI

CAPO I - SANZIONI

Art. 15 – Responsabilità e sanzioni

CAPO II - ENTRATA IN VIGORE

Art. 16 – Efficacia del Piano

Allegati:

- DDP n. 21 del 26/02/2019 Macrostruttura e Funzionigramma sub 1)
- Stralcio Relazione Ministero dell’Interno sub 2)
- Stralcio DUP 2019 sub 3)
- Mappature sub 4)
- Sezione “Amministrazione Trasparente “*Elenco Obblighi di Pubblicazione*” sub 5)

PREMESSA INTRODUTTIVA

Il Piano di Prevenzione della Corruzione 2020, 2021 e 2022 si basa sulle realizzazioni dei precedenti Piani e ne costituisce il naturale proseguimento e implementazione, confermando l'impianto del Piano 2019/2021, attraverso la revisione e l'aggiornamento.

Il presente Piano tiene conto delle indicazioni di ANAC degli ultimi anni, con particolare riferimento al "*Piano Nazionale Anticorruzione 2016*", approvato con delibera n. 831 del 3 agosto 2016, che è il primo predisposto e adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell'art. 19 D.L. 24 giugno 2014, n. 90, che ha trasferito interamente all'Autorità le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni ed all'aggiornamento 2017 al PNA. La disciplina chiarisce che il PNA è atto generale di indirizzo rivolto a tutte le amministrazioni (e ai soggetti di diritto privato in controllo pubblico, nei limiti posti dalla legge) che adottano i PTPC, ovvero le misure di integrazione di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231. La nuova disciplina tende inoltre a rafforzare il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT) quale soggetto titolare del potere di predisposizione e di proposta del PTPC all'organo di indirizzo. In effetti, è consolidato il coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e attuazione dei Piani così come di quello degli organismi indipendenti di valutazione (OIV). Questi ultimi svolgono una funzione rilevante nel sistema di gestione della performance e della trasparenza proprio per il verificare la coerenza tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici e, conseguentemente, attestare il pieno assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Il PNA, in quanto atto di indirizzo dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, contiene indicazioni che impegnano le amministrazioni allo svolgimento di attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione - intesa come "*maladministration*", deviazione dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari - e all'adozione di concrete misure di prevenzione della corruzione.

I principali obiettivi del nuovo PTPC 2020 sono:

- Valutare i diversi livelli di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e illegalità con riferimento alle indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi nei termini dell'allegato 1 della delibera Anac n. 1064 del 13.11.2019;
- Valutare conseguentemente gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio medesimo di corruzione;
- Adeguare la formazione del personale, differenziandola, per i dipendenti chiamati ad operare in aree particolarmente esposte, prevedendo in caso di necessità, la rotazione;
- Perfezionare le azioni di contrasto del P.T.P.C alla luce delle nuove indicazioni di Anac.

Rischio da corruzione e risk management

La complessità del rischio da corruzione impone un'analisi sostanziale incentrata sull'organizzazione su cui il relativo rischio incide. I termini dell'analisi sono dunque tre: organizzazione, rischio organizzativo e gestione professionale del rischio. E se il rischio si chiama "*corruzione*", essi divengono organizzazione, rischio da corruzione e gestione professionale del rischio da corruzione. Di qui la prima conclusione: la predisposizione del piano anticorruzione impone di verificare ove il relativo rischio si annidi in concreto. E la concretezza dell'analisi v'è se e solo l'analisi del rischio è calata entro l'organizzazione, rammentando che un rischio organizzativo è la combinazione di due eventi: in primo luogo, la probabilità che un evento dato accada e che esso sia idoneo a compromettere la realizzazione degli obiettivi dell'organizzazione; in secondo luogo, l'impatto che l'evento provoca sulle finalità dell'organizzazione una volta che esso è accaduto, provocando prima un pericolo, poi un danno.

Il fenomeno riguarda da vicino ciò che la pubblica amministrazione è: in primo luogo, un'organizzazione che eroga servizi alla collettività, spesso in condizioni di quasi-monopolio legale e quindi al di fuori del principio di piena efficienza di mercato; in secondo luogo, un'organizzazione preordinata all'eliminazione delle situazioni di diseguaglianza, per garantire a tutte le persone eguali condizioni per l'accesso alle prestazioni ed alle utilità erogate. Dunque, un'organizzazione con compiti di facilitazione e di erogazione entro un mercato quasi-protetto, vera e propria esternalità di sistema.

“Organizzazione” significa strumento articolato in processi, a ciascuno snodo dei quali sono preposte persone. Dunque, “analisi organizzativa” significa analisi puntuale dei processi di erogazione e di facilitazione e delle modalità di preposizione delle persone ai relativi centri di responsabilità. Il tutto per garantire che la persona giusta sia preposta alla conduzione responsabile del singolo processo di erogazione e/o di facilitazione.

A questo punto, è bene rammentare che la pubblica amministrazione è un'organizzazione a presenza ordinamentale necessaria proprio perché le sue funzioni sono normativamente imposte. Di più: un'organizzazione che deve gestire i propri processi di erogazione e facilitazione in termini non solo efficaci, ma anche e soprattutto efficienti, economici, incorrotti e quindi integri.

I pilastri della gestione professionale del rischio organizzativo

In primo luogo, **stabilire il contesto (*set the context*)** al quale è riferito il rischio. Il contesto deve essere circoscritto e dunque isolato nei suoi tratti essenziali e costitutivi. Per quel che interessa la pubblica amministrazione, il riferimento è al dato organizzativo in cui essa si articola. Esso è dunque circoscritto ai processi di erogazione ed a quelli di facilitazione, tenendo ben presente che essi, per scelte organizzative interne, possono essere unificati in centri di responsabilità unitari. Il contesto è dato anche dalle persone, ossia dai soggetti che sono preposti ai centri di responsabilità che programmano e gestiscono i processi di erogazione e di facilitazione, nonché al personale che è adibito a prescindere dalla categoria e dai profili di inquadramento. “Stabilire il contesto” si risolve dunque nell'analisi di tali processi, mettendoli in relazione con l'organigramma ed il funzionigramma dell'ente e la determinazione della così detta “micro organizzazione”, valutando anche l'ubicazione materiale degli uffici nei quali le attività sono effettivamente svolte.

In secondo luogo, **identificare i rischi (*identify the risks*)**. Il problema dell'identificazione del rischio è semplificato, dalla circostanza che, ai presenti fini, esso coincide con il fenomeno corruttivo. Qui, peraltro, occorre intendersi su cosa il rischio da corruzione sia, e quindi, in ultima istanza, sul significato del termine “corruzione” e sui contorni della condotta corruttiva ai fini che più interessano. A questo proposito è utile la disamina presentata da Anac al punto 2 della delibera n. 1064/2019.

In terzo luogo, **analizzare i rischi (*analyse the risks*)**. L'analisi del rischio non è mai fine a sé stessa e, in particolare, non è un'inutile duplicazione dell'analisi del contesto interessato dal rischio. Analizzare i rischi di un'organizzazione significa individuare i singoli fatti che possono metterla in crisi in rapporto all'ambiente nel quale essi si manifestano. Il tutto tenendo conto che un rischio è un fatto il cui accadimento è probabile non in astratto, ma in concreto, ossia in relazione alla caratterizzazione del contesto. Non dimenticando che analizzare i rischi all'interno di un'organizzazione significa focalizzare l'attenzione duplicemente sia sulla causa, sia sui problemi sottostanti. Nel caso del rischio da corruzione, l'analisi del relativo fattore determina la necessità di verificare sia la causa del fenomeno corruttivo, sia ciò che attraverso la propria condotta il dipendente corrotto mira a realizzare, sia la provvista dei mezzi utilizzati dal corruttore. L'analisi dei rischi è il primo elemento nel quale si articola il piano di prevenzione della corruzione previsto dall'art. 1, comma 8 della Legge 6/11/2012, n. 190, da aggiornare alle nuove indicazioni presenti nell'allegato 1 della delibera Anac 1065/2019, che pongono l'attenzione sulla razionalizzazione e messa a regime del sistema dei controlli esistenti all'interno dell'Ente, guardando a migliorare la finalizzazione degli obiettivi espressi ed evitando d'introdurre ulteriori misure di controllo e/o implementare misure meramente formali. In quarto luogo, **valutare i rischi (*assess the risks*)**. Valutare i rischi di un'organizzazione significa averli prima mappati e poi compiere una verifica sul livello di verosimiglianza e dunque di probabilità che un

evento probabile ed incerto possa divenire effettivo e concreto secondo parametri convenzionali di rilevazione calibrati. La valutazione del rischio ha stretta attinenza con l'utilità marginale che si annette all'organizzazione una volta protetta. Essa, in ultima analisi, riguarda il costo del processo di prevenzione in relazione all'utilità che deriva all'organizzazione dal suo non essere vulnerata. Il termine di riferimento è dunque l'utilità marginale conseguita e quindi l'economicità del processo di prevenzione ed inibizione. La valutazione e l'analisi dei rischi (qui del rischio da corruzione) conduce alla formazione del *risk planning*, il quale è un documento *in fieri*, che deve essere oggetto di costante aggiornamento, a scorrimento temporale, dinamicamente articolato su tre annualità: il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)

In quinto luogo, **enucleare le appropriate strategie di contrasto (*counteract the risks*)**. La conoscenza è il presupposto della reazione ponderata ed efficace. Nessuna strategia è possibile senza un'adeguata conoscenza delle modalità attraverso cui le azioni che rendono effettivo un evento solo probabile sono attuabili in un contesto di riferimento dato. Di conseguenza, esse sono una variabile dipendente dell'ambiente di riferimento e della caratterizzazione delle azioni che si reputano idonee a rendere effettivo il fattore di rischio prima solo potenziale e probabile. L'enucleazione delle strategie di contrasto e delle relative misure esaurisce i contenuti del piano di prevenzione della corruzione previsto dall'art. 1, comma 8 della Legge 6.11.2012, n. 190.

In sesto luogo, **monitorare i rischi (*updating the risks*)**. Le azioni di contrasto attuate nei confronti dei rischi organizzativi devono essere puntualmente monitorate ed aggiornate per valutarne l'efficacia inibitoria e per misurare l'eventuale permanenza del rischio organizzativo marginale. Da ciò segue che il *risk planning* non è un documento statico ma, come tutti i piani operativi, uno strumento soggetto a riprogettazione e ad adeguamento continuo sulla base del *feed back* operativo. Non a caso, l'art. 1, comma 8 della Legge 6.11.2012, n. 190 lo prevede nella sua versione triennale con adeguamento anno per anno alla sopravvenienza di presupposti che ne rendono appropriata la rimodulazione. Sono a questo proposito significativi sia le sopravvenienze di mutamenti organizzativi non marginali, sia le necessità di rielaborazione a seguito del verificarsi di fatti di corruzione, sia della variazione del fattore di rischio rilevato.

I pilastri dell'attuazione professionale delle misure di contrasto alla corruzione

Ciascuna misura, indipendentemente dalla sua caratterizzazione, deve essere attuata e mantenuta in esercizio da uno specifico centro di responsabilità entro un termine dato. Attuazione soggettivamente e temporalmente responsabilizzata, al punto che la sua omissione determina responsabilità disciplinare, salvo poi riverberarsi sulla valutazione della *performance* del titolare del centro di responsabilità fino a configurare ipotesi di responsabilità dirigenziale *ex art. 21 del d.lgs. 30.3.2001, n. 165*.

Il PTPC non può essere pensato e progettato senza essersi posti in via preliminare il problema della sua sostenibilità e pertinenza organizzativa e quindi della sua attuazione, né può essere semplicemente attuato senza riferirsi a come esso è stato pensato e progettato.

Il PTPC deve essere adottato a data certa – il 31 gennaio di ogni anno a partire dal 2014 – e si configura quale strumento per la gestione organizzata di un rischio tipico che interessa l'organizzazione – il rischio da corruzione, per l'appunto –, e deve essere tradotto in obiettivi in quanto il rischio affligge l'organizzazione, la quale è, tra l'altro, gestione ordinata di flussi di attività, procedimenti e processi di erogazione. Questi ultimi impattano direttamente sulla *performance* organizzativa ed individuale; dunque la gestione del rischio è strettamente e necessariamente collegata con il concetto di *performance* e col sistema di *performance management* di cui ogni ente deve essere dotato. Il PNA 2019 definisce la gestione del rischio quale parte integrante di tutti i processi decisionali di programmazione, di controllo e di valutazione da intendersi come processo di miglioramento continuo a seguito dell'esito del monitoraggio, dell'effettiva attuazione della misura con riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione.

La traduzione del PTPC in obiettivi di *performance* non può prescindere dalla circostanza che le misure di prevenzioni della corruzione sono a loro volta obiettivi-prodotto, il cui esito è un risultato

tangibile in termini di *output*. Che sia davvero così lo si ricava dalla lettura delle misure tipiche enunciate dal PNA. Che le misure di prevenzione della corruzione siano obiettivi-prodotto non esaurisce affatto la questione della relazione del PTPC con il piano della *performance*, ma genera ulteriori momenti di necessaria riflessione per garantire i fattori di successo del sistema nel suo complesso.

Ed infatti, per tradurre il contenuto del PTPC in obiettivi di *performance* occorre definire e verificare il contenuto di ogni singola misura, analizzarne l'impatto e verificare se essa è o meno strumentale ad altro, o se essa si esaurisca in sé stessa. Osservando le misure di prevenzione della corruzione indicate dal PNA e quelle contenute nei PTPC adottati e pubblicati se ne può delineare una quadripartizione, le peculiarità dei cui membri hanno dirette relazioni di implicazione sul modo di determinarne la traduzione in obiettivi.

In primo luogo, **misure auto esecutive**. Esse si auto attivano con la loro semplice esecuzione e dunque si auto verificano con l'uso. In questo caso, il prodotto in cui esse si concretizzano costituisce di per sé solo obiettivo misurabile e valutabile. È il caso della rotazione del personale, la quale genera l'impatto desiderato al momento della sua attuazione. È il caso, inoltre, della predisposizione di accorgimenti atti a garantire la custodia di oggetti e/o di pratiche di ufficio, sottraendole all'accesso indifferenziato. In questo caso, la realizzazione della misura realizza l'obiettivo voluto, senza che altro debba essere intrapreso. Qui la misura di prevenzione della corruzione e l'obiettivo di *performance* coincidono.

In secondo luogo, **misure previste che devono essere attuate al verificarsi di presupposti determinati**. È il caso, ad esempio, delle misure di prevenzione della corruzione da attuare in presenza dell'attivazione di attività, di procedimenti e/o processi meramente possibili. Ciò accade per le misure in concomitanza di concorsi e di procedimenti di appalto. Di esse deve essere verificata l'idoneità *ex ante* al momento della predisposizione del PTPC, e la loro attivazione è conseguenza dell'insorgere del loro presupposto. Per il resto, esse non si differenziano dalle misure auto esecutive, delle quali condividono la logica intrinseca.

In terzo luogo, **le misure strumentali che si riflettono sulle modalità di esercizio dell'attività amministrativa successiva ricorrente**. In questo caso, le misure di prevenzione della corruzione si risolvono nella determinazione di regole che disciplinano attività amministrative successive, prescrivendone le modalità ed i contenuti, rispetto alle quali esse operano e rilevano *ex ante*. La loro preventiva diffusione all'interno ed all'esterno dell'amministrazione ha il duplice scopo di vincolare i contenuti dell'azione amministrativa e di rendere palese il modo del suo svolgimento ai terzi. La loro funzione attua principi di trasparenza e di uniformità, impedendo che nello svolgimento dell'attività d'ufficio il funzionario possa adattarsi a condizionamenti di ambiente ed esserne influenzato in modo non immediatamente riconoscibile.

In quarto luogo, **le misure strumentali che determinano il modo del controllo dell'attività amministrativa o materiale svolta**. In questo caso, le misure di prevenzione della corruzione dirigono l'azione amministrativa utilizzando la leva del controllo *ex post*, condizionandone i contenuti in modo indiretto. Appartengono a questo sottoinsieme di misure i controlli su campioni di attività omogenee per contenuti, determinando la necessità della sua preventiva fissazione e delle modalità della revisione dell'attività svolta per misurarne e valutarne la correttezza.

Accanto alle misure specifiche di settore, il PTPC deve prevedere misure generali di ente. I loro contenuti possono essere desunti direttamente dalle previsioni normative contenute dalla legge 6.11.2012, n. 190, e si risolvono nel rispetto di prescrizioni *ex lege*, come accade, ad esempio, per la rilevazione delle relazioni di parentela e/o affinità disciplinate dall'art. 1, comma 9, lett. e) della fonte di regolazione, nelle estromissioni da uffici che comportano il maneggio di danaro di soggetti condannati per particolari reati, ovvero ancora negli obblighi di non assunzione e/o avvalimento da parte di operatori economici che contrattano con il comune o la provincia di ex dipendenti dell'ente che abbiano esercitato poteri autoritativi o autorizzatori nel triennio precedente all'affidamento di contratti piuttosto che all'esercizio di attività provvedimentale. Tutte queste misure si traducono in obiettivi di *performance* che non ammettono deflessione o discostamenti dalle prescrizioni legislative o regolamentari interne.

La traduzione delle misure di prevenzione della corruzione nel PTPC in obiettivi declinati nel piano della *performance* è preordinata a misurarne il livello di attuazione e a valutare la *performance* individuale e organizzativa ai fini della retribuzione di risultato sia dei titolari dei centri di responsabilità all'interno dell'ente, sia del personale adibito alla loro attuazione. Va da sé che l'esito negativo della valutazione della *performance* si riflette sia sulla responsabilità disciplinare in caso di discostamento dallo *standard* predeterminato, sia sulla responsabilità dirigenziale ex art. 21 del d.lgs. 30.3.2001, n. 165, sia ancora sulla percezione in generale del salario accessorio secondo le indicazioni contenute dal sistema di *performance management* del singolo ente.

Il PTPC e il piano della *performance* sono quindi elementi di un sistema unitario, consistente e coerente che necessita di attuazione coordinata: eseguire per conseguire la *mission* istituzionale della pubblica amministrazione in modo efficace, efficiente ed integro in piena aderenza con i principi di buon andamento e di imparzialità dell'azione amministrativa sanciti dall'art. 97, comma 1 Cost.

Contenuti del Piano Triennale di prevenzione della corruzione

La predisposizione delle azioni di contrasto del rischio da corruzione deve essere calata entro il contesto organizzativo dato. Di qui la necessità di far riferimento all'organigramma ed al funzionigramma dell'Ente e, all'interno di quest'ultimo, alle singole funzioni attribuite a ciascun centro di responsabilità di secondo grado entro la microstruttura dell'ente.

Proprio nell'ambito dell'organigramma sono desunte le funzioni ed è possibile isolare ed individuare all'interno delle stesse i procedimenti ed i processi per i quali ciascun Dirigente concorre ad individuare specifici fattori di rischio, il loro grado di incidenza, gli interessi promossi, i termini per la loro conclusione e le azioni di contrasto da intraprendere.

Le azioni individuate non possono, quindi, essere intraprese isolatamente dal Responsabile della prevenzione alla corruzione e trasparenza, ma richiedono il coinvolgimento di tutti i Dirigenti con specifiche assunzioni di responsabilità.

A questo proposito, il legislatore è chiaro e dettagliato nell'individuare i compiti e le responsabilità di ciascun attore del processo con l'art. 16, comma 1, lett. 1 *bis*), 1 *ter*) e 1 *quater*) del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165.

TITOLO I

PRINCIPI GENERALI

CAPO I

OGGETTO DEL PIANO

Art. 1 – Finalità e contenuti del Piano

Con la Legge 6.11.2012, n. 190 ss.mm.ii. il legislatore ha disciplinato le azioni per prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità nella Pubblica Amministrazione. Essa prevede che ogni Ente Locale si doti di un "*Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione*", il quale deve avere un contenuto concreto per attuare forme di contrasto al rischio di corruzione. La norma, ed in particolare l'art. 1, comma 9 della legge 6.11.2012, n. 190 s.m.i., tuttora in vigore, ne indica le finalità e i contenuti:

- a) individuare le attività, tra cui quelle indicate dal comma 16, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lett. 1 bis), 1 ter) e 1 quater del D.Lgs 30.03.2001, n. 165;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio da corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

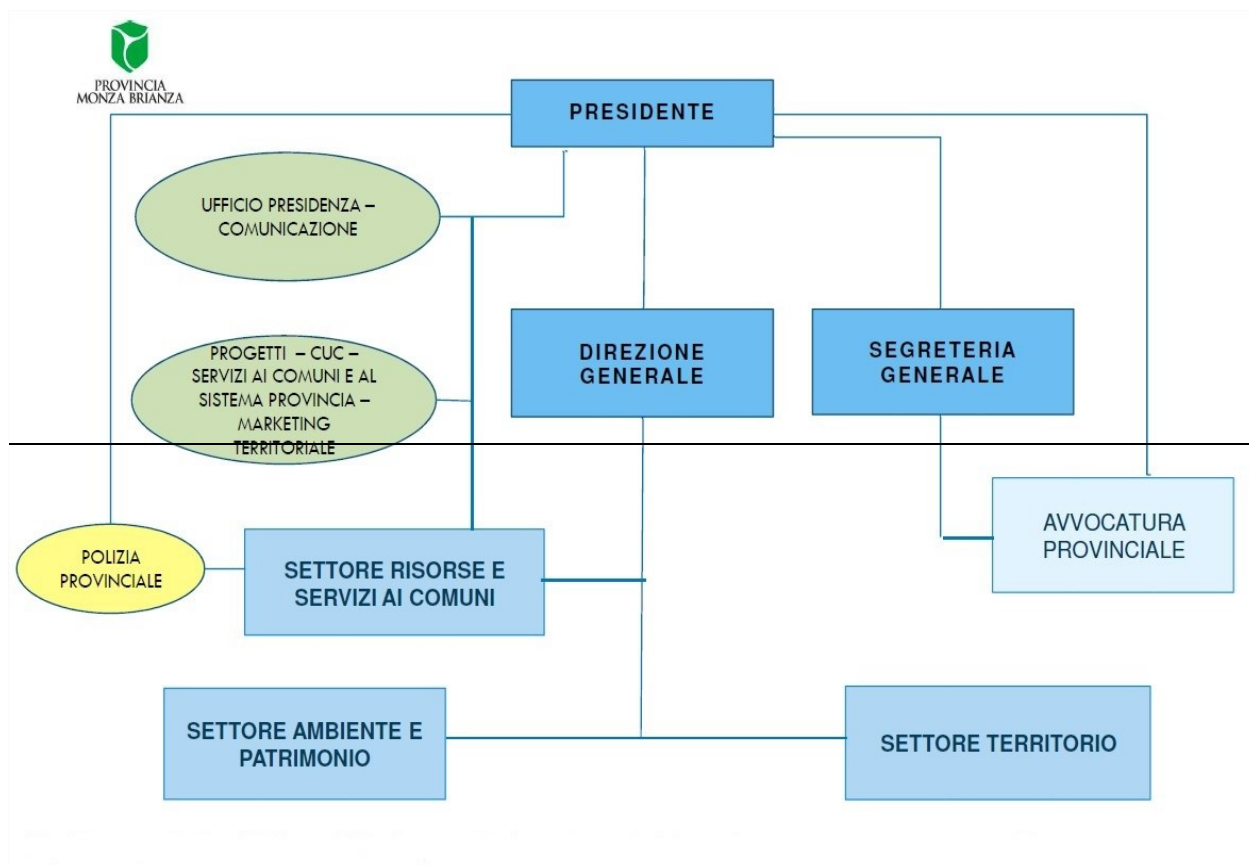
- e) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge, se e di quanto ne sia avvertita la necessità in relazione allo stato complessivo dell'organizzazione quale essa è in concreto al momento dell'elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.).

Il P.T.P.C. della Provincia delinea la propria strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo a seguito dell'analisi dei processi/procedimenti, della loro valutazione al fine di evidenziare possibili/probabili criticità ed individuare e attuare, con consenso, responsabilità e partecipazione della struttura organizzativa, misure efficaci ed efficienti di prevenzione di comportamenti che generano mal funzionamento nell'agire amministrativo.

La Provincia di Monza e della Brianza predispone ed approva il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) il quale deve essere coerente con il P.N.A. Le misure di contrasto alla corruzione indicate per l'anno 2020 s'intendono riprodotte anche per gli anni 2021, 2022, tenendo conto che il P.T.P.C. è strumento a scorrimento progressivo, anno per anno, coerente al funzionigramma generale dell'Ente desunto dall'organigramma vigente e conseguentemente soggetto a rimodulazione previa verifica dei suoi contenuti da parte dei Dirigenti titolari dei vari centri di responsabilità, regolarmente effettuata.

La mappatura e la rilevazione del rischio da corruzione del P.T.P.C. 2019 – 2021 è stata effettuata in relazione all'ultima macrostruttura organizzativa approvata con Decreto Deliberativo Presidenziale n 21 del 26/02/2019, consentendo la verifica di coerenza di quanto rappresentato e monitorato, ponendo *in primis* particolare attenzione alle aree a rischio *ex lege*

e tenendo conto del processo di riordino delle funzioni disciplinate dalla Legge 7.4.2014, n. 56 s.m.i. nonché delle disposizioni normative sopravvenute.



Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in posizione di autonomia e indipendenza organizzativa, assume un ruolo netto con poteri di interlocuzione e di controllo con gli organi di governo e la struttura interna al fine di non imporre norme, ma di condividerle, a favore di una cultura della legalità e ad un senso di responsabilità che assicuri il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione.

La Provincia di Monza e della Brianza ha, altresì, provveduto alla nomina del Responsabile dell'Anagrafe delle Stazioni Appaltanti (R.A.S.A.), in attuazione alle disposizioni della deliberazione dell'A.N.A.C. 03/8/2016, n. 831 "soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPC", individuando, con decreto del Presidente n. 16 del 21.12.2016, il Direttore del Settore e Servizi ai Comuni, dott. Erminia Zoppè.

Gli obiettivi strategici del P.T.P.C. della Provincia di Monza e della Brianza sono contenuti nella deliberazione del Consiglio provinciale n. 31 del 17/12/2019, immediatamente eseguibile, che li definisce sia in relazione alla prevenzione della corruzione, sia alla trasparenza amministrativa, dell'accesso civico e accesso civico generalizzato. Il provvedimento rappresenta una forma di coinvolgimento degli organi di governo nella predisposizione del Piano di prevenzione alla Corruzione.

Le misure di contrasto alla corruzione costituiscono specifici elementi da monitorare ai fini della valutazione della *performance* individuale ed organizzativa.

Si ritiene inoltre necessario ribadire che il Piano della Performance (PEG/PDP/PDO) deve necessariamente adeguarsi alle prescrizioni del PTPC. Pertanto, nella predisposizione del Piano della Performance, attesa la rilevanza del rispetto delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel PTPC, dovranno essere opportunamente valorizzate le azioni tese al rispetto delle stesse, tenendo altresì conto delle indicazioni che il Nucleo di valutazione è tenuto a fornire ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 150/2009. Le misure e i tempi di attuazione delle attività previste nel presente Piano, a carico dei dirigenti interessati, saranno oggetto di valutazione e costituiscono disposizioni obbligatorie che dovranno essere recepite nel Piano della Performance.

La predisposizione e l'approvazione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) che non può prescindere dall'analisi di contesto esterno ed interno, è costituito da una parte normativa che contiene le misure generali di Ente, da una parte, e le misure specifiche di settore, nei quali ogni Dirigente, in relazione al proprio funzionigramma, ha evidenziato gli ambiti a rischio di corruzione. A ciò si aggiunge la sezione che riguarda la trasparenza quale misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione alla corruzione in quanto strumentale alla promozione dell'integrità e allo sviluppo della cultura della legalità.

Il P.T.P.C. 2020-2022 recepisce le linee di indirizzo elaborate dall'A.N.A.C., intervenendo direttamente su procedimenti ed istituti, oggetto del Piano.

Art. 2 - Approvazione del PTPC e aggiornamento annuale

La Provincia di Monza e della Brianza ha aggiornato il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) 2019-2021, approvato con Decreto Deliberativo Presidenziale.

In attuazione del Piano stesso, si è proceduto alla verifica dell'attualità delle mappature e/o aggiornamenti, sulla base del funzionigramma vigente, con messa a regime dei processi/procedimenti individuati nonché all'implementazione delle misure di contrasto da parte dei singoli Dirigenti.

È stato, altresì, mantenuto il collegamento tra il Piano Triennale della Prevenzione alla Corruzione (che comprende, in attuazione al PNA 2016, la sezione Trasparenza), ed il Piano di Performance/Piano Esecutivo di gestione con la previsione di indicatori trasversali assegnati alle Direzioni, che hanno riflessi sulla valutazione, nell'ottica di una più ampia rete di monitoraggio, al fine di gestire il rischio di corruzione sia in fase decisionale che di controllo.

Il sistema di rete dei controlli sarà rafforzato anche in conformità alle linee guida del Consiglio Provinciale, coinvolto nell'attività di formazione e di attuazione del Piano.

Il Piano Triennale della Prevenzione alla Corruzione è stato messo in relazione con il controllo successivo di regolarità amministrativa, attraverso check list, suddivise per macro tipologie, riferite a fattispecie previste dalla legge 190/2012 s.m.i., implementate con gli item della prevenzione della corruzione e illegalità, consentendo l'attuazione ed il controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione.

All'esito della consultazione pubblica ed interna esperita è in osservanza agli indirizzi del Consiglio provinciale del 17/12/2019, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, il Presidente della Provincia approva con proprio decreto deliberativo, il PTPC che riguarda gli anni 2020, 2021 e 2022.

Il Consiglio provinciale approva le linee guida di cui tenere conto nell'aggiornamento del PTPC, che è approvato dall'organo esecutivo interno all'Ente: il Presidente. Il PTPC è stato effettuato tenendo conto, altresì, delle relative attestazioni dei Dirigenti titolari dei singoli centri di responsabilità.

CAPO II

I SOGGETTI DELLA PREVENZIONE

Art. 3 - Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza: compiti, poteri e doveri

Il P.T.P.C. è stato redatto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT), nominato con decreto del Presidente della Provincia n. 27 del 7.11.2019 secondo un percorso condiviso che è passato attraverso le seguenti fasi:

avviso pubblico del 26.11.2019 per invitare i soggetti interessati a far pervenire entro il 16.12.2019 eventuali proposte, contributi, osservazioni sulla proposta di Piano della prevenzione della corruzione per il triennio 2020/2022;

elaborazione e condivisione della mappatura dei processi nell'incontro Direttori del 17.12.2019.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza R.P.C. T.

- ✓ Entro il 31 gennaio di ogni anno, propone ai fini dell'adozione da parte dell'organo di indirizzo politico, il Piano triennale della prevenzione della corruzione.
- ✓ Procede, per le attività a più alto rischio corruzione individuate dal presente Piano, con proprio atto, alle azioni correttive per l'eliminazione delle criticità, sia su proposta dei Dirigenti, che di propria iniziativa; ciò anche in considerazione delle risultanze dei controlli interni, con riferimento particolare al controllo di gestione e al controllo successivo di regolarità amministrativa previsto dal D.L. 174/2012 convertito nella Legge n. 213/2012.
- ✓ Propone al Presidente, se necessario, e con adeguata motivazione e fermo restando, in funzione di quanto indicato al successivo art. 13, la priorità di misure alternative, un eventuale rotazione con cadenza triennale, degli incarichi dei Dirigenti, e d'intesa con essi dei dipendenti maggiormente esposti a rischio corruzione.
- ✓ Individua, previa proposta dei Dirigenti competenti, il personale da inserire nei programmi di formazione con riferimento alle materie inerenti le attività a rischio corruzione individuate nel presente Piano.

In via generale il Responsabile della prevenzione della corruzione esercita ed esegue tutti i compiti e le attività indicate dal vigente PNA, dal presente Piano nonché dalla Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018 ivi compresi i poteri di vigilanza e controllo e di acquisizione dati e informazioni su richiesta dell'ANAC avvalendosi di quanto previsto nella testé menzionata Delibera ANAC n.840/2018 e delle indicazioni di cui all'allegato 3 della Delibera Anac n. 1064/2019. Le modalità di interlocuzione tra ANAC e RPCT sono quelle di cui alla Delibera ANAC n.330 del 29 marzo 2017.

Il RPCT, nell'ambito dell'assegnazione allo stesso di un obiettivo generale consistente nella predisposizione e nella verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione, esercita tutti i poteri, ai sensi delle vigenti disposizioni, per assicurare un'adeguata predisposizione degli strumenti interni all'amministrazione (PTPC e relative misure di prevenzione ivi compresa la trasparenza) per il contrasto dell'insorgenza di fenomeni corruttivi, intesi in senso

ampio, e sulla verifica che ad essi sia stata data attuazione effettiva - e che i poteri di controllo e di verifica di quanto avviene nell'Amministrazione siano funzionali a tale obiettivo.

In particolare spetta al RPCT l'accertamento di responsabilità (e quindi la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione), qualunque natura esse abbiano con specifico riferimento a:

- ✓ segnalazione all'organo di indirizzo politico al Nucleo di Valutazione delle disfunzioni rilevate;
- ✓ trasmissione agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare dei nominativi dei dipendenti che non abbiano dato attuazione alle misure (art. 1 commi 7, 8, 9 e 10, l. 190/2012);
- ✓ segnalazione degli inadempimenti in materia di trasparenza al vertice politico, al Nucleo di Valutazione, all'ANAC o, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina (art. 43 d.lgs. 33/2013).
- ✓ tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, co. 3, l. n. 20 del 1994).
- ✓ presentazione denuncia, ove rilevi i fatti che rappresentano notizia di reato, alla procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.).

Per l'esercizio delle predette attività, il RPCT può, a seguito di segnalazioni pervenutegli, acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta allo stesso di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza deve comunicare tempestivamente all'Amministrazione l'eventuale comminazione a proprio carico di sentenze di condanna di primo grado a fronte delle quali, anche comunicate da terzi, l'Amministrazione provinciale è tenuta alla revoca dell'incarico "de quo".

La procedura di revoca del RPCT è disciplinata in base al Regolamento ANAC approvato il 18 luglio 2018 con delibera n. 657.

Art. 4 – Altri soggetti destinati alla prevenzione e loro compiti

I soggetti che concorrono insieme al R.P.C.T. all'interno di ciascuna amministrazione nei relativi compiti e funzioni sono:

a) il Consiglio provinciale (art. 1, comma 8 della Legge 6.11.2012, n 190)

definisce le linee guida, che determinano gli obiettivi strategici generali finalizzati alla prevenzione della corruzione;

b) il Presidente (art. 1, comma 54 della Legge 7.4.2014, n. 56):

- designa e nomina il responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza per la Provincia di Monza e della Brianza (R.P.C.T.) (art. 1, comma 7 della Legge 6.11.2012, n. 190);
- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti.

c) il Referente per la Prevenzione per l'unità organizzativa di funzione dirigenziale (uno per ogni Settore):

- svolge attività informativa nei confronti del R.P.C.T., affinché possa avere elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione e costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti competenti, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale. A questo proposito, ogni Dirigente provvede alla nomina di un Referente per l'intera Direzione;
- concorre col dirigente a far rispettare le misure contenute nel P.T.P.C.

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

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllare il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste al soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva così come previsto nel d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater.

Preso atto della suddetta norma e delle disposizioni contenute nella legge 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione individua nei Dirigenti della Provincia di Monza e della Brianza i principali referenti che provvederanno, relativamente alla propria area, al monitoraggio dei fenomeni corruttivi.

I Dirigenti possono individuare, all'interno della propria Area il personale che collaborerà all'esercizio delle suddette funzioni. L'eventuale designazione dovrà essere comunicata al Responsabile della prevenzione della corruzione.

I Dirigenti, inoltre, nell'ambito degli adempimenti in attuazione del PTPC hanno facoltà di proporre eventuali suggerimenti ed osservazioni per l'ottimizzazione ed il miglioramento P.T.P.C.

e) il Nucleo di Valutazione e gli altri organismi di controllo interno:

- partecipano al processo di gestione del rischio (art. 1, comma 8bis della legge 190/2012);

- considerano i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5 del D.lgs. n. 165 del 2001);
- svolgono, altresì, compiti e funzioni ulteriori di cui al PNA 2016 e del D.lgs 25.5.2017, n. 74;

f) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, U.P.D.:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis *“Forme e termini del procedimento disciplinare”* del D.lgs. n. 165 del 2001) in relazione alla gravità dell'infrazione;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 del D.P.R. n. 3/1957; art.1, comma 3 della Legge n. 20/1994; art. 331 c.p.p.);
- propone al R.P.C.T. l'aggiornamento del Codice di comportamento;

g) tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14 della L. n. 190/2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. (art. 54 *bis* del D.lgs. n. 165/2001);
- segnalano casi di conflitto di interessi (art. 6 *bis* della L. n. 241/1990; artt. 6 e 7 del Codice generale di comportamento – DPR n. 62/2013);

h) i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione provinciale:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito (art. 1, comma 14 della Legge 6.11.2012, n. 190);

i) i soggetti titolari di incarichi o designati per il loro conferimento, secondo le indicazioni del D.Lgs. 8.4.2013, n. 39:

- prima dell'accettazione dell'incarico e/o della designazione dichiarano la propria situazione di conferibilità o inconferibilità;
- rilasciano analoga dichiarazione, anno per anno, durante la vigenza dell'incarico conferito.

Art. 5 - Atti organizzativi del R.P.C.T.

Il R.P.C.T. può adottare i necessari atti organizzativi, di valenza generale, per assicurare e migliorare l'effettività e l'attuazione del presente Piano.

Con atto, sempre di tipo organizzativo, del R.P.C.T. può essere istituita un'apposita unità operativa della quale fanno parte il R.P.C.T. e/o i soggetti da questi appositamente individuati, i Dirigenti, i quali possono delegare i propri Referenti appositamente nominati. L'unità operativa coadiuva il R.P.C.T. nell'aggiornamento del P.T.P.C. e svolge ogni altra attività che quest'ultimo richieda nell'ambito della prevenzione della corruzione.

Il R.P.C.T. si avvale dei Referenti per l'anticorruzione per lo svolgimento delle attività di propria competenza.

CAPO III

PROCEDURE DI FORMAZIONE E ADOZIONE DEL PIANO

Art. 6 - Predisposizione ed aggiornamento

Ciascun Dirigente, sentito il proprio referente per l'anticorruzione, trasmette al R.P.C.T. le proprie proposte aventi ad oggetto l'individuazione delle attività nelle quali è presente il rischio di corruzione, indicando, altresì, la sua graduazione, le concrete misure organizzative da adottare per contrastare il rischio rilevato.

Il R.P.C.T., sulla scorta delle indicazioni raccolte ai sensi del precedente comma, rielabora e/o aggiorna il Piano di Prevenzione della Corruzione e ne propone l'approvazione al Presidente della Provincia.

Entro il 31 gennaio prossimo, il Presidente della Provincia approva il “*Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione*” relativo all’annualità 2020 e triennio.

Il Piano approvato è pubblicato in forma permanente sul sito istituzionale dell'ente in apposita sottosezione “*Altri contenuti – Corruzione*” all'interno di quella denominata “*Amministrazione Trasparente*”.

Nella medesima sottosezione del sito viene pubblicata, a cura del R.P.C.T., entro il 15 dicembre di ciascun anno, salvo proroghe disposte dall’ANAC, la relazione recante i risultati dell'attività svolta, redatta sulla base delle comunicazioni di ogni titolare di unità organizzativa.

TITOLO II

ANALISI DEL CONTESTO

Art. 7 – Analisi del contesto interno

Con Decreto Deliberativo Presidenziale n 21 del 26/02/2019, l’Ente ha aggiornato la macrostruttura e il funzionigramma a conclusione del processo di riordino delle funzioni regionali.

La macrostruttura della Provincia di Monza e della Brianza come rappresentata da allegato sub 1) tiene conto dell’impianto normativo vigente, post referendum.

Art. 8 – Analisi del contesto esterno

Sul tema si richiamano i contenuti della relazione sull’attività delle forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata del Ministro dell’Interno alla Presidenza della Camera dei Deputati che si allega sub 2) e la valutazione della situazione socio economica del territorio con l’analisi del territorio e delle strutture, l’analisi demografica e quella socio economica estratta dal DUP 2018 che si allega sub 3)

TITOLO III
LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

CAPO I
I CONTENUTI DEL PIANO

Art. 9 – Mappatura dei processi

La mappatura dei processi consente l'individuazione del contesto entro cui devono essere sviluppati la rilevazione, l'evidenziazione, la valutazione e la gestione del rischio da corruzione.

L'art. 1, comma 16 della Legge 6.11.2012, n. 190 ha già individuato particolari aree di rischio tipico, ritenendole comuni a tutte le amministrazioni:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.lgs. n. 50/2016 s.m.i.;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del D.Lgs n. 150/2009.

cui si aggiungono:

- e) altre attività e altri procedimenti o processi indicati da ciascun Dirigente in relazione alle funzioni di cui è titolare ed alle relative modalità di gestione, secondo gli atti di organizzazione dell'Ente.

Per ciascuna tipologia di processo/procedimento/attività a rischio dovrà essere redatta, a cura del Dirigente, la sequenza delle azioni organizzate secondo criterio cronologico e funzionale dei passaggi all'interno dei relativi flussi di attività (processualizzazione), completa dei riferimenti normativi (legislativi e regolamentari), dei tempi di conclusione del procedimento o della relativa

fase e di ogni altra indicazione utile a standardizzare e a tracciare l'iter amministrativo indipendentemente dalla circostanza che l'attività interessata dal rischio da corruzione sia proceduralizzata, ovvero si svolga seguendo modalità differenti.

Utile supporto, a questi fini, sono il regolamento approvato con Deliberazione della Giunta provinciale, del 10.03.2011 n. 4, esecutiva, ad oggetto “*Approvazione Regolamento sui procedimenti amministrativi e sull'accesso ai documenti amministrativi*” di ricognizione dei procedimenti amministrativi dell'ente, adottata in attuazione dell'art. 2 delle Legge 7/8/1990 n. 241, nel testo introdotto dall'art. 7 della legge 18.6.2009, n. 69 e il Decreto Deliberativo del Presidente N° 37 dell'8/4/2015 con cui è avvenuto l'aggiornamento annuale dei tempi per la conclusione dei procedimenti amministrativi, ottemperando alla normativa vigente.

Sulla base delle rilevazioni effettuate, il P.T.P.C. della Provincia di Monza e della Brianza individua per ciascun settore:

- a) le funzioni di ciascun Dirigente, desunte dal funzionigramma generale dell'Ente;
- b) i processi/procedimenti/attività soggetti a rischio di corruzione individuati ai sensi dell'art. 1, comma 16 della Legge 6.11.2012 n. 190 ed ~~eventuali~~—ulteriori processi/provvedimenti/attività individuati dai Dirigenti di Settore;
- c) i riferimenti normativi, legislativi e regolamentari;
- d) i tempi di conclusione di ciascun processo/provvedimento/attività individuato;
- e) i soggetti coinvolti;
- f) la valutazione del rischio per ciascun processo;
- g) il trattamento del rischio e le misure concrete di contrasto in essere;
- h) le misure da implementare per ridurre le probabilità che il rischio si verifichi con l'indicazione di modalità, responsabili, tempi di attuazione/mantenimento in esercizio e indicatori.

Il R.P.C.T. individua le misure trasversali all'organizzazione dell'ente dandone conto nel P.T.P.C.

Art. 10 – Valutazione del rischio

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del

livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico graduato, in stretta analogia con quanto previsto dal P.N.A..

Le modalità di ponderazione del rischio da corruzione sono valutate con riferimento ai valori indicati nella tabella che segue:

SCHEMA DI DETTAGLIO DELLA RAPPRESENTAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

PROCESSO	PROBABILITÀ (30)	IMPATTO (20)	VALUTAZIONE COMPLESSIVA RISCHIO	RAPPRESENTAZIONE NEL PTPC
	Discrezionalità	Organizzativo	1 - 21	1
	Rilevanza esterna	Economico	22 - 114	2
Indicare il processo a rischio di corruzione	Complessità processo	Reputazionale	115 - 231	3
	Valore economico	Complessivo + immagine	232 - 483	4
	Frazionabilità		484 - 600	5

TITOLO IV

IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

CAPO I

MISURE DI PREVENZIONE

Art. 11 - Azioni di contrasto

Le misure di contrasto alla corruzione sono indicate nella mappatura allegata, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Piano.

Costituiscono misure generali di contrasto della corruzione le seguenti ulteriori azioni, trasversali a tutte le Direzioni, la cui adozione è a tutti gli effetti obbligatoria:

a) 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

Il monitoraggio dei processi/procedimenti/attività a rischio del settore di appartenenza, verificando l'insussistenza di eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere ed i Dirigenti e i dipendenti che hanno parte, a qualunque titolo, in detti procedimenti, avviene con sottoscrizione della dichiarazione/modello organizzativo, da allegare obbligatoriamente agli atti del provvedimento dirigenziale da parte del settore competente. L'attività è oggetto sia di attestazione, con cadenza annuale, da parte dei Referenti al R.P.C.T. di avvenuto monitoraggio, sia di controllo successivo di regolarità amministrativa.

b) Inconferibilità ed incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali

Con il D.L.vo 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconferibilità 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", il Legislatore ha innovato la disciplina per il conferimento di incarichi nella pubblica amministrazione e in altri enti a questa collegati, in ossequio alla delega conferitagli dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della L. 190/2012. L'art. 1, comma 1, del provvedimento in esame, che mantiene ferme le disposizioni di cui agli articoli 19 (incarichi di funzioni dirigenziali) e 23 bis (in materia di mobilità pubblica e privata) del

D.L.vo n. 165/2001 nonché le altre disposizioni in materia di collocamento fuori ruolo o in aspettativa, determina nuovi criteri per l'attribuzione dei suddetti incarichi. Tale normativa riguarda non solo gli incarichi di coloro che già si trovano all'interno della Pubblica Amministrazione, ma anche eventuali incarichi esterni di tipo dirigenziale. In tale ambito si fa' esplicito rinvio a quanto definito dall'ANAC in particolare con la determinazione n. 833 del 3 agosto 2016 recante «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.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili».

Ai sensi dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013, al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalare le violazioni all'ANAC. Due sono gli istituti con cui il legislatore disciplina la materia degli incarichi nella P.A.: inconferibilità ed incompatibilità.

L'inconferibilità è la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi pubblici a coloro che abbiano riportato condanne penali per i c.d. reati dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione (es. corruzione, concussione, peculato) ovvero che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (per es. sindaco, assessore o consigliere regionale, provinciale e comunale) (art. 1, comma 2, lett. g). Quindi, le PP.AA. di cui all'art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D.L.vo n. 39/2013. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DP.R. n. 445/2000 e pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 del D.L.vo n. 39/2013). La predetta dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico. Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più

condizioni ostative, l'amministrazione ovvero l'ente pubblico economico ovvero l'ente di diritto privato in controllo pubblico si astengono dal conferire l'incarico e provvedono a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 del D.L.vo n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto. La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico. L'altro istituto con cui il legislatore disciplina la materia degli incarichi nella p.a. è l'incompatibilità, cioè "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (art. 1, comma 2, lett. h, del D.L.vo n. 39/2013). Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.L.vo n. 39/2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti. Anche per l'incompatibilità, l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità. L'Amministrazione:

1) prima di procedere al conferimento di incarico di posizione organizzativa e dirigenziale dovrà chiedere al soggetto selezionato che rilasci la dichiarazione - mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione - di insussistenza delle eventuali condizioni ostative all'atto del conferimento previsti dai

Capi III e IV del D.Lgs n. 39/2013 e di incompatibilità di cui ai Capi V e VI del medesimo decreto.

2) Il soggetto selezionato per il conferimento di incarico dovrà, conseguentemente rilasciare la prescritta dichiarazione da inserire nel fascicolo personale.

3) Nel decreto di conferimento di incarico dirigenziale dovrà essere espressamente menzionata la dichiarazione rilasciata al punto 2, che, poi, deve essere pubblicata nel sito della Provincia.

Le dichiarazioni sopra menzionate potranno essere oggetto di controllo da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza, tramite acquisizione d'ufficio dal casellario giudiziale e per carichi pendenti, in merito agli aspetti di inconferibilità per sentenze penali anche non definitive.

Nel rimandare all'applicazione di quanto fissato dall'ANAC con la suddetta Delibera n. 833 del 3 agosto 2016, si precisa che spetta al RPCT *“avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 del precitato d.lgs. n. 39/2013 (per le sole inconferibilità)”*.

Il procedimento avviato dal RPCT è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPCT irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza.

c) verifica delle condizioni di conferibilità di incarichi e di compatibilità dei rappresentanti della Provincia presso Enti, Aziende e Istituzioni ai sensi del D. Lgs. 8.4.2013, n. 39

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte della Provincia di Monza e della Brianza devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento. Il titolare

dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "*Amministrazione Trasparente*".

Il Settore competente provvederà, a campione, a verificare i contenuti delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e atto di notorietà, rese dall'interessato all'atto di conferimento;

d) obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse

Si rinvia all'art. 25 bis del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi dell'Ente, introdotto in attuazione all' art. 6 bis della Legge 07.08.1990, n. 241, come integrato dall'art. 1, comma 41 della Legge 6.11.2012, n. 190 e ripreso dal "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*", approvato con DPR 16.4.2013, n. 62.

Sono comunque fatte salve le previsioni in materia contenute nel codice di comportamento autonomamente adottato dalla Provincia di Monza e della Brianza, approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 10 del 29.01.2014, esecutiva.

Ai sensi dell'art. 6 bis della L. 7.8.1990, n. 241, così come introdotto dall'art.1, comma 41 della L. 6.11.2012 n. 190, sono adottate specifiche misure atte a prevenire il conflitto di interesse. In particolare, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, devono astenersi dal compimento dell'atto in caso di conflitto di interessi, segnalando la relativa situazione, anche solo potenziale, ai loro superiori gerarchici.

I Dirigenti formulano la segnalazione al RPCT ed al Presidente della Provincia. Nei casi in cui il conflitto riguarda il dipendente, il Dirigente adotta i relativi atti per garantire la sostituzione del soggetto doverosamente astenutosi. Nel caso in cui l'astensione riguarda il Dirigente, si applicano le norme che disciplinano la loro sostituzione in conformità agli atti organizzativi dell'Ente;

e) attività successiva alla cessazione del servizio

La Provincia di Monza e della Brianza attua l'art. 53, comma 16 ter del D.lgs. 30.3.2001, n. 165 introdotto dalla Legge 6.11.2012, n. 190, come modificato dall'art. 1, comma 42,

lettera l) della Legge 6.11.2012, n.190 prevedendo il rispetto di questa norma, quale clausola da inserirsi nei bandi di gara e nella stipulazione dei contratti in forma pubblica amministrativa, a pena di esclusione dell'impresa (operatore economico).

La norma è applicata nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, , anche mediante procedura negoziata (compresa la trattativa con affidamento diretto), è inserita la condizione soggettiva *“di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Provincia di Monza e della Brianza nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto”*. Nei bandi di gara o negli atti prodromici dovrà anche essere previsto che la mancata sottoscrizione di tale clausola sarà sanzionata con l'esclusione dalla procedura di affidamento. Sarà disposta, altresì l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali emerga la situazione di cui al punto precedente.

La norma è, altresì applicata, prevedendo il divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di pubblico impiego e precisamente:.

Nei contratti di assunzione del personale è stata inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) - per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), qualora nel corso degli ultimi tre anni di servizio tale personale eserciti poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione - presso i soggetti privati che sono stati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (provvedimenti, contratti o accordi);

Nei contratti di assunzione già sottoscritti l'art. 53, comma 16 ter, del D.L.vo n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, co. 42, della L. 190/2012 è inserito di diritto ex art. 1339 cc, quale norma integrativa cogente ed imperativa.

La Provincia agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, del D.L.vo n. 165/2001 e s. m. ed i..

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. I soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la Pubblica Amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione.

Il divieto di “*pantouflage*” si applica non solo al soggetto che firma l'atto ma anche a coloro che hanno partecipato al procedimento con il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (Titolari di PO e/o esercenti funzioni dirigenziali , e, se diverso, il responsabile del procedimento).

La Provincia prevede, altresì, una dichiarazione sottoscritta da parte del dipendente cessato, che deve aver avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, e vincolano in modo significativo il contenuto della decisione, impegnandosi al rispetto del divieto di *pantouflage*, al fine di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

In conformità alla determinazione Anac 21.11.2018, n. 1074, l'istituto del *pantouflage* che operava nei **contratti**, a prescindere dalla modalità della loro formalizzazione è stato esteso a tutti i provvedimenti riconducibili alle aree a rischio individuate dall'art. 1, comma 16 della legge 06/11/2012, n. 190 e, quindi per le **autorizzazioni**, le **concessioni** e le **assegnazioni di utilità economiche** di qualunque genere e comunque denominate. Per queste ultime tipologie è stato predisposto un modello ad hoc, che va ad integrare il modello già in uso per la fattispecie dei contratti.

Appena il RPCT venga a conoscenza, in qualsiasi modo, della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente, è tenuto a segnalare detta violazione all'ANAC e all'Amministrazione.

f) autorizzazioni allo svolgimento di attività extracurricolari ai sensi dell'art. 53, comma 5, 6 e 7 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165

Per l'autorizzazione dell'attività extracurricolare dei dipendenti dell'Ente si fa riferimento a quanto disposto dagli artt. 26 e 26 bis del Regolamento per la disciplina degli uffici e dei servizi, in relazione ai contenuti del relativo procedimento ed alla ponderazione delle situazioni di conflitto di interessi.

Restano ferme le disposizioni previste dal D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture organizzative deputate alla gestione del personale (cioè competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Ai sensi dell'articolo 53, comma 3-bis del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 è altresì vietato ai dipendenti provinciali, in relazione all'attività svolta, assumere anche a titolo gratuito i seguenti incarichi:

- attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato ovvero concorso ad aggiudicare, per conto dell'Ente, appalti di lavori, forniture o servizi;
- attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Ente ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria;
- attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali l'Ente ha instaurato o è in procinto di instaurare un rapporto di partenariato;

g) formazione di Commissioni e assegnazione Uffici in caso di condanna per delitti contro la P.A. – art. 1, comma 46 della legge 6.11.201, n. 190

Ai sensi dell'art. 35-*bis* del D.lgs. 30.3.2001 n. 165, introdotto dall'art. 1, comma 46 della Legge 6.11.2012, n. 190 sono adottate specifiche misure in materia di mansioni ed attività precluse al personale dipendente. In particolare, coloro che sono stati condannati,

anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare al R.P.C.T, non appena ne viene a conoscenza, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;

h) modalità di assegnazione ed esecuzione dei contratti

L'assegnazione dei contratti di pubblica fornitura e di pubblico servizio, tenuto conto del nuovo D.Lgs 18.4.2016, n 50 *“Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”* e s.m.i deve essere effettuata garantendo il rispetto dell'art. 1, commi 6 e 7 del D.L. 6/7/2012, n. 95, convertito nella Legge 7/8/2012, n. 135 in materia di affidamenti tramite C.O.N.S.I.P., Mercato Elettronico (ME.PA.) ed altre stazioni di committenza pubblica (es: ARCA – per la Regione Lombardia), nonché della normativa da essa richiamata. Negli affidamenti tramite ME.PA. con richiesta di offerta (R.D.O.) i rischi da corruzione sono gli usuali rischi che ricorrono in materia di appalti in relazione alla specifica normativa da seguire per l'individuazione del contraente. Quando, ricorrendone i presupposti, fossero messe a

gara convenzioni C.O.N.S.I.P. o di altra Centrale di committenza, i rischi da corruzione sono da valutare in identico modo.

Saranno attese le Linee Guida n. 4, di attuazione del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, 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*”, approvate dal Consiglio dell’Autorità con delibera n. 1097 del 26 ottobre 2016, aggiornate al D. Lgs n. 56/2017 con delibera del Consiglio n. 206 del 1 marzo 2018 e dal Consiglio dell’Autorità con delibera n.636 del 10.7.2019 al Decreto Legge 18 aprile 2019, n. 32 convertito con legge 14 giugno 2019, n. 55 limitatamente ai punti 1.5, 2.2, 2.3 e5.2.6.

Sarà eseguito ~~anche~~ il monitoraggio sugli affidamenti diretti (con particolare riferimento alla nota prot. 16426 del 19.4.2018) in conformità agli indirizzi espressi dal Consiglio provinciale, la fase di esecuzione dei contratti sarà attenzionata per tutte procedure di scelta del contraente (rilevando l’incidenza). La materia è trasversale ai Settori e le azioni di contrasto saranno quelle contenute nell’apposita partizione enucleata da ciascun dirigente;

i) patti di integrità negli affidamenti

La Provincia di Monza e della Brianza attua l’art. 1, comma 17 della Legge 6.11.2012, n. 190 prevedendo una specifica clausola da inserire nei bandi di gara e/o lettere d’invito. Nel caso in cui siano stati adottati protocolli di legalità e/o integrità si prevede che il loro mancato rispetto costituirà causa d’esclusione dal procedimento di affidamento del contratto, rispettando in ogni caso il principio di coerenza con quanto dettato dalla norma e da quanto chiarito da ANAC con delibera n. 1374 del 21 dicembre 2016.

j) monitoraggio dei tempi procedurali

Ai sensi dell’art. 1, commi 9 e 28 della Legge 6.11.2012, n. 190 è effettuato il prescritto monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di spettanza, in conformità alla norma citata “*monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna*

amministrazione”, tenendo presente i tempi *ex lege*, e i tempi determinati dall’Ente come da Decreto Deliberativo del Presidente N° 37 dell’8/4/2015. Il sistema di rete dei controlli prevede il monitoraggio dell’istituto attraverso il controllo successivo di regolarità amministrativa e il Piano Esecutivo di gestione, consentendo l’emersione di ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Sono stati mantenuti specifici incontri con i Dirigenti e Responsabili di Servizio per l’esame compiuto dei rilievi emergenti nel corso dell’attività di controllo successivo di regolarità amministrativa al fine di migliorare la qualità degli atti e attuare le occorrenti azioni correttive in tempi ravvicinati.

k) coordinamento con il Sistema dei controlli introdotto dal Regolamento sui controlli interni

Con deliberazione di Consiglio Provinciale, del 28.02.2013, n. 5, esecutiva, è stato approvato il Regolamento sui controlli interni in ottemperanza al D.L.10.10.2012, n. 174 convertito nella Legge 7.12.2012, n. 213, disciplinando un sistema di rete dei controlli ed in particolare integrando l’attività con meccanismi di controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione, in conformità art. 1, comma 9, lettera b) della legge 190/2012. Con implementazione delle *check list* per tipologia dei provvedimenti delle aree a rischio di corruzione.

Attraverso le verifiche a campione previste per il controllo successivo di regolarità amministrativa è possibile verificare statisticamente l’intero flusso decisionale che ha portato ai provvedimenti conclusivi e l’ottemperanza degli adempimenti della normativa dell’anticorruzione, garantendo in tal modo la coerenza dei loro contenuti e la loro rispondenza alle norme in materia di prevenzione della corruzione.

Nel regolamento dei controlli interni si sono riviste le modalità e la tipologia degli atti da sottoporre a controllo al fine di rafforzare le misure di prevenzione già in atto ed armonizzare e coordinare tali controlli con altre ed analoghe azioni di monitoraggio e controllo, nell’ottica di evitare sovrapposizioni e/o duplicazioni di passaggi ed adempimenti che rischiano di gravare sull’attività amministrativa violando apertamente anche i principi di cui alla Legge n. 241/1990 e s. m. ed i..

l) piano di prevenzione della corruzione per gli enti controllati

Ogni ente controllato, indipendentemente dalla sua natura giuridica e /o denominazione, deve garantire l'adozione di misure di prevenzione nel Piano Anticorruzione e/o integrando il modello organizzativo e gestionale previsto dal D. Lgs. 8.06.2001, n. 231. La Provincia adempie alla normativa di revisione statutaria prevista dal D. Lgs 19.8.2016, n. 175, "*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*" e s.m.i. e l'attenzione alla prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte di tali enti, come meglio enunciato nella delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017;

m) codice di comportamento

L'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1, comma 44 della legge 6.11.2012, n. 190 assegna al Governo il compito di definire un Codice di comportamento dei pubblici dipendenti "*al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.*". In attuazione della delega, il Governo ha approvato il DPR n. 62/2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. La Provincia di Monza e della Brianza si è dotata di un proprio Codice di Comportamento, approvato con deliberazione di Giunta del 29.01.2014 n. 10, esecutiva, e contemporaneamente ha aggiornato il proprio Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per gli istituti relativi. Il Codice di comportamento dell'Ente, già approvato nei termini sopracitati, è pubblicato sul sito istituzionale;

n) forme di coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi

Secondo quanto previsto dal P.N.A. le pubbliche amministrazioni devono pianificare adeguate misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità. Infatti, l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede l'instaurazione di un rapporto di fiducia con i cittadini, gli utenti, le imprese, che possono segnalare episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione al R.P.C.T.

Ogni anno, con avviso pubblico, viene attivata la procedura aperta alla consultazione preventiva esterna per l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) della Provincia di Monza e della Brianza.

Il coinvolgimento di tutti i soggetti esterni, i cosiddetti "stakeholder", cittadini e organizzazioni portatrici di interessi collettivi, possono avanzare il loro contributo al fine di migliorare e delineare una concreta ed efficace strategia complessiva di prevenzione alla corruzione.

o) il collegamento del P.T.P.C. con il P.E.G. ed il sistema sulla performance

Con i relativi Decreti Deliberativi Presidenziali sono stati rilevati i pesi degli ambiti di performance ed approvati ed assegnati gli indicatori e gli obiettivi di misurazione e valutazione, ai fini di assicurare l'osservanza delle misure di prevenzione obbligatorie con ricadute anche in termini di performance individuale; il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è stato mantenuto in relazione sia con il sistema di performance management, che prevede l'assegnazione di indicatori di performance organizzativa ai Centri di Responsabilità in cui è articolata la macrostruttura dell'Ente, intervenendo nel sistema di valutazione dei dirigenti e delle posizioni organizzative nonché del personale dipendente, sia con il sistema del controllo successivo di regolarità amministrativa, attuando quindi meccanismi di "controllo delle decisioni" e il rispetto dei tempi procedurali in conformità alle disposizioni di legge.

p) attività di segnalazione anonima da parte del *Whistleblowing* - art. 1 comma 51 Legge 6.11.2012, n. 190

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti trova disciplina nell'art. 54/bis del D.lgs. 165/2001 e s. m. ed i. a cui si rinvia, così come modificato in base alla Legge n. 30 novembre 2017, n. 179. In particolare le nuove norme modificano il testé citato articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego stabilendo che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può

essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro. Inoltre, la nuova disciplina prevede che il dipendente sia reintegrato nel posto di lavoro in caso di licenziamento e che siano nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi. L'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione sarà a carico dell'amministrazione.

I dipendenti ed i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza all'interno dell'Amministrazione, potranno inviare una e-mail alla casella di posta elettronica: anticorruzione@provincia.mb.it, che garantisce:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante ("whistleblower");
- la sottrazione della denuncia al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel nuovo articolo 54 bis D.Lgs. 165/2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante.

A seguito della segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza, tutelando sempre l'anonimato del denunciante, trasmette gli atti al Responsabile di Settore, ovviamente se non coinvolto nell'illecito, anche con le risultanze di eventuale ulteriore istruttoria. Il predetto Responsabile, qualora l'illecito comporti una sanzione superiore al mero richiamo verbale, trasmetterà gli atti entro cinque giorni all'ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.). Da tale comunicazione decorrono gli ulteriori termini di cui all'art. 55 bis del D.L.vo n. 165/2001 e s.m. ed i..

In ogni caso tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e coloro che successivamente venissero coinvolti nel processo di gestione della segnalazione (salve le comunicazioni di legge o in base al PTPC) sono obbligati al dovere di riservatezza, pena sanzioni disciplinari (fatta salva sempre l'eventuale responsabilità civile e penale). E' prevista inoltre una sorta di giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio per cui, in relazione alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il

perseguimento, da parte del dipendente che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.. Pertanto, non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Sempre secondo quanto previsto dall'articolo 1 della Legge sopra citata, il dipendente che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alla tutela nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza il quale valuta la

sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto, ad uno o, alcuni o tutti i seguenti soggetti, in funzione dell'entità e gravità di quanto segnalato:

- a) al Responsabile di Settore sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione, il quale valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- b) all'Ispettorato della funzione pubblica che è in facoltà di valutare la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi;
- c) all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;
- d) al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.);
- e) all'ANAC.

Si segnala che in virtù delle recenti innovazioni normative, l'ANAC, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, esercita un potere sanzionatorio sia sull'Ente (se responsabile), sia a carico del responsabile che non effettua le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Il whistleblower può infine agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione a tutela dei propri diritti lesi in particolare per ottenere:

- un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
- l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;
- il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

CAPO II

MISURE DI PREVENZIONE PER IL PERSONALE NEI SETTORI A RISCHIO

Art. 12 – Formazioni ed azioni ulteriori

L'applicazione della legge n.190/2012, introducendo importanti innovazioni, in particolar modo delle azioni di prevenzione della corruzione, necessita di percorsi formativi che sviluppino e

migliorino le competenze individuali e la capacità del sistema organizzativo della Provincia di assimilare una buona cultura della legalità traducendola nella quotidianità dei processi amministrativi e delle proprie azioni istituzionali.

Le attività formative possono essere divise per tipologia di destinatari, dipendenti “interessati” e dipendenti “coinvolti”, nei confronti dei quali sarà destinata una formazione differenziata secondo i ruoli.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione dovrà individuare, sentiti i Dirigenti, le materie oggetto di formazione corrispondenti alle attività indicate all’art. 3 del presente Piano.

Sarà privilegiata una formazione differenziata per tutti i dipendenti e collaboratori sui temi dell’etica e della legalità (Codice di Comportamento) e specifica per i responsabili della prevenzione della corruzione, i referenti, gli organismi di controllo, sulle tecniche di risk management e su tematiche specialistiche legate alla propria attività di rischio. Sarà, altresì, incluso nel programma formativo obbligatorio anche il tema del contrasto al riciclaggio. A riguardo, la Provincia ha approvato il Decreto Deliberativo Presidenziale n. 39 del 3.5.2018 ad oggetto “Individuazione del "soggetto gestore" e delle procedure interne di valutazione per la rilevazione delle operazioni sospette ai fini della prevenzione del finanziamento del terrorismo e del riciclaggio di denaro ai sensi del d. Lgs. 231/2007 e s.m.i. e D.M. Interno 25/09/2015”. La figura di "soggetto gestore" è in capo al Segretario generale.

Il R.P.C.T., sentiti i Dirigenti, redige l'elenco del personale da inserire prioritariamente nel programma annuale di formazione e ne dà comunicazione ai diretti interessati nonché al Servizio di Ragioneria per lo stanziamento delle relative risorse finanziarie nel Bilancio di Previsione in corso di formazione.

La partecipazione al piano di formazione da parte del personale selezionato rappresenta un'attività obbligatoria.

Art. 13 – Rotazione del personale

La rotazione è una delle misure previste espressamente dal legislatore nella legge 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co.10, lett. b)). Si tratta di una misura che presenta senza dubbio profili di criticità attuativa (espressamente riconosciuti anche dall’ANAC) e di cui, quindi, si tiene in debito conto ma in via prettamente complementare con altre misure.

Alla luce di ciò, ed in considerazione della struttura organizzativa dell’Ente e del numero e delle caratteristiche professionali dei Dirigenti, appare impraticabile ed improcedibile, almeno allo stato attuale, la rotazione cd. ordinaria negli uffici preposti allo svolgimento delle attività maggiormente esposte ad un più elevato e potenziale rischio di corruzione se non ponendo a repentaglio l’efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa. Del resto le figure professionali interessate, per la maggior parte, sono da ritenersi infungibili specialmente per profili per cui è previsto il possesso di lauree specialistiche. L’eventuale adozione di siffatta misura dovrà avere carattere residuale e straordinario solo in conseguenza di conclamate e palesi situazioni di riscontrati fenomeni corruttivi.

Pertanto, ove possibile, i Dirigenti si impegnano ad attuare una rotazione all’interno degli uffici nell’assegnazione delle pratiche. L’attuazione della misura deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa. Anche in questo caso, tuttavia si ritiene non conveniente – e non in tutti i casi - attuare, aprioristicamente, tale soluzione se si rischia di peggiorare e deteriorare la resa amministrativa degli uffici coinvolti creando disagio e ritardi ai cittadini interessati; deve essere

pertanto condotta dal singolo Dirigente, un'analisi in termini di costi/benefici, amministrativi e procedurali, prima di adottare un'opzione di tale contenuto.

In coerenza anche con quanto statuito dall'ANAC, quale strumento alternativo alla misura della rotazione, per le istruttorie più delicate nelle aree a rischio, saranno promossi dai Dirigenti meccanismi di condivisione delle fasi procedurali prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria. Sarà inoltre incentivato sia il criterio della "segregazione della formazione della volontà" del processo decisionale di adozione degli atti amministrativi, tracciato attraverso l'applicativo del sistema di gestione documentale informatico e favorendo la più ampia trasparenza. L'informatizzazione dei processi consente, infatti, la tracciabilità dello sviluppo del processo e rende note le responsabilità per ciascuna fase e riduce il rischio di "blocchi" non controllabili, sia la c.d. "segregazione delle funzioni", che consiste nell'affidamento delle varie fasi di procedimento appartenente a un'area a rischio a più persone, avendo cura di assegnare la responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso dal Dirigente cui compete l'adozione del provvedimento finale. A tal fine, dovrebbero attribuirsi a soggetti diversi compiti relativi a: svolgimento d'istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche.

Diversa impostazione, invece, per quanto concerne la rotazione cd. "straordinaria", che troverà applicazione, successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, prevista nel d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui *«I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva»*.

Al personale coinvolto nel procedimento di rotazione sarà garantito un adeguato percorso formativo al fine di perseguire l'efficienza e la funzionalità degli uffici.

TITOLO V

TRASPARENZA

Art 14 - Obiettivi Strategici in Materia di Trasparenza

La Provincia di Monza e della Brianza interpreta la Trasparenza come accessibilità totale, intesa come sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità, sia nella struttura organizzativa della macchina provinciale, sia come processo di partecipazione degli stakeholder, con lo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e funzionalità della macchina amministrativa.

La Trasparenza - infatti - concorre ad attuare il principio democratico ed i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.

Oltre all'inserimento di tali principi generali nel nuovo Statuto, gli obiettivi strategici in tema di trasparenza sono stati approvati dal Consiglio Provinciale con delibera n. 31 del 17/12/2019.

Art. 14.1 - Il Collegamento con il Piano della Performance e con gli strumenti di Programmazione: la Trasparenza come stile dell'agire amministrativo

La pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, nel sito web del Comune, costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente piano.

Gli obiettivi strategici - con specifico riferimento alle linee guida sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni e per l'attuazione dell'accesso civico e accesso civico generalizzato trovano puntuale declinazione nel DUP - Documento Unico di Programmazione e nel PEG: all'interno degli strumenti strategico-gestionali dell'Ente, infatti, sono inseriti obiettivi trasversali e indicatori di performance organizzativa specifici assegnati ai Centri di Responsabilità dell'Ente per misurare la piena attuazione degli obblighi di pubblicazione introdotti dal D.Lgs. 33/2013 così come modificato dal D.Lgs. 97/2016.

Ciò si traduce concretamente - oltre all'attività di informazione e comunicazione - con la pubblicazione sul portale web delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, compresi gli indicatori relativi agli andamenti gestionali, all'utilizzo delle risorse e i risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolte dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Per garantire la trasparenza della pubblica amministrazione in modo coerente occorre anche semplificare il linguaggio degli atti amministrativi, rimodulandolo nell'ottica della piena fruizione del contenuto dei documenti, evitando, per quanto possibile, espressioni burocratiche e termini tecnici incomprensibili ai più. Nel 2020 si procederà con l'armonizzazione del format degli atti amministrativi - deliberazioni degli organi di governo (Presidente e Consiglio) e determinazioni

dirigenziali , dedicando un'attenzione specifica all'uso della scrittura dal punto di vista di applicare le regole di scrittura efficace e le convenzioni di stile alla formulazione degli atti amministrativi interni.

La pubblicazione sul portale web dell'Ente viene effettuata con modalità idonee (file in formato aperto) all'Open Government, che garantiscono piena accessibilità e visibilità dei dati, i quali possono essere consultati, fruiti e riutilizzati liberamente.

Art. 14.2 La Trasparenza nei Progetti Innovativi

Il D.Lgs. 97/2016 ha assegnato nuovi compiti alla Trasparenza amministrativa, facendone innanzitutto uno strumento di apertura e di accessibilità all'Ente, e introducendo per la prima volta in Italia il *Freedom of Information Act* (FOIA).

Le novità previste impattano fortemente sul coordinamento delle modalità operative e sullo stile dell'agire amministrativo, facendo della Trasparenza stessa un elemento imprescindibile dell'operato della PA. Anche per questi motivi si ritiene di confermare e consolidare le progettualità innovative varate negli scorsi anni per offrire nuovi canali di accesso e di riuso dei dati da parte degli *stakeholder* istituzionali:

Progetto MB Open Data: la Trasparenza non è intesa solo come strumento di prevenzione della corruzione o per favorire la conoscenza degli aspetti organizzativi dell'Ente, ma anche come apertura totale all'intero patrimonio conoscitivo detenuto dall'Amministrazione, perché possa essere riutilizzato da parte di altri soggetti sociali, singoli individui, associazioni di consumatori e/o stakeholder in generale.

Alla luce di ciò prosegue il Progetto MB OPENDATA varato nel 2014 (DDP n°25 del 27/11/2014) per promuovere la diffusione di dati pubblici in formato *open*, anche nella prospettiva di una Provincia sempre più "*Casa dei Comuni*". L'obiettivo è favorire politiche di trasparenza, accesso e partecipazione secondo gli standard fissati da Agenda Digitale Lombarda.

[/www.provincia.mb.it/MBOpenData](http://www.provincia.mb.it/MBOpenData)

Sistema di Gestione Documentale: la Provincia ha adottato dal 2016 una piattaforma per la gestione e conservazione digitale degli atti amministrativi che è continuamente implementata

(registrazione istanze di accesso per la costituzione del registro unico degli accessi) per semplificare le procedure e consentire la completa tracciabilità dell'iter amministrativo, in rispetto alla misura della trasparenza, in conformità al F.O.I.A..

L'obiettivo è integrare quanto possibile gli strumenti e i DB in uso per favorire percorsi di accesso e di partecipazione.

Progetto Provincia 2.0: dal 2012 la Provincia gestisce profili istituzionali sui più diffusi canali Social Network - nel tempo sempre più integrati con gli strumenti di comunicazione più classici - con l'obiettivo di migliorare la comunicazione diretta 1:1 e favorire processi di partecipazione in modo semplice, informale, tempestivo. www.provincia.mb.it/SocialNetworkMB.html. Ciò consente di divulgare informazioni - anche in tema di Trasparenza - in modo immediato, semplice e informale; un esempio in merito è la realizzazione della Giornata della Trasparenza online.

Art. 14.3 Iniziative di Comunicazione della Trasparenza

La Trasparenza si conferma un elemento strategico per assicurare un'efficace diffusione dei contenuti.

La tabella che segue riassume come e quando sono organizzate le iniziative di comunicazione *ad hoc* dedicate alla Trasparenza che, a meno di successivi aggiornamenti, si svolgeranno con le stesse scadenze per ogni anno di validità del Piano:

tipo di iniziativa	destinatari	modalità operative	scadenza
Diffusione del Piano esecutivo di gestione, in cui sono unificati organicamente il Piano dettagliato degli Obiettivi	Dipendenti	Pubblicazione sulla rete intranet	Entro 7 gg dall'approvazione del Piano

e della Performance			
Diffusione del Piano esecutivo di gestione, in cui sono unificati organicamente il Piano dettagliato degli Obiettivi e della Performance	Stakeholder	Pubblicazione sul portale web	Entro 5 gg dall'approvazione del Piano
Diffusione della Relazione sulla Performance dell'esercizio precedente	Dipendenti	Pubblicazione sulla rete intranet	Entro 7 gg dall'approvazione della Relazione
Diffusione della Relazione sulla Performance dell'esercizio precedente	Stakeholder	Pubblicazione sul portale web	Entro 5 gg dall'approvazione della Relazione
Diffusione del Piano Triennale di prevenzione della Corruzione	Dipendenti	Pubblicazione sulla rete intranet preceduta da comunicazione via email	Entro 5 gg dall'approvazione
Diffusione del Piano Triennale di prevenzione della Corruzione	Stakeholder	Pubblicazione sul portale web	Entro 5 gg dall'approvazione
Giornata della Trasparenza	Stakeholder	Giornata dedicata all'informazione dei cittadini e dei principali stakeholder, avvalendosi degli strumenti web 2.0 ed eventualmente anche delle attività dell'ufficio stampa	Un giorno di novembre

– **Individuazione dei flussi informativi**

I Responsabili della trasmissione dei dati individuati, ciascuno per il proprio ambito di competenza, assicurano al R.P.C.T. l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui all'allegato sub 5), garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge; garantiscono, inoltre, l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, tempestività delle informazioni pubblicate.

I Responsabili dovranno prestare particolare cura alle scadenze previste ed eventualmente proporre la modifica, qualora si verificano fatti che anticipino o posticipino la realizzazione di alcune pubblicazioni.

Nell'allegato dedicato sono indicati gli obblighi di pubblicazione i Responsabili dei singoli dati.

– **Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di Trasparenza**

Ad ogni scadenza indicata, il R.P.C.T. verifica che i dati siano stati pubblicati, mettendo in atto ogni misura organizzativa idonea ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

Eventuali inadempienze sono segnalate all'organo di indirizzo politico e al Nucleo di Valutazione, vagliando l'opportunità di attivare le misure disciplinari conseguenti agli inadempimenti.

È compito del R.P.C.T., inoltre, controllare ed assicurare il diritto di accesso nelle sue diverse tipologie in conformità dalla normativa vigente. Il Nucleo di Valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi strategici quelli del Piano della Performance, riconoscendo la promozione di un maggior livello di Trasparenza come *asset* strategico per l'Amministrazione, attraverso le attestazioni sulla base dei modelli predisposti dall'A,N,A.C..

Il Nucleo utilizza le informazioni relative all'attuazione degli obblighi sulla Trasparenza per la misurazione e valutazione delle performance sia organizzative, sia individuali del responsabile, dei Dirigenti e dei referenti individuati nell'Allegato sub 5).

Il Nucleo, infine, svolge compiti di controllo sull'attuazione delle azioni, attestando l'assolvimento degli obblighi ed esercitando attività di impulso e di promozione per favorire lo sviluppo della cultura della trasparenza e dell'integrità nell'Ente.

– **Scadenze dei dati e aggiornamenti per il triennio 2020/2022**

La Provincia assicura la pubblicazione dei dati così come riepilogati nell'allegato dedicato, individuando per ciascuno degli obblighi di pubblicazione sia il soggetto responsabile della trasmissione del dato, sia il soggetto responsabile della sua pubblicazione, precisando che – ove possibile – si ritiene di privilegiare la modalità automatica o semiautomatica di pubblicazione, utilizzando gli appositi *tool* forniti dal sistema di gestione documentale in uso.

Come previsto dalla norma, i documenti contenenti atti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati tempestivamente e mantenuti aggiornati costantemente. La durata della pubblicazione è prevista fino a quando gli atti stessi producono i loro effetti.

La Provincia di Monza e della Brianza, fatti salvi gli obblighi di pubblicazione, adotta ogni misura necessaria per conciliare la tutela dei dati personali con gli adempimenti previsti dal F.O.I.A. in materia di trasparenza, in coerenza con il GDPR 679/2016.

– **Misure per assicurare l'accesso civico**

La Provincia, come già riconosciuto nei principi internazionali di Trasparenza quali il *Freedom of Information Act*, sancisce il diritto di ogni cittadino di ottenere dati e documenti prodotti dall'Amministrazione, che in questo senso è da intendersi come vocata alla massima apertura.

Secondo quanto indicato dalla Delibera ANAC n. 1309 “*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.lgs. 33/2013*”, l'Ente ha approvato, con deliberazione di Consiglio

n. 35 del 26.10.2017 il regolamento sulle diverse tipologie di accesso vigenti, per garantire la necessaria distinzione tra accesso civico generalizzato ex D.Lgs. 97/2016, accesso civico ex D.Lgs 33/2013 e accesso agli atti ex L.241/1990.

Lo stesso dicasi per la corretta individuazione di limiti ed esclusioni, peraltro già indicate da ANAC.

– Dati ulteriori da pubblicare

L'azione della Provincia nel triennio sarà diretta a potenziare la qualità dei dati da pubblicare al fine di renderli più facilmente reperibili e riutilizzabili da parte degli stakeholder, anche in formato Opendata.

In effetti con l'integrazione in Amministrazione Trasparente della sezione Open Data, si intende porre particolare attenzione all'utilità/riuso del dato, passando dalla mera pubblicazione dei dati alla effettiva conoscibilità degli stessi.

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione aggiornati dal D.lgs. 97/2016 e riportati nell'Allegato sub 5) la Provincia sceglie di proseguire con la pubblicazione dell'art. 23, pur abrogato, con particolare riferimento ai provvedimenti relativi ad autorizzazioni e concessioni: ciò in virtù della considerevole attività amministrativa dell'Ente in materia, che si ritiene di valorizzare e rendere costantemente accessibile.

TITOLO VI

SANZIONI E NORME TRANSITORIE E FINALI

CAPO I SANZIONI

Art. 15 Responsabilità e sanzioni

Il R.P.C.T. risponde ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13 e 14 primo periodo, della L. 6.11.2012, n. 190.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, secondo periodo, della L. 6.11.2012 n.190, la violazione da parte dei dipendenti dell'ente delle misure di prevenzione previste dal presente piano costituisce illecito disciplinare.

Il mancato apporto dei Dirigenti alla predisposizione del P.T.P.C. e, più in generale, la violazione delle sue prescrizioni configurano responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 30.3.2001, n. 165 e responsabilità disciplinare.

CAPO II

ENTRATA IN VIGORE

Art. 16 Efficacia del Piano

Il presente piano entra in vigore con l'efficacia del Decreto Deliberativo Presidenziale che lo approva entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il PTPC è a tutti gli effetti atto di pianificazione a scorrimento ed è quindi sottoposto ad aggiornamento annuale o infrannuale, qualora ne ricorra la necessità.