

SOMMARIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUZIONE | 6 |
| PARTE I ANALISI E METODOLOGIE | 9 |
| 1. I PRECEDENTI PIANI | 9 |
| 2. FINALITA' | 10 |
| 3. METODOLOGIA | 10 |
| 4. ULTERIORI RIFERIMENTI NORMATIVI | 13 |
| PARTE II IL PROCESSO DI ELABORAZIONE DEL PIANO | 15 |
| 5. TEMPI | 15 |
| 6. SOGGETTI RESPONSABILI O COINVOLTI | 16 |
| 6.1 RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA | 16 |
| 6.2 ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO | 17 |
| 6.3 DIRIGENTI | 18 |
| 6.4 UFFICIO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA | 19 |
| 6.5 REFERENTI ANTICORRUZIONE | 20 |
| 6.6 DIPENDENTI E COLLABORATORI | 21 |
| 6.7 NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE | 21 |
| 6.8 TAVOLO DI LAVORO SULLA LEGALITÀ | 22 |
| 6.9 ORGANISMI CONTROLLATI O PARTECIPATI DAL COMUNE DI MONZA | 23 |
| 6.10 ALTRE STRUTTURE | 24 |
| 6.11 RESPONSABILE AGGIORNAMENTO DATI STAZIONE APPALTANTE | 24 |
| 7. ANALISI DEL CONTESTO | 25 |
| 7.1 CONTESTO ESTERNO | 25 |
| Tabella 2 - Popolazione residente | 30 |
| Tabella 3 – Tasso di natalità, mortalità ed immigrazione (fra parentesi il tasso italiano) | 30 |
| Tabella 4 - Imprese attive operanti | 31 |
| Tabella 5 - Imprese e unità locali per ramo di attività | 31 |
| Tabella 6 – Depositi, impieghi e sportelli bancari | 32 |
| Tabella 7 – Media dei redditi nelle dichiarazioni | 32 |
| 7.2 CONTESTO INTERNO | 33 |
| Tabella 8 – Giunta comunale | 34 |
| Grafico 2 - Consiglio comunale: composizione al 31/12/2020 | 35 |
| Tabella 9 – Organigramma al 15/03/2021* | 36 |

| | |
|--|-----------|
| Tabella 10 – Numero dipendenti | 37 |
| Tabella 11 – Tasso di assenza del personale | 37 |
| Tabella 12 – Obiettivi strategici elencati nel DUP | 38 |
| Tabella 13 – Bilancio preventivo 2021 – spese | 39 |
| Tabella 14 – Bilancio preventivo 2021 - entrate | 40 |
| Tabella 15 - Dati sui pagamenti | 40 |
| Tabella 16 – Appalti e affidamenti | 41 |
| Tabella 17 – Importi per acquisti di beni e forniture previsti nel biennio 2020- 2021 | 41 |
| Tabella 18 – Importi per realizzazione di Opere pubbliche (da Elenco annuale Programma Opere Pubbliche anno 2020) | 42 |
| Tabella 19 – Contributi | 42 |
| Tabella 20 – Incarichi assegnati nel 2020 (esclusi quelli previsti dal Codice degli appalti considerati prestazioni di servizi) | 42 |
| Tabella 21 – Concorsi e selezioni effettuate | 43 |
| Tabella 23 – Enti pubblici vigilati (dati aggiornati al 31 dicembre 2019, data di chiusura dell’ultimo bilancio) | 44 |
| Tabella 24 – Sentenze passate in giudicato, procedimenti in corso, decreti di citazione a giudizio riguardanti reati contro la PA, falso e truffa (640 e 640 bis), responsabilità amministrativa/contabile, ricorsi in temi di affidamento di contratti | 45 |
| Tabella 25 – Cause aperte nell’anno suddivise per settori | 45 |
| Tabella 26 – Procedimenti penali e disciplinari | 46 |
| Tabella 27 – Tipologia di sanzioni irrogate | 46 |
| Tabella 28 – Esiti monitoraggio sull’attuazione delle misure anticorruzione | 47 |
| Tabella 29 - Esiti controlli successivi di regolarità sugli atti dirigenziali esecutivi nel 2020 (controlli in corso al 28/02/2021 non ancora terminati) | 47 |
| Tabella 30 – Monitoraggio segnalazioni comportamento dipendenti | 48 |
| Tabella 31 – Articoli di stampa su fatti di natura corruttiva o disfunzioni negli uffici del Comune di Monza | 48 |
| Tabella 32 - Visualizzazioni e accessi alla sezione “Amministrazione trasparente” | 48 |
| Tabella 33 – Sedi comunali | 48 |
| 8. CONCLUSIONI ANALISI DEL CONTESTO | 50 |
| PARTE III COORDINAMENTO CON PERFORMANCE E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI | 51 |
| 9. CONTROLLI INTERNI | 51 |
| 9.1 COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE E I PIANI STRATEGICI | 51 |
| 9.2 CONTROLLI DI REGOLARITA’ | 52 |
| 9.3 ATTIVITA’ DI CONTRASTO AL RICICLAGGIO | 53 |
| PARTE IV IL PROCESSO DI REDAZIONE | 54 |
| 10. MAPPATURA DEI PROCESSI | 54 |
| 11. INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEL RISCHIO | 54 |
| Tabella 34 –Rischi specifici | 55 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 11.1 | INDICATORI DI ANOMALIA | 57 |
| 11.2 | CRITERI DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO | 57 |
| 11.3 | MATRICE DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO | 59 |
| PARTE V MISURE PER IL CONTRASTO E LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE | | 60 |
| 12. | DESCRIZIONE DELLE MISURE | 60 |
| 13. | MISURE OBBLIGATORIE PER LEGGE (GENERALI) | 60 |
| 13.1 | CODICE DI COMPORTAMENTO | 61 |
| 13.2 | ROTAZIONE DEL PERSONALE (ORDINARIA E STRAORDINARIA) | 62 |
| 13.3 | CONFLITTO D'INTERESSE E INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ CARICHE E INCARICHI | 65 |
| 13.4 | DIVIETI IN SEGUITO A CESSAZIONE DAL SERVIZIO (PANTOUFLAGE) | 69 |
| 13.5 | SORVEGLIANZA SU ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE E CONTROLLATE | 69 |
| 13.6 | SEGNALAZIONE DI ILLECITI E TUTELA WHISTLEBLOWER | 70 |
| 13.7 | TRASPARENZA | 71 |
| 13.8 | FORMAZIONE | 73 |
| 13.9 | SENSIBILIZZAZIONE ED EDUCAZIONE ALLA LEGALITÀ | 77 |
| 13.10 | FORMAZIONE COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE A UFFICI, CONFERIMENTO INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A. | 77 |
| 13.11 | PROTOCOLLI DI LEGALITÀ | 78 |
| 14. | MISURE OBBLIGATORIE DI ENTE (SPECIFICHE) | 80 |
| 14.1 | REGOLARE ESECUZIONE DEI CONTRATTI | 81 |
| 14.2 | REGOLARITÀ DEGLI ATTI DIRIGENZIALI E DEGLI ORGANI POLITICI | 82 |
| 14.3 | REGOLARE ESECUZIONE DEI PROCEDIMENTI | 83 |
| 14.4 | GESTIONE DEL PATRIMONIO | 84 |
| 14.5 | CONTRIBUTI, BENEFICI, VANTAGGI ECONOMICI, TUTELE | 84 |
| 14.6 | GESTIONE DEL PERSONALE | 85 |
| 14.7 | GESTIONE DEI RIFIUTI | 85 |
| 14.8 | GESTIONE URBANISTICA E PIANIFICAZIONE | 86 |
| 14.9 | GESTIONE PRATICHE EDILIZIE E DI ATTIVITÀ COMMERCIALI E PRODUTTIVE (MISURA NUOVA) | 86 |
| 14.10 | PROCEDIMENTI SANZIONATORI, DI ISPEZIONE E VERIFICA | 87 |
| 14.11 | REINGEGNERIZZAZIONE, DIGITALIZZAZIONE E STANDARDIZZAZIONE | 87 |
| 14.12 | CONOSCENZA E ANALISI | 88 |
| PARTE VI MONITORAGGIO: MODALITÀ DI ESECUZIONE | | 89 |
| 15. | METODOLOGIA | 89 |
| 16. | VALUTAZIONE SULL' IDONEITÀ E SOSTENIBILITÀ DELLE MISURE | 90 |
| 17. | RESPONSABILITÀ E SANZIONI | 90 |

18. CONCLUSIONI

91

ALLEGATI

Allegato A: Matrice di valutazione dell'esposizione al rischio di fenomeni corruttivi

Allegato B: Misure anticorruzione e relativi responsabili

Allegato C: Elenco dei Referenti Anticorruzione

Allegato D: Obblighi di trasparenza e relativi responsabili

Allegato E: Obblighi di trasparenza Enti partecipati e Modello per il monitoraggio

Allegato F: Linee Guida operative su Trasparenza e Open Data

Allegato G: Check-list per l'identificazione di anomalie antiriciclaggio

Allegato H: Indicatori di anomalia che segnalano allertamento e intensificazione delle misure e dei controlli.

Allegato I: Monitoraggio sull'attuazione delle misure

Allegato L: Organigramma e funzionigramma del Comune di Monza

Allegato M: Relazioni illustrativa al Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

INTRODUZIONE

Il complice del crimine della corruzione è spesso la nostra stessa indifferenza.

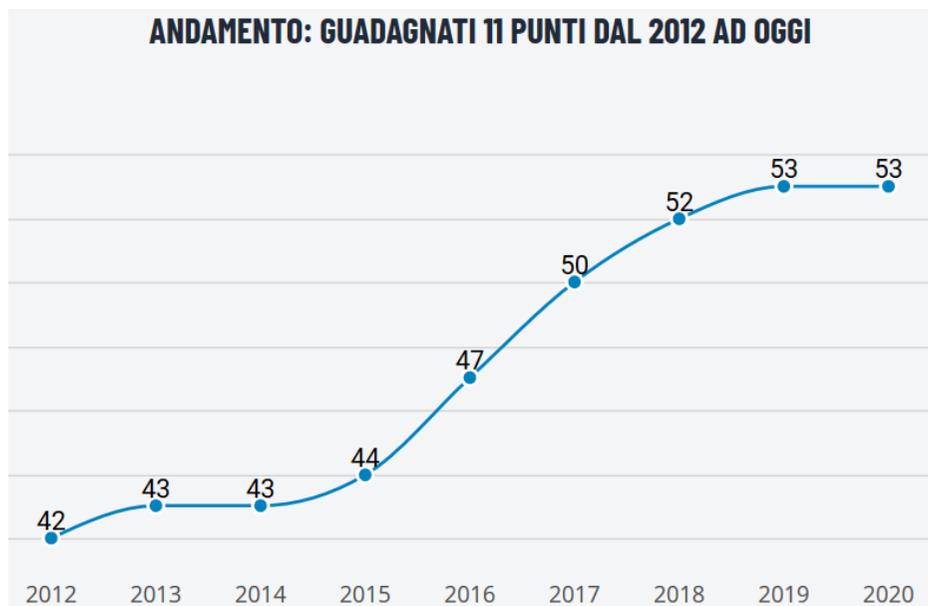
(Bess Myerson)

Il concetto di corruzione

La definizione di corruzione nella Pubblica Amministrazione, data dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), abbraccia una nozione più ampia del solo complesso di atti e comportamenti consistenti in illeciti e comprende tutte le situazioni che contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico legate interesse.

Il riferimento non è quindi solo ai reati contro la Pubblica Amministrazione, disciplinati nel Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche all'assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari o vantaggi personali.

Da numerose ricerche compiute in ambito nazionale e internazionale è emerso che la corruzione è una vera e propria “tassa occulta”, un “pervasivo cancro” per l'economia, fortemente correlato alla qualità dei servizi pubblici.



Infatti, una scarsa qualità dei servizi, dovuta a inefficienze o carenze organizzative, rappresenta un contesto fortemente favorevole all'emergere dei fenomeni corruttivi. Risulta pertanto necessario realizzare un approccio culturale alla trasparenza e all'integrità quali strumenti di prevenzione della corruzione, indispensabile per porre le basi condivise e omogenee di un linguaggio etico comune nella pubblica amministrazione.

Ma come si misura la corruzione?

Esistono diversi sistemi: indici fondati su statistiche giudiziarie, rilevatori dei cosiddetti “campanelli d'allarme” (es. scarsa partecipazione ad una gara pubblica), interviste a campioni di popolazione.

Nessuno di questi metodi garantisce dati oggettivi e onnicomprensivi. Le statistiche giudiziarie oltre a scontare la diversa qualificazione giuridica della corruzione nei diversi Paesi rilevano e fotografano esclusivamente la corruzione emersa, già accertata, con il rischio di sottostimare il fenomeno; ugualmente complicato è affidarsi alla

segnalazione da parte dei privati, dal momento che imprese e enti non pubblici preferiscono qualificare eventuali episodi come "internal affairs" e limitarsi ad investigazioni interne.

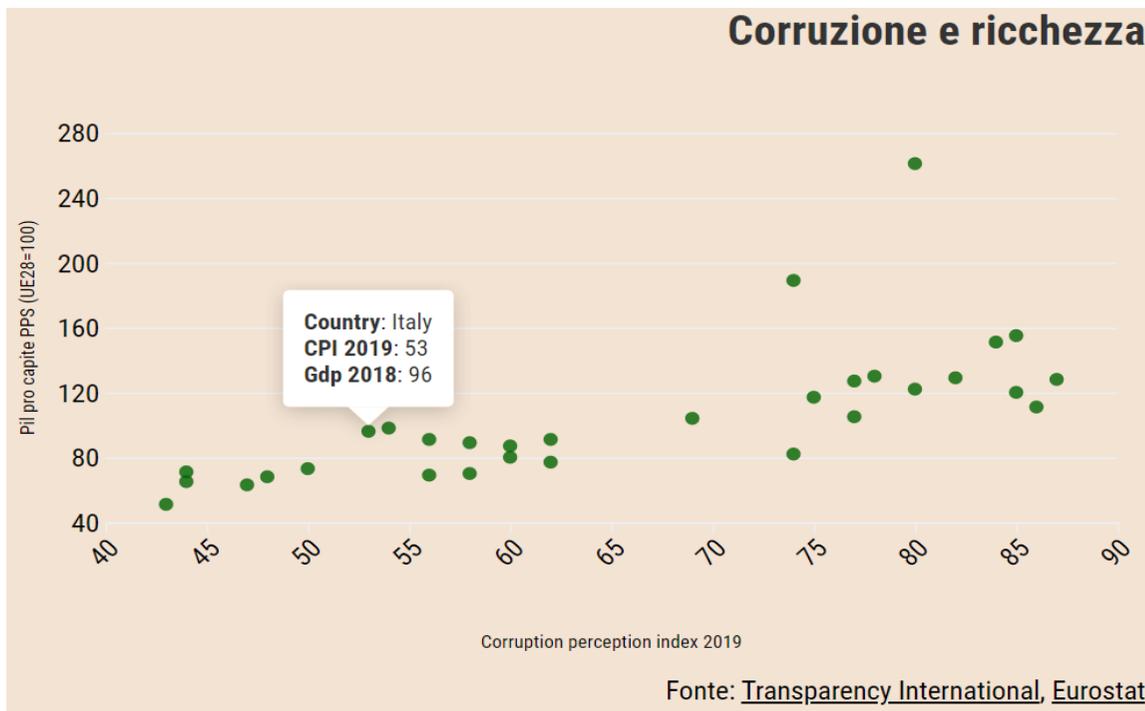
Attualmente è il **Corruption Perceptions Index (CPI)** il dato più affidabile per poter confrontare il grado di corruzione nel settore pubblico in diversi Paesi. Un indicatore composito, il cui limite è che viene rilevata la percezione e non il dato reale, che non è calcolabile.

Nel CPI l'Italia ha registrato un **netto miglioramento** della sua posizione, passando dalla 72esima posizione del 2012 alla 52esima posizione del 2020 (su 180 Paesi analizzati) e raggiungendo 53 punti su 100 in un range che va da 0 (molto corrotto) a 100 (non corrotto).

Dal 2012 solo 20 Paesi hanno visto migliorare in maniera significativa il loro punteggio. Sono invece 16 i Paesi che hanno subito un forte peggioramento, tra cui l'Australia, l'Ungheria e la Turchia, ma anche Francia e USA.

Rimane comunque al di sotto della media europea (66 punti).

Restano irrisolti molti problemi strutturali fra cui la mancanza di una regolamentazione del lobbying e dei conflitti di interesse.



La **correlazione fra ricchezza e basso grado di corruzione** è evidente incrociando i dati relativi al CPI 2019 con quelli del Pil pro capite 2018 calcolato da Eurostat: i Paesi meno corrotti sono anche quelli che generano maggiore ricchezza.

Ovviamente, non si può parlare di rapporti di causa-effetto, così come è possibile che si tratti di una correlazione spuria. Ma è altrettanto vero che nessuna delle nazioni con un punteggio nel CPI inferiore a 65 presenta anche un valore di Pil superiore alla media europea.

In altri e più generali termini, il legame tra i livelli di corruzione ed i livelli di sviluppo socio-economico producono effetti negativi di due ordini:

- **danni di ordine economico** (investimenti, crescita economica, livelli di sviluppo, ecc.);
- **danni di carattere sociale e morale** (sfiducia nelle istituzioni, conflitti sociali, disuguaglianza, ecc.).

Da queste considerazioni nasce la ratifica, da parte del Parlamento italiano, della Convenzione dell'ONU contro la corruzione (Legge n. 116 del 03/08/09), detta anche convenzione di Merida e, in attuazione di detta Convenzione, l'adozione della **Legge n. 190 del 06/11/12**, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che introduce una

disciplina organica per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, ad integrazione di un panorama frammentato, sordo e scarsamente efficace di controlli.

E' con questa norma che viene dato avvio a tutto il complesso di decreti attraverso cui sono state progressivamente individuate le strategie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione e per lo sviluppo della cultura della trasparenza, fra cui l'introduzione dell'obbligo, per tutte le Pubbliche Amministrazioni, di adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)**.

In particolare con il D.L. n. 90/2014, convertito con la Legge n. 114/14, viene ridefinito l'assetto dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), il cui obiettivo è quello di costituire un presidio a tutela della legalità e della trasparenza e di promuovere azioni di prevenzione e contrasto alla corruzione in tutti gli ambiti dell'attività amministrativa. Per la prima volta si percepisce anche l'anticorruzione.

Un ulteriore tassello è certamente ascrivibile all'intervenuta approvazione delle **normative sulla trasparenza** (D.lgs 33/2013) e del *Freedom Of Information Act* italiano (FOIA) (D.lgs 97/2016), che hanno esteso il concetto di pubblicità degli atti, fino ad allora legato alla sola e mera produzione di efficacia, con l'introduzione di adempimenti obbligatori in materia di trasparenza e di un nuovo concetto di accesso agli atti, finalizzato al controllo diffuso dei cittadini sull'operato della Pubblica Amministrazione.

La successiva emanazione della c.d. legge del **Whistleblowing** (L. n. 179/2017) e la recente adozione della c.d. legge "**spazzacorrotti**" (Legge 3/2019) hanno ulteriormente influito sullo sviluppo di una cultura dell'anticorruzione.

Un riconoscimento dell'azione e dei progressi fatti dall'Italia arriva dalla Commissione Europea nel suo primo rapporto sullo Stato di diritto dell'Unione, una mappa che paese per paese analizza i quattro pilastri principali che hanno un forte impatto sullo Stato di diritto: i sistemi giudiziari nazionali, il quadro normativo e istituzionale anticorruzione, il pluralismo e la libertà dei media e altre questioni istituzionali relative al bilanciamento dei poteri: *"L'importanza - sottolinea la Commissione - di avere riunito in un'unica autorità indipendente le competenze di prevenzione della corruzione con quelle di vigilanza e regolazione degli appalti costituisce un vantaggio strategico per l'Italia soprattutto oggi, alla vigilia dell'arrivo dei fondi che il sistema paese si troverà a gestire con il **Recovery fund**. Si tratta infatti di una garanzia non solo sul piano interno, ma anche nei confronti delle istituzioni europee e degli altri Stati membri, per assicurare che i fondi stanziati per rilanciare il Paese siano veramente destinati ai grandi investimenti e alle generazioni future, preservandoli da sprechi e pratiche corruttive, ed utilizzandoli invece in un quadro di buona amministrazione, integrità e trasparenza"*.

Emerge quindi che l'Italia non è affatto all'"anno zero", al contrario, numeri alla mano, negli ultimi anni i progressi sono stati evidenti, con un cambiamento in atto che è anche di tipo culturale. Si pensi all'incremento esponenziale delle segnalazioni riguardanti gli illeciti avvenuti sul luogo di lavoro (whistleblowing) e alla trasparenza, divenuta strumento di monitoraggio civico dell'azione amministrativa, patrimonio ormai consolidato e soprattutto diffuso.

PARTE I

ANALISI E METODOLOGIE

1. I PRECEDENTI PIANI

| | |
|---|---|
| Piano di Integrità Anticorruzione Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 483 del 29.8.2013 | Elaborata la mappa dei rischi e un nuovo sistema di controllo di gestione e valutazione della performance con obiettivi collegati ai controlli di regolarità e agli obblighi di trasparenza. Costituito il team di lavoro per lo sviluppo di processi di automazione per generare flussi di dati direttamente dagli atti, da impiegare per le analisi su trasparenza e anticorruzione. |
| Programma Triennale per la Trasparenza 2013 - 2015 Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 546 del 26/09/2013 | Il primo Programma Triennale della Trasparenza ha portato all'implementazione delle pagine del sito collocando l'ente tra quelli che hanno maggiormente adempiuto agli obblighi di legge. |
| Piano di Integrità Anticorruzione 2014 - 2016 Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 17 del 23.1.2014 Programma Triennale per la Trasparenza 2014 - 2016 Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 606 del 23/12/2014 | Implementati gli indicatori della performance con conseguente restituzione informativa di apprezzabile livello. Individuati alcuni obiettivi di breve e medio termine da portare a compimento nel triennio |
| Piano di Integrità e Anticorruzione 2015 - 2017 Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 23 del 29.1.2015 Programma Triennale per la Trasparenza 2015 -2017 Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 24 del 29.1.2015 | Aggiornata la mappa dei rischi con l'utilizzo delle informazioni provenienti dalle analisi dei processi e dei procedimenti sviluppate nel 2014 2015 e dai degli stakeholders. Migliorata la qualità dei dati sulla trasparenza e perfezionata l'automazione dei processi di pubblicazione. |
| Programma Triennale per la Trasparenza 2015 -2017 Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 24 del 29.1.2015 | Proseguite le misure di perfezionamento della qualità dei dati, nonché le misure tese all'automazione dei processi di pubblicazione. |
| Piano di Integrità e Anticorruzione 2016 - 2018 Delibera <i>Giunta comunale</i> 12 del 28.1.2016 Programma Triennale per la Trasparenza 2016-2018 Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 13 del 28.01.2016 | Aggiornata e implementata la matrice del rischio con le indicazioni fornite dall'Autorità Anticorruzione con la determinazione n. 12/2015. Approvate le "Linee Guida operative sugli Open Data", (delibera di <i>Giunta comunale</i> n. 15 del 28/01/2016) e attivato il portale Open Data. |
| Piano 2017- 2019 Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 10 del 31.1.2017 | Ulteriore affinamento dei parametri riferiti ad alcuni servizi, che ha consentito di rivalutare in riduzione la concentrazione di responsabilità riferita ad alcuni processi. |
| Piano 2018- 2020 Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 29 del 30.1.2018 | Rafforzato il ruolo propulsivo del potere politico, con l'istituzione del Tavolo di lavoro sulla Legalità. Istituita una rete di Referenti Anticorruzione per l'alimentazione dei flussi informativi. |
| Piano 2019- 2021 Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 21 del 29.1.2019 | Rivisitata la "Matrice di valutazione dell'esposizione al rischio di fenomeni corruttivi", con nuovi indicatori di misurazione. Integrati e valutati ulteriori processi o fasi degli stessi e attribuite in modo più dettagliato modalità, tempi e responsabile dell'attuazione delle misure e del monitoraggio. Introdotti nel Piano Performance, specifici indicatori anticorruzione. |
| Piano 2020- 2022 Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 13 del 30.1.2020 Revisione Piano 2020 - 2022 Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 119 del 16.7.2020 | Ridefinita la "Matrice di valutazione dell'esposizione al rischio di fenomeni corruttivi" a seguito delle indicazioni del PNA 2019. Introdotte molte nuove misure di natura organizzativa ed un più stretto collegamento con il Piano Performance di dipendenti e Dirigenti. |

2. FINALITA'

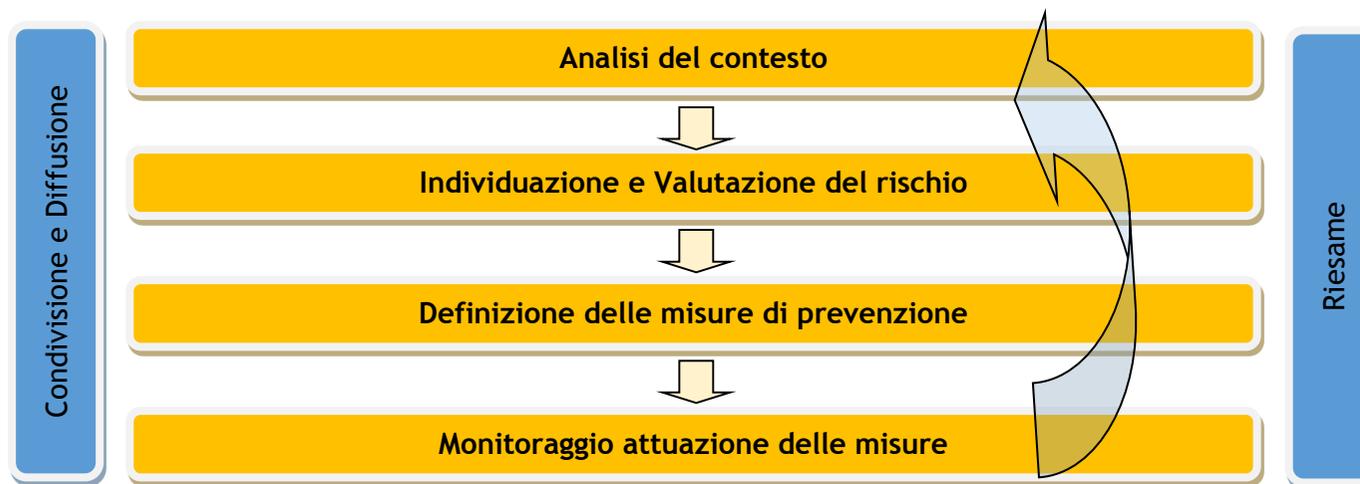
1. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito denominato Piano) è un documento strategico di programmazione la cui finalità non è la repressione o sanzione, compito che spetta ad altre istituzioni dello Stato, ma lo sviluppo della cultura della legalità e la riduzione del rischio corruttivo.
2. Il valore strategico del Piano Anticorruzione è definito dalla sua traduzione, sia quanto ai temi dell'anticorruzione, sia a quelli della trasparenza, in obiettivi esecutivi di Performance, come meglio descritto al punto 9.1.
3. I suoi destinatari sono tutti gli operatori, di ruolo o ad incarico, che prestano servizio, a qualunque titolo, presso il comune di Monza.
4. L'adozione del Piano costituisce per l'Ente un'importante occasione per l'affermazione del **“buon amministrare”** e si concretizza nell'individuare, introdurre e attuare **“una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione”**. Misure oggettive e sostenibili, che incidono sull'organizzazione degli uffici, delle attività, delle funzioni e sull'articolazione delle competenze e dei ruoli.
5. L'approccio introdotto dal Comune di Monza per l'elaborazione del Piano si allontana dalla logica di formale adempimento e si sostanzia in un Piano concepito come un primo strumento di presidio della qualità e di miglioramento dei servizi, nel tentativo di creare valore pubblico, come indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA 2019) e come si evidenzia dalla metodologia di costruzione dello stesso. Obiettivo strategico recepito anche negli altri strumenti di programmazione adottati dall'Ente (DUP, Piano Performance, ecc.), con i quali il Piano deve essere coordinato.

3. METODOLOGIA

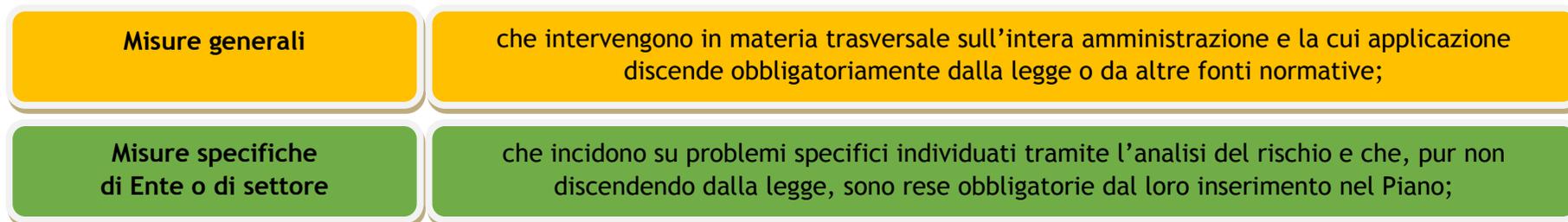
1. Ogni anno il Piano è rielaborato e approvato entro il 31 gennaio (aggiornamento annuale), per includere correzioni e proposte di miglioramento pervenute da Dirigenti e Referenti Anticorruzione, da cittadini, dipendenti e stakeholders, recepire modifiche normative e nuovi indirizzi espressi dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), renderlo coerente con i nuovi dati e informazioni provenienti dall'analisi del contesto e dal monitoraggio sull'attuazione delle misure.
2. Nel 2021 ANAC ha **prorogato al 31 marzo 2021** il termine per l'approvazione, tenendo conto di implicazioni e impatto sugli Enti dell'Emergenza Covid-19.
3. Modifiche possono essere approvate anche in corso d'anno, su proposta del RPCT, in caso siano accertate significative violazioni delle norme in materia di anticorruzione o se sono intervenuti mutamenti organizzativi.
4. Per la sua redazione il comune di Monza segue i principi e le regole introdotti dalle normative su anticorruzione e trasparenza e dai Piani Nazionali Anticorruzione adottati dall'ANAC, ma tiene conto anche della propria specificità, data da dimensioni, funzioni, ordinamento, e dallo specifico contesto territoriale, sociale, economico, culturale e organizzativo, descritte nell'analisi sul contesto.
5. In particolare l'Amministrazione ha scelto di basarsi sui seguenti principi metodologici:

- approccio sostanziale e non di adempimento, con particolare riferimento alla sostenibilità delle misure individuate;
- introduzione di misure di prevenzione di tipo organizzativo, che vanno cioè a incidere sulle modalità con cui sono strutturati e svolti i procedimenti e le attività, piuttosto che sui controlli;
- razionalizzazione e messa a sistema dei controlli già esistenti;
- rafforzamento dell'integrazione fra il processo di gestione del rischio di corruzione e quello di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, prevedendo che tutte le misure specifiche programmate nel Piano siano obiettivi del Piano della Performance e inserendo criteri di valutazione che tengano conto del coinvolgimento nel sistema di prevenzione della corruzione;
- miglioramento e implementazione continua del sistema di gestione del rischio con il coinvolgimento costante, durante tutto l'anno di dirigenti e responsabili di procedimento in incontri volti a identificare nuovi rischi e ulteriori processi/attività/procedimenti, nonché valutare la sostenibilità a posteriori delle misure;
- incidere sulla definizione, modellizzazione e digitalizzazione degli iter procedurali, per restituire valore pubblico e porre il Piano come primo strumento di presidio della qualità e di miglioramento dei servizi.

6. Il presente Piano è quindi elaborato secondo una **logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento**. Le fasi centrali del sistema sono l'analisi del contesto, l'identificazione e valutazione del rischio e la definizione delle misure di prevenzione del rischio, a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali: la fase di condivisione, consultazione e diffusione e la fase di riesame del sistema. Sviluppandosi in maniera "ciclica", in ogni sua ripartenza il ciclo deve tener conto, in un'ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno



7. Nella fase di **analisi del contesto** si analizza la realtà esterna ed interna, in modo da raccogliere dati e informazioni utili a capire la dinamica di fenomeni in continua evoluzione;
8. La **valutazione del rischio** è la fase successiva ed è cruciale, perché un evento rischioso non identificato non può essere gestito e la sua mancata individuazione può compromettere l'attuazione di una efficace strategia di prevenzione. Questa fase è basata su:
 - a) la mappatura dei processi/procedimenti, cioè la rappresentazione razionale delle attività che l'Ente svolge trasformando le risorse (*input*) in un prodotto (*output*) e individuandone i soggetti responsabili;
 - b) l'identificazione delle potenziali minacce corruttive associate ad ogni processo/procedimento, tenendo conto che il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ribadisce che i processi analizzati devono fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo ai procedimenti ritenuti a rischio
 - c) l'elaborazione di una Matrice di valutazione dell'esposizione al rischio.
9. Una volta individuato e associato ad ogni singolo processo il rischio di corruzione e valutato il relativo grado di esposizione, occorre definire le **misure da attuare** per contrastare l'insorgere della minaccia corruttiva, i responsabili, i tempi della loro attuazione.
10. Le misure, che devono essere concrete e sostenibili, si sostanziano sia in misure di carattere organizzativo, oggettivo, sia in misure di carattere comportamentale, soggettivo e si distinguono in:



11. Il ciclo si esaurisce con la definizione delle modalità di effettuazione del monitoraggio, fase di controllo sulla reale attuazione ed efficacia delle misure introdotte.
12. A latere, ma essenziali per la buona riuscita del Piano sono la sua diffusione e condivisione, che avviene attraverso:
 - a) la pubblicazione sul portale del comune di Monza nell'area denominata "Amministrazione trasparente" e nella rete intranet dell'Ente;
 - b) la trasmissione alle società partecipate e/o controllate dal comune di Monza;
 - c) la consegna di una copia a tutti i dipendenti neoassunti, sia a tempo determinato che indeterminato, da parte della Direzione Organizzazione e Risorse Umane, da effettuarsi al momento della presa in servizio con l'acquisizione formale di una dichiarazione di presa d'atto;
 - d) l'organizzazione, con cadenza almeno annuale, di momenti di formazione e di confronto con i dipendenti dell'Ente e con gli stakeholders per acquisire suggerimenti e valutazioni concrete circa l'implementazione delle attività a rischio, nonché stimoli per la conseguente attività di prevenzione;

- e) l'attivazione di forme di comunicazione e coinvolgimento dei cittadini in materia di trasparenza e anticorruzione;
- f) la collaborazione con l'assessorato con specifiche deleghe in materia di anticorruzione e trasparenza alla realizzazione di iniziative di sensibilizzazione della cittadinanza;
- g) l'invio alle Associazioni maggiormente rappresentative e portatrici di interessi diffusi (a titolo esemplificativo Organizzazioni sindacali dei dipendenti, Ordini professionali, Associazioni di categoria, Associazioni operanti nel campo della diffusione della cultura della legalità, altri enti pubblici del territorio).

4. ULTERIORI RIFERIMENTI NORMATIVI

1. La normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza si compone di un vasto numero di altre disposizioni, precedenti o successive alla Legge 190/2012, di cui si fornisce un compendio:

| | |
|--|---|
| direttiva, n. 8/2009 Min. Pubblica amministrazione e l'innovazione | Linee Guida per i siti web della PA (26 luglio 2010, con aggiornamento 29 luglio 2011) |
| delibera CIVIT n. 105/2010 | Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità |
| delibera del 2.3.2011 del Garante per la Protezione dei Dati Personali | Linee Guida in materia di trattamento dei dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato anche da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web |
| delibera CIVIT n. 2/2012 | Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità |
| d.lgs 31 dicembre 2012, n. 235 | Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi |
| d.lgs 8 aprile 2013, n. 39 | "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" |
| delibera CIVIT n. 6/2013 | "Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013 |
| delibera CIVIT n.72/2013 | Piano Nazionale Anticorruzione 2013 |
| D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 | "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici"; |
| decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 | Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" |
| legge 27 maggio 2015, n. 69 | "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" |
| art. 7, legge 7 agosto 2015, n. 124 | "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"; |
| d.lgs 25 maggio 2016, n. 97 | "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza" |
| determinazione ANAC n. 12/2015 | Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione |
| determinazione ANAC n. 831/2016 | Piano Nazionale Anticorruzione 2016 |
| determinazione ANAC n. 1309/2016 | Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico |

| | |
|---|--|
| delibera ANAC n. 1310/2016 | Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016 |
| determinazione ANAC n. 241/2017 | Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali |
| determinazione ANAC n. 556/2017 | Linee guida sulla tracciabilità dei flussi finanziari |
| delibera ANAC n. 973/2016 | Linee Guida n. 1 aggiornate "Indirizzi generali sull'affidamento dei servizi attinenti l'architettura e l'ingegneria |
| delibera ANAC n. 1005/2016 | Linee Guida n. 2 aggiornate "Offerta economicamente più vantaggiosa" |
| delibera ANAC n. 1007/2017 | Linee Guida n. 3 Nomina, ruolo e compiti del RUP per l'affidamento di appalti e concessioni |
| delibera ANAC n. 1008/2017 | Linee Guida n. 6 - Indicazione dei mezzi di prova adeguati e delle carenze nell'esecuzione di un precedente contratto di appalto che possano considerarsi significative per la dimostrazione delle circostanze di esclusione di cui all'art. 80, comma 5, lett. c) del Codice |
| delibera ANAC n. 950/2017 - | Linee Guida n. 8 - Ricorso a procedure negoziate senza previa pubblicazione di un bando nel caso di forniture e servizi ritenuti infungibili |
| delibera ANAC n. 907/2018 | Linee guida n. 12 "Affidamento di servizi legali" |
| delibera ANAC n. 1134/2017 | Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici |
| delibera ANAC n. 1208/2017 | Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione; |
| delibera ANAC n. 840/2018 | Richieste di parere all'ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del RPCT" |
| delibera ANAC n. 1074/2018 | Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione. |
| regolamento UE 2016/679 | General Data Protection Regulation (GDPR) entrato in vigore in Italia il 19/09/2018 |
| Sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019 | La Consulta ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 14, co. 1-bis, d.lgs. 33/2013 nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui all'art. 14, comma 1, lettera f), dello stesso decreto legislativo anche per tutti i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti. |
| delibera ANAC n. 161/2019 | Linee Guida n. 14 "Indicazioni sulle consultazioni preliminari di mercato" |
| delibera ANAC n. 215/2019 | "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001" |
| delibera ANAC n. 494/2019 | "Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici» |
| delibera ANAC n. 636/2019 | Linee guida n.4 aggiornate "Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici" |
| delibera ANAC n. 1064/2019 | Piano Nazionale Anticorruzione 2019 |
| Delibera ANAC 1201/2019 | Indicazioni per l'inconferibilità di incarichi ai condannati per delitti contro la Pubblica amministrazione |

PARTE II

IL PROCESSO DI ELABORAZIONE DEL PIANO

5. TEMPI

1. Di seguito sono elencate le tempistiche di elaborazione del Piano e relativi soggetti responsabili:

| Tempi | Soggetti responsabili | Attività |
|---------------------------------------|--|--|
| Tutto l'anno | RPCT, Ufficio Anticorruzione e Trasparenza | <ol style="list-style-type: none"> 1. Analisi del contesto e delle novità o modifiche alle normative 2. Analisi esiti del monitoraggio sull'attuazione delle misure 3. Svolgimento di incontri con Dirigenti e Responsabili del Procedimento. 4. Consultazione di cittadini, dipendenti, associazioni di categoria rappresentative e portatrici di interessi diffusi o operanti nel campo della diffusione della cultura della legalità tramite web form. |
| Tutto l'anno | Stakeholders, dipendenti, cittadini | Inviare proposte e osservazioni per il miglioramento del Piano attraverso la piattaforma https://www.comune.monza.it/it/utilita/segnala/Anticorruzione/index.html |
| Entro 15 luglio | Segretario generale, Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, Ufficio Pianificazione e controllo strategico | Inserimento nel DUP degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione |
| Entro 31 luglio | Consiglio comunale | Approvazione DUP |
| Entro 15 ottobre | RPCT, Ufficio Anticorruzione e Trasparenza | <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborazione prima bozza dell'aggiornamento al Piano. 2. Condivisione con il Tavolo di Lavoro sulla Legalità |
| Entro 30 ottobre | RPCT, Ufficio Anticorruzione e Trasparenza | Presentazione in Conferenza Dirigenti e invio a Dirigenti, Referenti anticorruzione |
| Entro 30 novembre | Dirigenti, NIV, Referenti anticorruzione | Trasmissione delle proposte di modifica o miglioramento o richieste di introduzione di nuove misure di contrasto, di nuovi processi a rischio individuati e graduazione del loro livello di rischio sulla base dei criteri di cui al punto 10. |
| Entro 15 dicembre | RPCT, Ufficio Anticorruzione e Trasparenza | <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborazione della seconda bozza del Piano sulla base delle indicazioni raccolte da parte di Dirigenti, NIV e Referenti anticorruzione. 2. Presentazione della bozza del Piano alla <i>Commissione Consiliare</i> "Affari Generali - Partecipazione e Politiche Giovanili - Comunicazione - Rapporti Istituzionali - Sport - Istruzione e Personale - Legalità". 3. Condivisione della seconda bozza del Piano con il Tavolo di Lavoro sulla Legalità |
| Entro 15 gennaio | NIV, Commissione Consiliare | <ol style="list-style-type: none"> 1. Raccolta pareri del NIV 2. Trasmissione a RPCT delle proposte di modifica del Piano. |
| Entro 31 gennaio (salvo deroghe ANAC) | RPCT, Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, Giunta comunale | <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborazione definitiva del Piano 2. Approvazione 3. Pubblicazione sul sito e diffusione |

6. SOGGETTI RESPONSABILI O COINVOLTI

1. All'interno dell'Ente sono definiti ruoli e ambiti di responsabilità per l'attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.
2. **La violazione, mancato o incompleto adempimento delle misure di prevenzione previste dal Piano e/o del dovere di collaborazione, costituisce illecito disciplinare, così come la mancata collaborazione alle richieste del RPCT.**

6.1 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

1. *Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* (di seguito denominato *RPCT*) del comune di Monza è l'avv. Giuseppina Cruso, nominata con decreto del Sindaco n. 36 del 9/12/2019 (prot. 214745/2019), già Segretario generale dell'ente.
2. Tale ruolo è attribuibile unicamente ai Dirigenti amministrativi di ruolo dell'Ente, secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 7, della legge 190/2012, al fine di garantire che sia un Dirigente stabile dell'amministrazione con adeguata conoscenza della sua organizzazione e del suo funzionamento e dotato quindi della necessaria imparzialità e autonomia valutativa.
3. Al *RPCT* sono garantiti idonei e congrui **poteri di interlocuzione e controllo**, indicati nella sotto riportata tabella, che devono essere coordinati con quelli degli altri organi di controllo interno al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema dei controlli, e dedicata una struttura che lo coadiuvi in tutti i compiti ad esso attribuiti, identificata nell'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, presidiata da un'Alta professionalità.

| Compiti e poteri | Periodicità e scadenze |
|---|---|
| Elaborare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza anche sulla base delle indicazioni e proposte pervenute da cittadini, stakeholders, Dirigenti e dipendenti. | entro il 31 gennaio di ogni anno (deroga al 31 marzo per il 2021) |
| Identificare e aggiornare i processi a rischio, i rischi ad essi connessi, i criteri per la valutazione del rischio, le misure di prevenzione, le modalità di effettuazione del monitoraggio sulla loro attuazione, in collaborazione con i Dirigenti | annuale |
| Monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione contenute nel Piano e sulla loro efficacia | semestrale o annuale |
| Predisporre la Relazione annuale sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione | entro il 15 dicembre di ogni anno |
| Verificare completezza, chiarezza, aggiornamento delle informazioni soggette all'obbligo di trasparenza | semestrale |
| Trasmettere i vertici dell'Amministrazione e al Nucleo Indipendente di Valutazione i risultati del monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza | annuale |
| Segnalare agli organi di indirizzo politico e al <i>Nucleo Indipendente di Valutazione</i> su disfunzioni e irregolarità nell'attuazione delle misure previste nel Piano per la valutazione al fine della performance individuale. | quando necessario |

| | |
|---|-------------------|
| Segnalare all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure previste nel Piano | quando necessario |
| Presentare tempestiva denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria (art. 331 c.p.p.), per fatti che rappresentano notizia di reato e alla Procura della Corte dei Conti per 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) | quando necessario |
| Decidere nei casi di riesame dell'accesso civico e segnalazione all'Ufficio Procedimenti Disciplinari se la richiesta di accesso civico riguarda dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria | quando necessario |
| Vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalazione delle violazioni all'ANAC | sempre |
| Nominare i <i>Referenti Anticorruzione</i> sulla base delle indicazioni fornite dai Dirigenti | quando necessario |
| Diffondere e promuovere la cultura della legalità e la conoscenza del Piano e del Codice di Comportamento anche attraverso iniziative pubbliche e percorsi di formazione del personale | annuale |
| Accedere senza limitazioni alle informazioni e ai documenti rilevanti per le proprie attività di indagine, analisi, controllo, con obbligo da parte di Dirigenti e dipendenti, di favorire e fornire le informazioni richieste, con particolare riferimento al protocollo di ente e altre banche dati | quando necessario |
| Intervenire nella redazione e revisione delle procedure e dei processi che abbiano impatto con in materia di anticorruzione e trasparenza e proporre modifiche se, nel corso dei controlli, siano state evidenziate disfunzioni o attività che abbiano impatto potenzialmente negativo in materia di anticorruzione e trasparenza | quando necessario |
| Organizzare la Giornata della trasparenza | annuale |

6.2 Organi di Indirizzo Politico

1. Gli organi d'indirizzo politico devono svolgere un ruolo pro-attivo nel processo di definizione delle strategie di prevenzione della corruzione, creando un contesto che sia di reale supporto al *RPCT* e sono destinatari della Relazione annuale del *RPCT*, che dà conto dell'attività svolta e di eventuali disfunzioni riscontrate nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza
2. Nel comune di Monza, a testimonianza dell'attenzione verso le tematiche della legalità, gli organi d'indirizzo politico sono coinvolti nel processo di formazione del Piano a tutti i livelli, come più ampiamente dettagliato nella sottostante tabella.
3. Dal 2020 il coinvolgimento del Consiglio comunale, è stato consolidato con l'inserimento nel DUP, Il Documento Unico di programmazione che delinea la guida strategica e operativa dell'Ente, di specifici obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza, in linea

con quanto prevede il PNA 2019: “Per gli enti locali, caratterizzati dalla presenza di due organi di indirizzo politico, uno generale (il Consiglio) e uno esecutivo (la Giunta), l’Autorità ritiene utile l’approvazione da parte dell’Assemblea di un documento di carattere generale sul contenuto del PTPCT, mentre l’organo esecutivo resta competente all’adozione finale. In questo modo l’organo esecutivo (e il suo vertice, il Sindaco/Presidente) avrebbe più occasioni di esaminare e condividere il contenuto del PTPCT”

“A mero titolo esemplificativo può ritenersi una buona pratica la scelta di coinvolgere il Consiglio nella definizione degli obiettivi strategici per la successiva adozione del PTPCT da parte della Giunta.”

| Compiti | Responsabile | Periodicità e scadenze |
|---|---------------------------|-------------------------------|
| Nominare il RPCT | Sindaco | tempestivamente |
| Assicurare che il RPCT disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell’incarico con piena autonomia ed effettività | Sindaco | sempre |
| Definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che valorizzino lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio corruttivo | Consiglio comunale | approvazione DUP |
| Collaborare all’elaborazione del Piano | Assessorato alla Legalità | sempre |
| Promuovere la cultura della legalità attraverso iniziative di sensibilizzazione | Assessorato alla Legalità | sempre |
| Condividere, discutere e proporre modifiche al Piano prima della sua approvazione | Commissione consiliare | entro 15 gennaio di ogni anno |
| Adottare il Piano (provvedimento di Giunta) | Giunta comunale | entro 31 gennaio di ogni anno |

6.3 Dirigenti

1. I Dirigenti hanno un ruolo attivo sia nell’elaborazione del Piano sia nella sua esecuzione in quanto responsabili dell’attuazione di tutte le misure previste nel Piano, dei controlli sull’integrità dei comportamenti e sull’operato dei propri dipendenti e collaboratori.
2. L’attuazione o meno di tali attività, per i quali sono coadiuvati dal personale alle loro dipendenze, è rilevata anche ai fini del procedimento di valutazione della Performance individuale.

| Compiti | Periodicità e scadenze |
|---|--------------------------------|
| Attuare le misure previste nel Piano e adempiere agli obblighi di trasparenza | sempre |
| Rendicontare al RPCT, tramite apposito report di Autovalutazione, in merito all’attuazione delle misure anticorruzione previste nel Piano | Entro 30 giorni dalla scadenza |

| | |
|--|---------------------------------|
| Adottare provvedimenti e impartire direttive scritte e/o verbali (incontri periodici) dirette/i ai Responsabili del Procedimento e al personale assegnato in merito alle misure previste nel Piano. | quando necessario |
| Collaborare con il <i>RPCT</i> e la sua struttura nell'individuazione del rischio, dei processi a rischio e delle relative misure anticorruzione, nonché nella valutazione dell'esposizione al rischio | sempre |
| Evadere tempestivamente le richieste di informazioni avanzate dal <i>RPCT</i> e dall'Ufficio Anticorruzione | entro 15 giorni dalla richiesta |
| Raggiungere gli obiettivi di performance legati all'anticorruzione e trasparenza | sempre |
| Tenere conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione delle misure anticorruzione e del loro grado di collaborazione con il <i>RPCT</i> | sempre |
| Partecipare alle attività di formazione e facilitare la partecipazione dei dipendenti | quando richiesto |
| Astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990 e s.m.i., dall'adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale | quando necessario |
| Attuare la normativa sull'accesso civico semplice e generalizzato | sempre |

6.4 Ufficio Anticorruzione e Trasparenza

1. Il *RPCT* è affiancato nell'esecuzione delle sue funzioni, da una struttura organizzativa dedicata, adeguata al compito da svolgere per qualità del personale e per mezzi tecnici. Tale struttura è presidiata da una Alta Professionalità.

| Compiti | Periodicità e scadenze |
|--|--------------------------------|
| Coadiuvare il <i>RPCT</i> nell'elaborazione del Piano mediante identificazione e aggiornamento dei processi a rischio, dei rischi ad essi connessi, dei criteri per la valutazione del rischio e nell'Individuazione delle misure di prevenzione e delle modalità di effettuazione del monitoraggio sulla loro attuazione. | sempre |
| Analizzare il contesto interno ed esterno e le proposte di nuove misure e azioni pervenute | sempre |
| Redigere il Piano e tutti i documenti ad esso associati, nonché la Relazione annuale sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione | entro 31 dicembre di ogni anno |
| Tenere i rapporti con i Dirigenti per la raccolta di proposte o modifiche delle misure di prevenzione e dei processi a rischio | sempre |
| Tenere i rapporti con il <i>Nucleo Indipendente di Valutazione</i> e sua assistenza nella vigilanza sull'esecuzione del programma della trasparenza | in base alle scadenze |

| | |
|--|-------------------------------|
| Effettuare il monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione e presidiare l'iter di raccolta delle attestazioni prodotte dai Dirigenti | trimestrale |
| Controllare il corretto adempimento degli obblighi di trasparenza | in base alle diverse scadenze |
| Pubblicare, direttamente o tramite i responsabili della pubblicazione individuati nell' Allegato D , i dati e documenti obbligatori nella sezione Amministrazione trasparente | sempre |
| Presidiare, coordinare e controllare il flusso informativo proveniente dalla rete dei <i>Referenti</i> | semestrale |
| Elaborare analisi su procedure e processi per individuare indicatori di anomalia | sempre |
| Presiedere l'iter delle segnalazione antiriciclaggio | sempre |
| Coadiuvare il <i>Segretario generale</i> nell'esecuzione dei controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile sugli atti | sempre |
| Fornire consulenza e supporto agli uffici per l'attuazione degli adempimenti e delle misure | quando richiesto |
| Compilare il registro degli Accessi civici e fornire agli uffici consulenza sull'applicazione della normativa su accesso civico semplice e generalizzato | sempre |
| Sviluppare gli Open data e curare la pubblicazione dei dataset | sempre |
| Coordinare le iniziative di formazione e di promozione della legalità | sempre |
| Partecipare al Tavolo di Lavoro sulla Legalità | quando convocato |

6.5 Referenti Anticorruzione

1. I *Referenti Anticorruzione* sono figure di supporto nella elaborazione del Piano e nell'effettuazione del monitoraggio individuati dai Dirigenti all'interno dei settori di competenza e nominati dal Direttore generale, così come indicato all'**Allegato C** e destinatari di formazione specifica e continua svolta dal *RPCT* e dal *Responsabile dell'ufficio Anticorruzione e Trasparenza*.

| Compiti | Periodicità e scadenze |
|--|--------------------------------|
| Rendicontare per iscritto al <i>RPCT</i> informazioni e dati richiesti, relativi ai loro servizi, e ogni elemento utile da portare a conoscenza | Entro 30 giorni dalla scadenza |
| Informare il <i>RPCT</i> e l' <i>ufficio Anticorruzione e Trasparenza</i> su eventuali criticità riscontrate che impediscano il raggiungimento degli obiettivi, senza attendere la relazione semestrale, in modo da poter mettere in atto velocemente eventuali correttivi delle misure adottate | tempestivamente |
| Partecipare alla formazione | quando richiesto |

6.6 Dipendenti e Collaboratori

1. I dipendenti e tutti i collaboratori (anche esterni) sono tenuti a collaborare con il RPCT, a osservare le misure contenute nel Piano, e conformare il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e segnalare le situazioni di illecito di cui sono venuti a diretta conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.
2. La violazione, mancato o incompleto adempimento o non conformità delle misure di prevenzione previste dal Piano, costituisce illecito disciplinare.

| Compiti | Periodicità e scadenze |
|--|------------------------|
| Rispettare le prescrizioni contenute nel Codice di Comportamento di ente | sempre |
| Adempiere alle disposizioni contenute nel Piano | sempre |
| Collaborare e rispondere nei tempi previsti alle richieste del RPCT | sempre |
| Astenersi (art. 6 del Codice di Comportamento del comune di Monza) dal partecipare all'adozione di decisioni o attività inerenti la trattazione di una pratica in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale; | quando necessario |
| Partecipare alla formazione e all'aggiornamento sulle tematiche inerenti la prevenzione della anticorruzione, della trasparenza e del contrasto al riciclaggio. | quando richiesto |
| Rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni di cui vengano a conoscenza e la normativa vigente in materia di trattamento e protezione dei dati. | sempre |

6.7 Nucleo Indipendente di Valutazione

1. Il comune di Monza ha istituito, con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 23 gennaio 2014, in sostituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, un Nucleo Indipendente di Valutazione costituito in forma monocratica e selezionato in base a requisiti soppesati e scelti dalla stessa amministrazione;
2. L'incarico di componente del *Nucleo Indipendente di Valutazione* per il triennio 2021-2023, è stato conferito, con determina n. 2132 del 17/12/2020 al dott. Luca Bisio.
3. Al *Nucleo Indipendente di Valutazione* sono trasmessi tutti i rilievi avanzati a Dirigenti e dipendenti in merito alla mancata o carente applicazione delle misure contenute nel presente Piano.

| Compiti e poteri | Periodicità e scadenze |
|---|------------------------|
| Offrire supporto metodologico al RPCT e alla sua struttura e, se disponibili, dati e informazioni utili all'analisi di contesto, alla valutazione e all'identificazione delle misure di prevenzione | quando necessario |

| | |
|--|---|
| Verificare la coerenza del Piano con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategica- del comune di Monza e che si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza nella misurazione e valutazione delle performance. | annuale |
| Verificare i contenuti della Relazione annuale sui risultati dell'attività svolta dal <i>RPCT</i> | annuale |
| Attestare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza. Il Documento di Attestazione deve fornire tutte le informazioni necessarie a verificare l'effettività e la qualità dei dati pubblicati e deve essere redatto secondo le indicazioni fornite ogni anno da ANAC e pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale. | in base alla scadenza stabilita da ANAC |
| Esprimere un parere obbligatorio sul Codice di comportamento-adoottato dal comune di Monza. | In sede di adozione |
| Riferire all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza | quando necessario |
| Richiedere al <i>RPCT</i> le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento delle attività di controllo ed effettuare audizioni dei dipendenti dell'Ente in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza | quando necessario |
| Partecipare al Tavolo di Lavoro sulla Legalità | quando convocato |

6.8 Tavolo di Lavoro sulla Legalità

1. E' una struttura interna all'Ente, formata nel 2018 a seguito dell'approvazione dell'aggiornamento annuale al Piano 2018-2020, con il compito di prevenire comportamenti corruttivi e analizzare azioni di prevenzione.
2. E' composto dal *Segretario generale*, dall'*Assessore alla Legalità*, dal *Responsabile dell'ufficio Anticorruzione e Trasparenza*, dal *Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV)*. Di volta in volta possono essere convocati i *Referenti Anticorruzione* nominati dai Dirigenti, e/o i singoli Dirigenti, e/o i responsabili dei procedimenti competenti per materia.

| Attività | Periodicità e scadenze |
|--|------------------------|
| Indicazioni generali circa le modalità di effettuazione del monitoraggio | annuale |
| Analisi dell'efficacia del Piano e idoneità delle misure | annuale |

3. Nel corso del 2018 il Tavolo di Lavoro sulla Legalità si è attivato in due sessioni: il 1° giugno e il 29 ottobre. Nella prima è stata definita la metodologia con la quale attuare i controlli. Nella seconda riunione si è proceduto all'analisi del monitoraggio semestrale, valutando la necessità di inserire nel Piano Performance indicatori che misurino la capacità di reportizzare dei Dirigenti ed evidenzino le inadempienze e le incongruenze procedurali desunte dai controlli effettuati dall'anticorruzione.
4. Nel corso del 2019 il Tavolo di Lavoro sulla Legalità si è riunito solo a dicembre, causa il trasferimento del precedente *RPCT* e *Segretario generale*, avvenuto il 26 luglio 2019. In particolare nelle riunioni del 16 e 23 dicembre 2019 sono stati discusse e condivise le indicazioni metodologiche di revisione con approccio qualitativo della Matrice di esposizione al rischio e il rafforzamento del sistema di collegamento con il Piano Performance. Stabilita anche la necessità di inglobare, nella valutazione sulla Performance individuale dei Dirigenti, i risultati del Monitoraggio.

5. Nel 2020 sono state effettuate n. 3 sedute, per approvare le metodologie di estrazione del campione di atti da esaminare per i controlli successivi e stabilire la revisione del Piano 2020-2021 nella parte inerente i termini di attuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione indicate nell'**Allegato B**, a seguito dell'insorgere dell'emergenza legata alla diffusione del virus SARS-COV-2, che ha inciso in modo sostanziale sul normale svolgimento dei procedimenti, sui tempi di esecuzione dei controlli e sulla organizzazione del lavoro (verbali 78457/20, 06984/20 e 165975/20).

6.9 Organismi Controllati o Partecipati dal Comune di Monza

1. La deliberazione di ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 ha apportato un'evoluzione al quadro normativo imponendo l'adozione di "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" e cioè:
 - a) [società partecipate](#) direttamente dal comune di Monza (vedi tabelle 23 e 24),
 - b) [società in controllo pubblico](#), come definite dal D.lgs 175/2016, escluse le società quotate (vedi tabelle 23 e 24)
 - c) associazioni, fondazioni e [enti di diritto privato](#) comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.
2. In qualsiasi momento il *RPCT* del comune di Monza, può accertare la veridicità delle dichiarazioni tramite procedure di campionamento.
3. All'Ufficio Enti Partecipati è attribuito il compito di vigilare sui soggetti sopra richiamati per verificare l'attuazione delle misure indicate nel presente Piano e di segnalare al *RPCT* del comune di Monza, l'eventuale omissione, incompletezza, mancato aggiornamento, irregolarità o tardiva esecuzione, ai fini dell'attivazione delle procedure sanzionatorie previste dalla normativa vigente.
4. Di seguito si riportano gli obblighi in capo ai soggetti di cui al comma 1, cui si aggiungono gli obblighi di trasparenza descritti nell'**Allegato E**.

| Compiti | Periodicità e scadenze |
|---|---------------------------------|
| Integrare il modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 già adottato con misure idonee a prevenire la corruzione in coerenza con le finalità della Legge 190/2012 o adottare un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, coerente con contenuti del presente Piano | entro 31 gennaio di ogni anno |
| Nominare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza | tempestivamente |
| Adempiere agli obblighi di trasparenza e alla normativa sull'accesso civico | tempestivamente |
| Verificare l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nei documenti adottati | annuale |
| Trasmettere al comune di Monza ogni informazione dallo stesso richiesta | entro 30 giorni dalla richiesta |
| Inviare al comune di Monza, all'Ufficio Enti partecipati, la dichiarazione annuale di cui all' Allegato E | entro 30 giorni dalla richiesta |
| Comunicare tempestivamente: | entro 30 giorni |

- a) eventuali contestazioni e corrispondenze annesse, effettuate dal proprio RPCT circa l'esistenza o l'insorgere di situazioni di inconferibilità o incompatibilità eventualmente sollevate
- b) irregolarità rilevate nel corso della verifica sull'attuazione delle misure anticorruzione

6.10 Altre Strutture

1. All'attuazione del Piano concorrono anche altri importanti uffici che dispongono di dati utili e rilevanti che hanno l'obbligo di fornire tempestivamente per la corretta attuazione del processo di gestione del rischio:

| Compiti | Responsabile | Periodicità e scadenze |
|--|---|------------------------|
| Fornire tempestivamente i dati e le informazioni richieste dall'RPCT e dal Responsabile ufficio Anticorruzione e Trasparenza | Tutti | quando richiesto |
| Collaborare con il RPCT e il Responsabile ufficio Anticorruzione e Trasparenza nell'individuazione di obiettivi e indicatori anticorruzione da inserire negli atti di programmazione e valutazione della Performance | Ufficio Pianificazione e controllo strategico | sempre |
| Controllare la compilazione degli indicatori anticorruzione inseriti nel Piano Performance dell'Ente, dandone rendicontazione a RPCT, Ufficio Anticorruzione e Trasparenza e NIV. | Ufficio Pianificazione e controllo strategico | trimestrale |
| Aggiornare il Codice di comportamento, quando non allineato con il Piano | Ufficio Procedimenti Disciplinari | annuale |
| Gestire i procedimenti disciplinari a seguito di segnalazione del RPCT su inadempienze di Dirigenti e dipendenti | Ufficio Procedimenti Disciplinari | quando richiesto |
| Fornire ed elaborare i dati richiesti per l'analisi del contesto | Ufficio Statistica | tempestivamente |

6.11 Responsabile Aggiornamento Dati Stazione Appaltante

1. Il comune di Monza ha individuato nell'ambito della dirigenza e nominato l'Avv. Paola Brambilla, in data 23.05.2017, Soggetto Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). L'individuazione del RASA è misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

| Compiti | Periodicità e scadenze |
|--|------------------------|
| Implementazione nella BDNCP presso l'ANAC, dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo ed è previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici (disciplina transitoria di cui all'art. 216, co. 10, del D.lgs. 50/2016). | tempestivamente |

7. ANALISI DEL CONTESTO

1. Per delineare le misure di prevenzione del fenomeno corruttivo è essenziale partire da un'analisi del contesto, esterno ed interno, fondata su dati, studi e ricerche attraverso cui ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera, in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

2. Nell'analizzare il contesto non si può non considerare che, nel 2020, la gestione dell'emergenza causata dalla **pandemia Covid-19**, ha causato stravolgimenti nel contesto esterno e portato a cambiamenti considerevoli delle procedure interne, fatti che hanno inciso anche sull'attività dell'anticorruzione. Da qui la **necessità di revisionare il Piano 2020-2022** per modificare le scadenze di alcune delle misure di prevenzione previste e/o dei termini di svolgimento del monitoraggio. **Revisione approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 119 del 16.7.2020.**

3. In particolare l'emergenza Covid 19, come sottolineato da ANAC in vari documenti e anche nel corso del webinar di Trasparency International del 24/02/2021, ha modificato il contesto esterno incidendo su:

- normativa sugli appalti, introducendo innalzamento delle soglie, procedure accelerate, negoziate senza pubblicazione del bando;
- termini di conclusione dei procedimenti con la sospensione dei termini di conclusione;
- limitazioni alla mobilità, con conseguenti impossibilità di visionare cantieri e opere già avviate;
- quadro normativo incerto e mutevole (decreti per la Fase 1, Fase 2 e Fase 3);
- aumento della disponibilità di risorse economiche e delle sovvenzioni;
- pagamenti tramite canali inusuali;
- aumento dell'infiltrazione mafiosa negli operatori economici.

E cambiato il contesto interno rispetto a:

- nuovi assetti organizzativi (smartworking, unità di crisi),
- offerta e domanda di servizi aggiuntivi (es consegne a domicilio, buoni pasto, bonus affitti, ecc.),
- gestione non proceduralizzata i nuovi benefici economici.

7.1 Contesto Esterno

1. Nel Rapporto "La corruzione in Italia 2016-2019", basato sull'esame dei provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nell'ultimo triennio concernenti indagini per ipotesi di corruzione nel settore degli appalti pubblici, ANAC elabora un quadro dettagliato, benché non scientifico né esaustivo, delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti. Le conclusioni sono piuttosto eloquenti: "Il quadro complessivo che emerge dal rapporto testimonia che la corruzione rappresenta un fenomeno radicato e persistente, verso il quale tenere costantemente alta l'attenzione":

2. La conclusione a cui arriva l'ANAC è che per arginare la notevole varietà delle forme di corruzione è necessario mettere in atto un'azione combinata di strumenti preventivi e repressivi.

Grafico 4.2 Episodi di corruzione 2016-2019

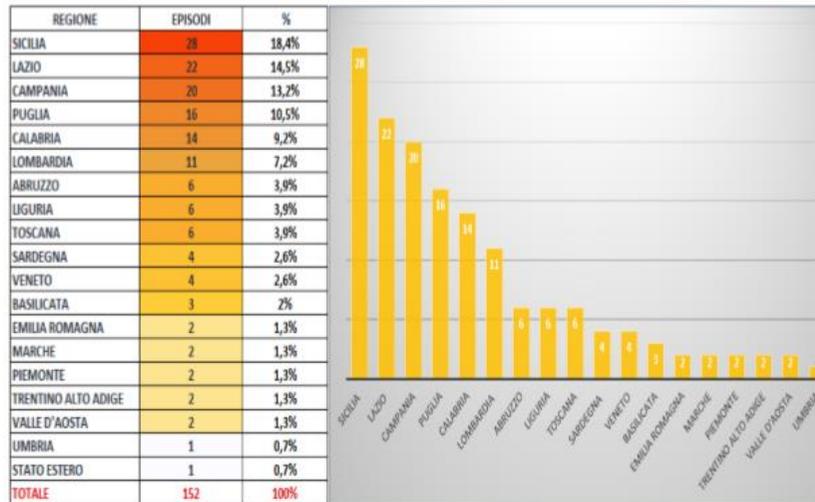
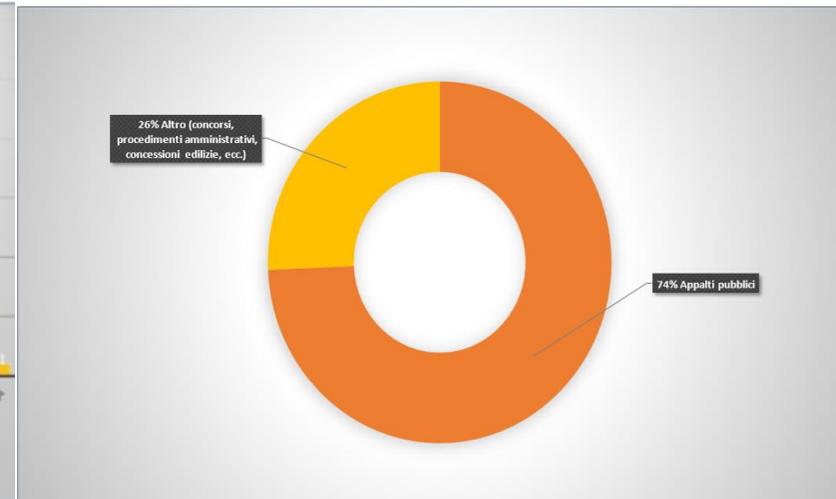
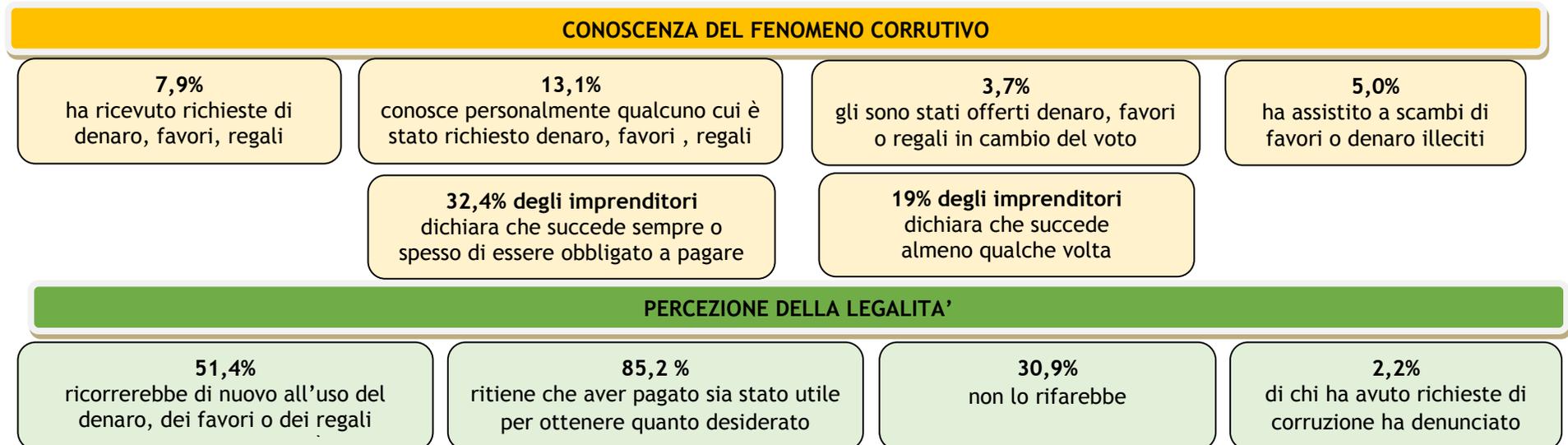


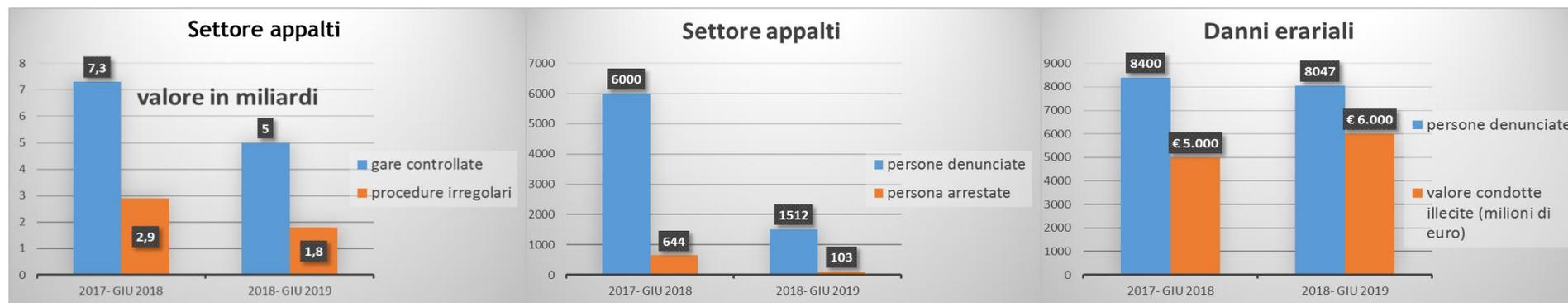
Grafico 4.3 Ambito della corruzione



3. Nell'ottobre 2017, l'ISTAT ha condotto [un'indagine sulla percezione della corruzione in Italia](#), rilevando, su un campione di 1.742.000 famiglie, che la corruzione è ritenuta dalla maggioranza degli italiani "deprecabile, ma utile" per i propri fini personali. Una tendenza culturale che fa emergere un quadro di grave deficit dei valori della legalità, per cui si biasima, ma non si contrasta il malaffare.



4. Nel campo dei reati contro la Pubblica Amministrazione è importante quanto evidenziato dal Comando generale della Guardia di Finanza nel rapporto sui risultati conseguiti negli ultimi 36 mesi:



5. Interessante anche rilevare come, nel 2018, siano stati rilevati dai media, in Italia, 983 casi di corruzione, di cui il 24,72% ha riguardato la Pubblica Amministrazione. Di questi, per 772 sono in corso indagini o processi e 114 hanno portato a condanne. I reati più riscontrati sono corruzione, peculato e abuso d'ufficio.
6. In merito ai fenomeni di **infiltrazione mafiosa**, ai reati di riciclaggio e corruzione nel territorio, le ultime **Relazioni della DIA** (2 semestre 2019) evidenziano che l'Emergenza Covid-19 potrebbe aumentare il pericolo di infiltrazione delle organizzazioni criminali negli apparati amministrativi e che saranno i Comuni ad essere più esposti agli interessi delle organizzazioni criminali perché *"beneficiari di forti somme di denaro da impiegare in appalti e servizi pubblici"*.
7. Per contrastare questo rischio la DIA promuove il passaggio ad una **completa digitalizzazione delle gare**, *"che avrebbe molteplici effetti positivi: velocizzazione delle assegnazioni, maggiore trasparenza, tutela della concorrenza, garanzia dell'inviolabilità e della segretezza delle offerte, tracciabilità delle operazioni di gara, un continuo monitoraggio dell'appalto e, non ultimo, un maggior controllo ai fini antimafia"*.
8. Altri settori su cui è necessario operare un monitoraggio sono **servizi cimiteriali** *"dove è opportuno verificare se le cosche potranno, in qualche modo, incidere sulle decisioni delle amministrazioni comunali in merito alla gestione dei cimiteri, con particolare riferimento alle modifiche ai Piani Regolatori Cimiteriali e ai criteri di assegnazione delle concessioni"* e la **gestione di impianti sportivi e palestre** che *"ha subito, negli ultimi anni, diverse attenzioni da parte dei clan che, proprio a seguito dell'emergenza, potrebbero intercettare imprenditori in difficoltà, rilevando le società"*.
9. La Lombardia si conferma la regione con il più alto numero di segnalazioni di operazioni di riciclaggio (23.791, 18% del totale) e una fra le maggiori per procedure interdittive antimafia emanate (65, l'11% del totale).
10. In provincia di Monza e Brianza oltre alla storica presenza di *"locali" di 'ndrangheta* (entità territoriali di almeno 49 affiliati presenti a Monza, Giussano, Desio, Seregno, Lentate sul Seveso e Limbiate) appare significativo il provvedimento emesso dal Prefetto di Monza e della Brianza che ha portato alla cancellazione dalla cd. white list di una società operante nei rifiuti, per connessioni con un clan leccese.

11. Recentemente la provincia monzese è stato teatro di indagini del NOE (Nucleo Operativo Ecologico dell'Arma dei Carabinieri) in ordine allo smaltimento illecito di rifiuti, tema che, negli ultimi 5 anni, ha visto il Comune di Monza direttamente interessato da inchieste e processi in merito all'appalto per la raccolta e smaltimento dei rifiuti, sfociati in condanne e patteggiamenti a carico di un assessore, un Dirigente e un dipendente.
12. Nel 2018 è inoltre emerso all'attenzione del RPCT e sulla stampa locale, il caso di un Dirigente che ha violato le norme sul conflitto d'interesse in merito ad un concorso pubblico che vedeva fra i partecipanti un proprio familiare. L'omissione della comunicazione sull'insorgenza di una causa di incompatibilità che determini l'impossibilità a partecipare all'adozione della decisione o allo svolgimento dell'attività, ha portato alla sua sospensione dal servizio per la violazione dei commi 1,3 e 4 dell'articolo 6 del Codice di Comportamento del Comune.
13. Nel 2019 un'indagine svolta dalla Procura della Repubblica su una presunta organizzazione criminale finalizzata al rilascio o rinnovo dei permessi di soggiorno e alla concessione del nulla osta per il ricongiungimento familiare di congiunti di extracomunitari, ha coinvolto un dipendente dell'ente, immediatamente spostato ad altro incarico.

Tabella 1 - Reati denunciati all'autorità giudiziaria nella provincia di Monza e Brianza

| Tipo di delitto (non contemplati quelli contro la PA, ma si evidenziano quelli inerenti il riciclaggio di denaro) | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| strage | 0 | 0 | 0 |
| omicidi volontari consumati | 0 | 0 | 1 |
| tentati omicidi | 1 | 3 | 2 |
| infanticidi | 0 | 0 | 0 |
| omicidi preterintenzionali | 0 | 0 | 0 |
| omicidi colposi | 4 | 2 | 4 |
| percosse | 39 | 34 | 25 |
| lesioni dolose | 134 | 187 | 112 |
| minacce | 113 | 99 | 96 |
| sequestri di persona | 1 | 3 | 1 |
| ingiurie | 2 | .. | .. |
| violenze sessuali | 11 | 14 | 13 |
| atti sessuali con minorenne | 1 | 1 | 0 |
| corruzione di minorenne | 0 | 0 | 0 |
| sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione | 5 | 1 | 0 |
| pornografia minorile e detenzione di materiale pedopornografico | 0 | 2 | 3 |
| furti | 4292 | 4287 | 3351 |
| - furti con strappo | 64 | 61 | 50 |

| | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| - furti con destrezza | 476 | 507 | 428 |
| - furti in abitazioni | 623 | 785 | 692 |
| - furti in esercizi commerciali | 279 | 287 | 234 |
| - furti in auto in sosta | 1023 | 961 | 694 |
| - furti di opere d'arte e materiale archeologico | 3 | 1 | 0 |
| - furti di automezzi pesanti trasportanti merci | 1 | 1 | 0 |
| - furti di ciclomotori | 16 | 23 | 14 |
| - furti di motocicli | 80 | 81 | 58 |
| - furti di autovetture | 257 | 229 | 178 |
| rapine | 119 | 122 | 94 |
| - rapine in abitazione | 3 | 4 | 3 |
| - rapine in banca | 0 | 0 | 1 |
| - rapine in uffici postali | 0 | 0 | 0 |
| - rapine in esercizi commerciali | 20 | 15 | 7 |
| - rapine in pubblica via | 74 | 82 | 65 |
| estorsioni | 4 | 13 | 10 |
| truffe e frodi informatiche | 122 | 213 | 291 |
| delitti informatici | 14 | 13 | 25 |
| contraffazione di marchi e prodotti industriali | 2 | 2 | 0 |
| violazione della proprietà intellettuale | 0 | 0 | 0 |
| ricettazione | 40 | 35 | 47 |
| riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita | 8 | 7 | 2 |
| usura | 0 | 0 | 0 |
| danneggiamenti | 651 | 684 | 705 |
| incendi | 3 | 2 | 1 |
| danneggiamento seguito da incendio | 3 | 3 | 13 |
| normativa sugli stupefacenti | 66 | 82 | 103 |
| attentati | 0 | 0 | 1 |
| associazione per delinquere | 0 | 0 | 0 |
| associazione di tipo mafioso | 0 | 0 | 0 |
| contrabbando | 0 | 0 | 0 |
| altri delitti | 787 | 749 | 1002 |
| totale | 6422 | 6558 | 5902 |

14. Il contesto demografico.

Tabella 2 - Popolazione residente

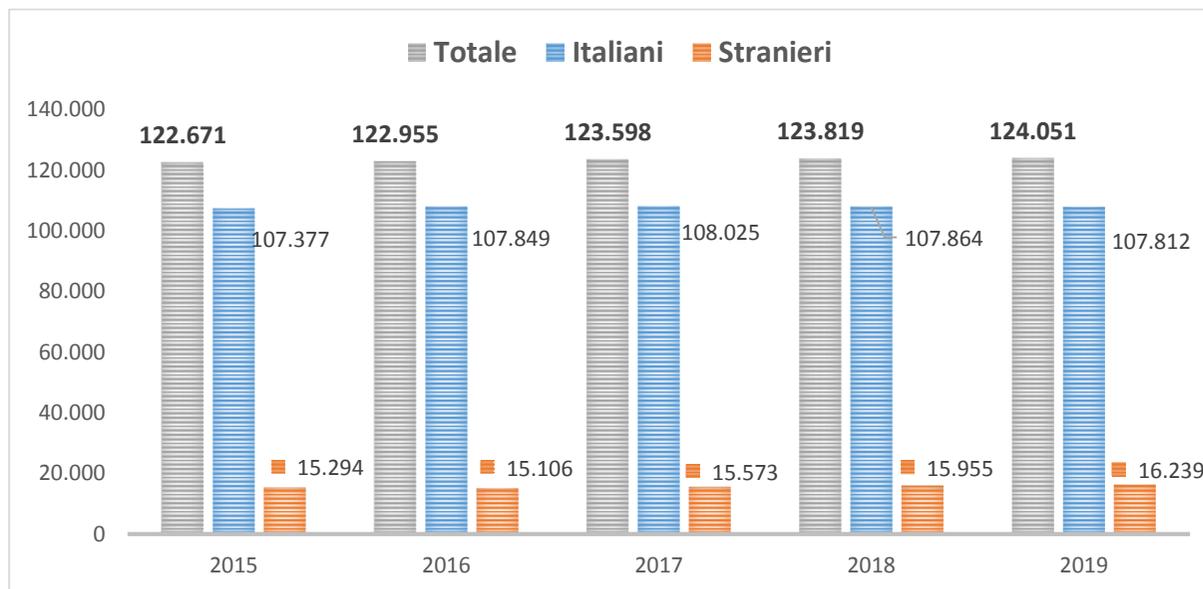


Tabella 3 - Tasso di natalità, mortalità ed immigrazione (fra parentesi il tasso italiano)

| Anno | Tasso di natalità | Tasso di mortalità | Tasso di immigrazione |
|------|-------------------|--------------------|-----------------------|
| 2015 | 7,46 (8,00) | 10,09 (10,70) | 37,13 (27,44) |
| 2016 | 7,42 (7,80) | 9,49 (10,00) | 37,15 (27,73) |
| 2017 | 7,62 (7,59) | 9,49 (10,76) | 37,75 (29,45) |
| 2018 | 7,57 (7,59) | 11,00 (9,56) | 29,70 (36,54) |
| 2019 | 7,44 (6,96) | 10,49 (10,51) | 42,78 (31,47) |

15. Il contesto economico.

Tabella 4 - Imprese attive operanti (al 31-12 di ogni anno)

| Tipologia | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Totale Imprese Attive | 10.900 | 10.993 | 11.050 | 11.083 | 11.088 | 11.136 |

Tabella 5 - Imprese e unità locali per ramo di attività (dato al 31-12 di ogni anno). Fonte: Camera di Commercio Milano, Monza Brianza, Lodi

| Tipologia | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Agricoltura e pesca | 91 | 87 | 86 | 83 | 81 | 81 |
| Estrattiva | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| Manifatturiera | 1183 | 1162 | 1177 | 1179 | 1167 | 1163 |
| Energia | 49 | 30 | 28 | 30 | 30 | 26 |
| Costruzioni | 1692 | 1695 | 1673 | 1693 | 1693 | 1697 |
| Commercio | 3589 | 3618 | 3656 | 3638 | 3630 | 3554 |
| Alloggio e ristorazione | 804 | 838 | 879 | 906 | 984 | 1027 |
| Trasporti e magazzinaggio | 369 | 367 | 360 | 381 | 390 | 389 |
| Attività finanziaria e assicurativa | 556 | 576 | 595 | 604 | 612 | 627 |
| Servizi | 4121 | 4238 | 4309 | 4338 | 4379 | 4467 |
| Istruzione | 113 | 121 | 126 | 127 | 133 | 139 |
| Servizi Sociali | 214 | 226 | 245 | 256 | 272 | 272 |
| Altri Servizi | 545 | 560 | 571 | 587 | 579 | 594 |
| Non classificate | 166 | 134 | 76 | 35 | 44 | 46 |

Tabella 6 - Depositi, impieghi e sportelli bancari (dato al 31-12 di ogni anno). Fonte: Banca d'Italia

| Tipologia | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Depositi | 4.175.775 | 4.434.427 | 5.013.663 | 5.810.699 | 4.836,100 | 5.125,500 |
| Depositi (media) per abitante | 34.125 | 36.149 | 40.776 | 47.013 | 39.058 | 41.318 |
| Impieghi | 7.835.582 | 7.796.893 | 7.795.189 | 7.685.730 | 5.748.700 | 5.279,100 |
| Impieghi (media) per abitante | 64.033 | 63.559 | 63.399 | 62.183 | 46.428 | 42.556 |
| Sportelli | 96 | 94 | 89 | 82 | 78 | 76 |
| Incremento depositi in % | 9,71% | 6,19% | 13,06% | 15,90% | -16,77% | 5,98% |
| Incremento impieghi in % | -7,25% | -0,49% | -0,02% | -1,40% | -25,20% | -8,17% |

Tabella 7 - Media dei redditi nelle dichiarazioni

| Tipologia | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|--------|--------|--------|
| Contribuenti | 88.301 | 89.494 | 89.184 |
| Reddito da fabbricati | 1.790 | 1.772 | 1.754 |
| Reddito da lavoro dipendente e assimilati | 29.802 | 30.076 | 30.708 |
| Reddito da pensione | 21.900 | 22.347 | 22.894 |
| Reddito spettanza imprenditore ordinaria | 51.251 | 53.309 | 56.724 |
| Reddito spettanza imprenditore semplificata | 73.370 | 27.318 | 81.595 |
| Reddito da partecipazione | 26.598 | 26.650 | 26.890 |
| Reddito imponibile | 28.646 | 28.946 | 26.220 |
| Imposta netta - | 8.204 | 8.239 | 29.708 |

7.2 Contesto Interno

1. L'analisi del contesto interno prende avvio dai dati relativi alla struttura politica, organizzativa e al personale, nonché da tutti gli aspetti che riguardano il funzionamento del Comune di Monza.
2. Sfruttando la permanenza forzata in smart working causata dall'Emergenza Covid-19, nei primi mesi del 2020 è stato condotto un vastissimo programma di formazione diretto a tutti i dipendenti del comune, suddivisi per il livello di rischio cui sono esposti i loro processi. La FAD ha infatti dato l'opportunità di raggiungere moltissimi operatori che, causa la tipologia dei loro servizi, prima era estremamente difficile far partecipare a corsi di sensibilizzazione ed educazione all'integrità.
3. A conclusione della formazione online ai partecipanti è stato sottoposto un test sul livello di apprendimento dalla cui analisi emerge una buona conoscenza dei meccanismi di formazione del Piano, delle sue finalità, degli obblighi in capo a Dirigenti e dipendenti, delle misure più importanti e una percezione positiva della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Grafico 1 - Formazione e preparazione dipendenti sui temi della prevenzione della corruzione

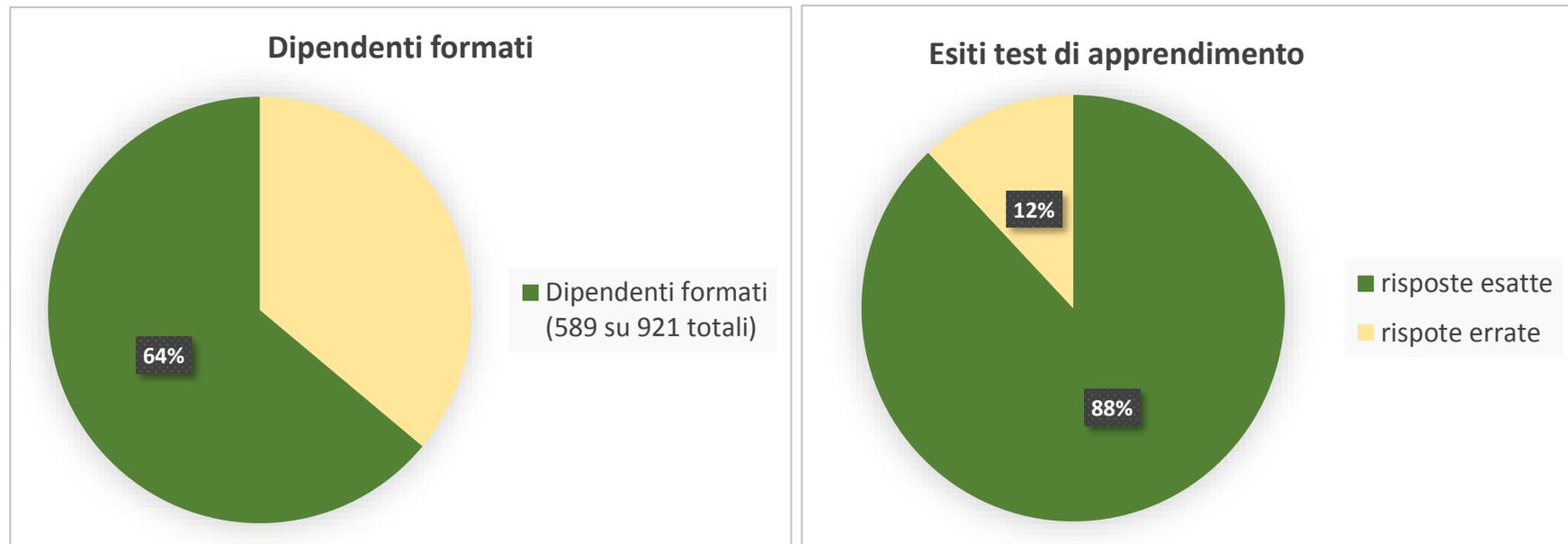


Tabella 8 -Giunta comunale: composizione e ruoli al 31/12/2020

| Ruolo | Nome | Delega |
|-------------|------------------------|--|
| Sindaco | Dario Allevi | Comunicazione, Personale, Società partecipate, Accordi di programma, Metropolitana, Cerimoniale |
| Vicesindaco | Simone Villa | Lavori pubblici, Piccole cose, Strade, Verde pubblico, Manutenzioni, Patrimonio, Servizi cimiteriali, Housing sociale, Energia |
| Assessore | Andrea Arbizzoni | Sport, manutenzione Impianti sportivi, Eventi e tempo libero, partecipazione e Consulta di quartiere |
| Assessore | Federico Arena | Sicurezza, Polizia locale, Guardie ecologiche, Protezione civile, Mobilità, Trasporti, Politiche giovanili |
| Assessore | Annamaria Di Oreste | Trasparenza, Affari generali, Affari legali, Anti Corruzione, Anti mafia, Semplificazione, Amministrazione |
| Assessore | Massimiliano Longo | Attività produttive, Commercio, Lavoro, Cultura, Turismo, Marketing territoriale, Smart City |
| Assessore | Rosa Maria Lo Verso | Bilancio, Tributi, Economato, Controllo di gestione, Spending review |
| Assessore | Pierfranco Maffè | Istruzione, servizi scolastici, Diritto alla Studio, Asili Nido, Università, Sistemi bibliotecari, Fondi europei, Rapporti con il Consiglio comunale, Servizi demografici e Sportello al Cittadino |
| Assessore | Désirée Chiara Merlini | Famiglia, Politiche sociali, Piani di Zona, Volontariato, Politiche abitative ERP |
| Assessore | Martina Sassoli | Sviluppo del territorio, Urbanistica, Edilizia privata, Ambiente, rapporti con Associazioni di categoria, Pari opportunità |

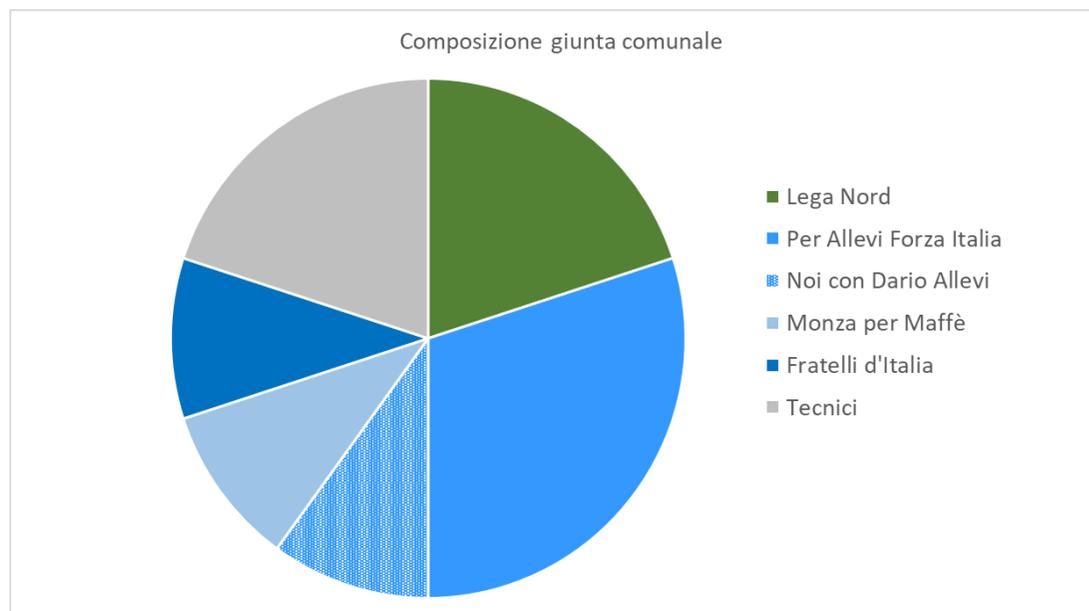


Grafico 2 - Consiglio comunale: composizione al 31/12/2020

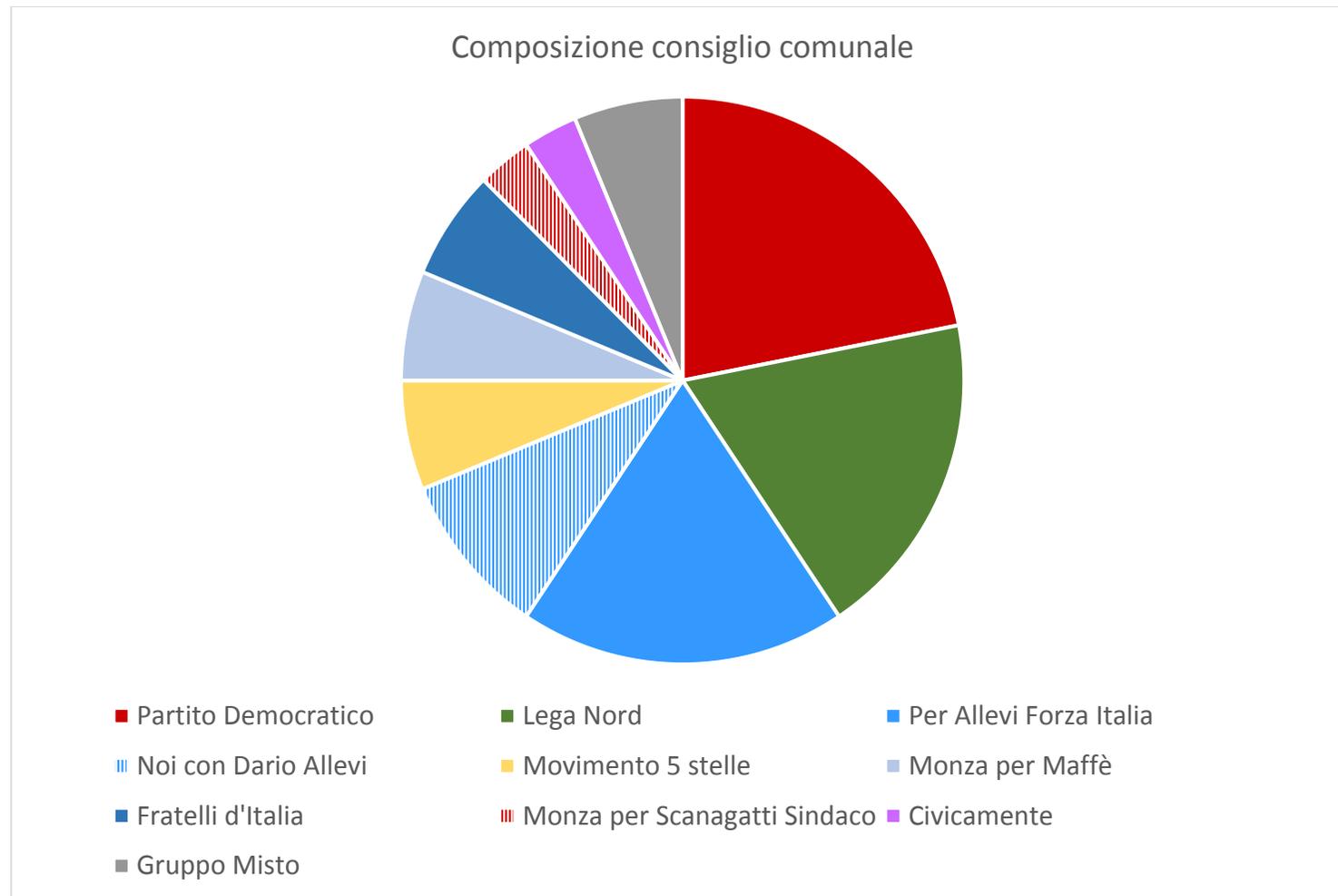
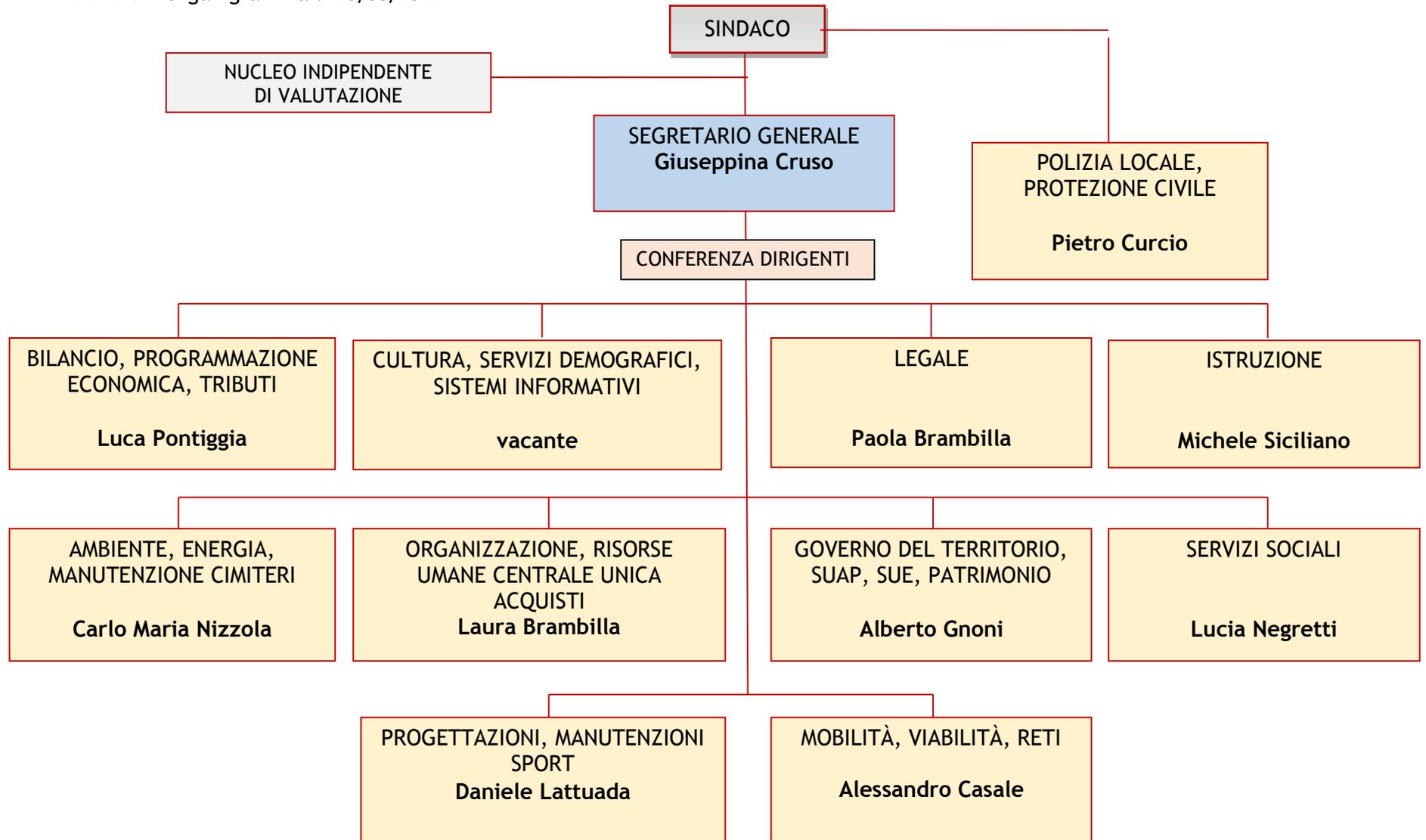


Tabella 9 - Organigramma al 15/03/2021*



*Il funzionigramma dell'ente è contenuto nell'Allegato L.

Tabella 10 - Numero dipendenti e relativi livelli al 31/12/2020

| Categoria e profilo professionale | Tempo Indeterminato | Tempo Determinato | Totale complessivo |
|---|---------------------|-------------------|--------------------|
| B1 | 66 | 4 | 70 |
| B3 | 156 | 6 | 162 |
| C | 419 | 28 | 447 |
| D | 216 | 15 | 231 |
| Dirigenti (escluso Segretario generale) | 7 | 4 | 11 |
| Totale complessivo | 864 | 55 | 919 |

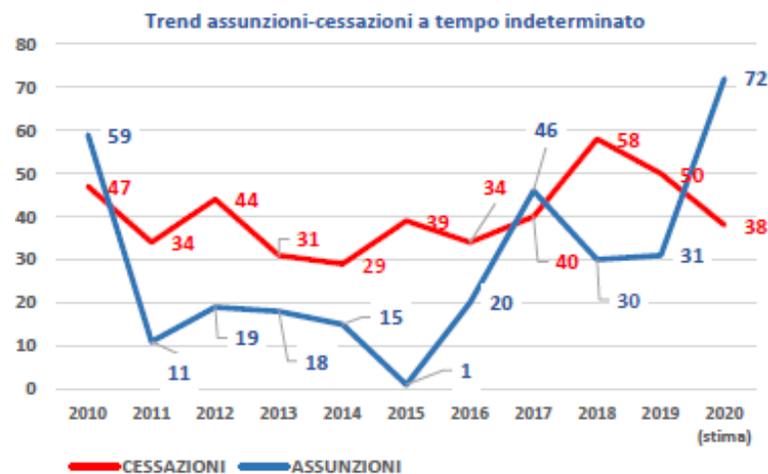
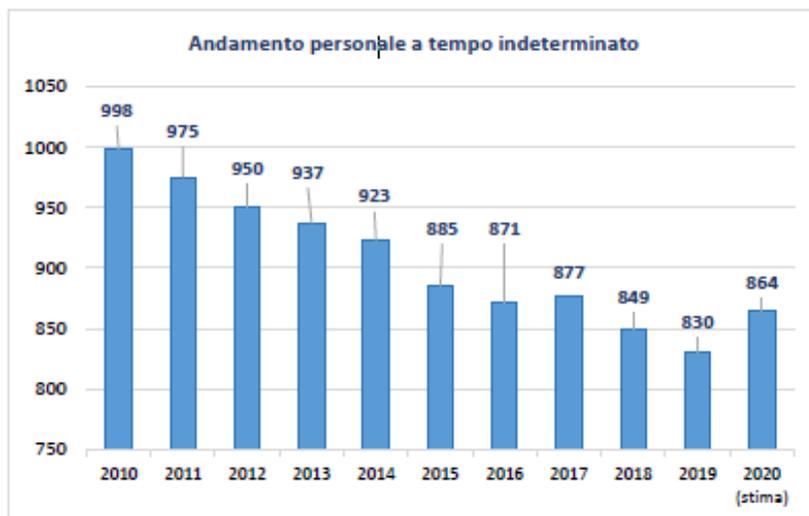


Tabella 11 - Tasso di assenza del personale del comune di Monza (media mensile dell'anno)

| N. Dipendenti | Tot GG lavorativi standard | % Assenza* | % Assenza (ferie escluse) | % Presenza | % Presenza (ferie considerate presenza) |
|---------------|----------------------------|------------|---------------------------|------------|---|
| 912 | 19.320 | 25% | 12% | 75% | 88% |

*Nelle colonne relative alle assenze (ferie incluse) sono considerati tutti i giorni di mancata presenza lavorativa, a qualsiasi titolo verificatisi (malattia, ferie, infortunio, maternità obbligatoria e facoltativa, aspettative, ecc.).

Tabella 12 - Obiettivi strategici elencati nel DUP

| Indirizzo generale | Obiettivo Strategico |
|---|--|
| Pianificazione e Programmazione attività istituzionale dell'Ente | Valorizzare la prestazione effettiva dei servizi erogati dall'Ente nell'ottica del contenimento dei costi di produzione |
| Valorizzare le eccellenze storiche e la vocazione commerciale | Monza come futura Capitale del Turismo |
| Promuovere Monza come centro qualificato per l'insediamento e lo sviluppo di nuove aziende anche innovative | Supporto alle nuove imprese nella fase di start up Agevolare le imprese mediante infrastrutture e servizi necessari al loro sviluppo |
| Arricchimento dell'offerta culturale | Sviluppo di un programma culturale integrato anche al di fuori degli spazi canonici |
| Semplificazione nell'organizzazione dei tempi di vita di utenti e city users | Semplificare l'organizzazione dei tempi di vita, agevolare l'accesso ai servizi ed alle banche |
| Accompagnamento dei giovani nella transizione verso l'età adulta | Promozione delle politiche giovanili |
| Attivazione del capitale sociale della città | Risposta alle priorità sociali (coproduzione dei servizi) |
| Trasformazione del territorio, secondo gli obiettivi dalla pianificazione urbanistica, garantendo la salvaguardia delle risorse ambientali | Sviluppo del territorio |
| Lo sport: elemento strategico per lo sviluppo della società e del territorio | Introdurre nuove discipline sportive e sviluppare quelle esistenti |
| Housing sociale e Politiche abitative | Differenziazione dell'offerta dei servizi abitativi |
| Politiche finanziarie e di bilancio | Contenimento della pressione fiscale Incremento dell'efficienza dei servizi o funzioni rilevanti |
| Governance degli enti strumentali | Gestire i rapporti societari e le attività di controllo nei confronti degli organismi partecipati |
| Realizzazione Opere Pubbliche, monitoraggio, manutenzione ed efficientamento del Patrimonio esistente | Programmazione e coordinamento interventi manutentivi e di efficientamento |
| Progetti speciali di sviluppo | Valorizzazione e tutela dell'ambiente e del verde urbano |
| Diritti degli animali | Benessere animale |
| Politiche di inclusione sociale | Promozione dell'agio sociale |
| Interventi integrati per la sicurezza urbana e civile | Contrastare l'illegalità Favorire il rapporto di prossimità Analisi costante dei fenomeni comprendendone l'evoluzione, pianificandone la prevenzione per mitigarne gli effetti calamitosi |
| Governo tattico-strategico della mobilità e viabilità | Soddisfare la domanda di mobilità e di sosta per chi si muove in città (in auto, in bicicletta e a piedi) |
| Sviluppo e promozione dell'ammodernamento e dell'innovazione tecnologica delle strutture scolastiche | Riqualificare e potenziare gli impianti tecnologici per attuare politiche di diritto allo studio |
| Sviluppare uno scenario multidimensionale per la promozione del benessere formativo, della cultura e dell'innovazione, anche attraverso lo sviluppo di interventi di qualificazione delle strutture scolastiche | Accompagnare nel percorso di crescita gli studenti attraverso l'offerta di servizi per il diritto allo studio e la prevenzione del disagio socio-educativo-ambientale, anche attraverso l'efficientamento degli spazi e degli impianti tecnologici delle scuole |
| Mirare all'istituzione di un sistema integrato 0-6 per bambini e famiglie | Assicurare un sistema di offerta pubblico-privato che garantisca continuità, equità e pari opportunità con interventi mirati ai bambini e alle loro famiglie, anche al fine di conciliare i tempi di lavoro, e a sviluppare il piacere di conoscere, attraverso la fruibilità di spazi riqualificati e tecnologicamente innovativi, aperti al gioco, lettura, animazione |

Tabella 13 - Bilancio preventivo 2021 - spese

| Spese per Missione | TITOLO 1 Spese correnti | TITOLO 2 Spese in conto capitale | TITOLO 3 - Spese per incremento attivit  finanziarie | TITOLO 4 - Rimborso Prestiti | TITOLO 5 - Chiusura Anticipazioni ricevute da istituto | TITOLO 7 - Uscite per conto terzi e partite di giro | TOTALE |
|--|----------------------------|--|--|------------------------------------|--|--|-----------------------|
| Servizi istituzionali, generali e di gestione | 34.483.151,26 | 2.617.950,91 | 50.000.000,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 87.379.139,00 |
| Giustizia | 4.867,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 5.109,00 |
| Ordine pubblico e sicurezza | 5.954.288,73 | 133.000,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 5.453.533,00 |
| Istruzione e diritto allo studio | 12.359.125,00 | 3.078.500,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 21.869.518,06 |
| Tutela e valorizzazione dei beni e delle attivit  culturali | 3.888.609,00 | 865.000,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 4.783.826,00 |
| Politiche giovanili, sport e tempo libero | 2.319.234,00 | 3.887.000,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 6.179.853,00 |
| Turismo | 431.000,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 433.000,00 |
| Assetto del territorio ed edilizia abitativa | 2.553.885,00 | 3.250.639,45 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 6.220.329,00 |
| Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente | 21.390.390,15 | 219.000,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 24.441.002,00 |
| Trasporti e diritto alla mobilit  | 9.139.831,38 | 5.381.708,99 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 14.661.762,08 |
| Soccorso civile | 119.140,00 | 170.000,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 199.648,00 |
| Diritti sociali, politiche sociali e famiglia | 31.661.153,17 | 871.545,49 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 947.862,50 |
| Sviluppo economico e competitivit  | 883.753,62 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.064.079,00 |
| Lavoro e la formazione professionale | 365.000,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 326.000,00 |
| Fondi e accantonamenti | 8.615.991,77 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 8.970.161,42 |
| Debito pubblico (rimborso prestiti) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 7.047.759,00 | 0,00 | 0,00 | 7.020.000,00 |
| Anticipazioni finanziarie | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 60.000.000,00 | 0,00 | 60.000.000,00 |
| Servizi per conto terzi | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 278.920.000,00 | 278.920.000,00 |
| Totale generale delle spese | 134.169.821,08 | 20.474.344,84 | 50.000.000,00 | 7.047.758,00 | 60.000.000,00 | 278.920.000,00 | 558.975.192,06 |

Tabella 14 - Bilancio preventivo 2021 - entrate

| TITOLO TIPOLOGIA | DENOMINAZIONE | COMPETENZA | CASSA |
|--------------------------------------|---|-----------------------|-----------------------|
| | Fondo pluriennale vincolato per spese correnti | 0,00 | |
| | Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale | 4.082.694,84 | |
| | Utilizzo avanzo di amministrazione | 301.280,22 | |
| | Fondo di Cassa all'01/01/2021 | 0,00 | 69.669.169,46 |
| TITOLO 1 | Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa | 88.621.233,48 | 114.020.743,21 |
| TITOLO 2 | Trasferimenti correnti | 12.932.628,00 | 26.669.526,98 |
| TITOLO 3 | Entrate extratributarie | 35.380.438,38 | 59.947.567,23 |
| TITOLO 4 | Entrate in conto capitale | 16.043.650,00 | 27.984.293,75 |
| TITOLO 5 | Entrate da riduzioni di attività finanziarie | 50.000.000,00 | 47.975.853,57 |
| TITOLO 6 | Accensioni prestiti | 4.330.000,00 | 4.904.569,69 |
| TITOLO 7 | Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere | 60.000.000,00 | 60.000.000,00 |
| TITOLO 9 | Entrate per conto terzi e partite di giro | 278.920.000,00 | 279.272.911,99 |
| TOTALE TITOLI | | 546.227.949,86 | 620.775.466,42 |
| TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE | | 550.611.924,92 | 690.444.635,88 |

Tabella 15 - Dati sui pagamenti (indicatore al 31/12/2020)

| Anno | Ammontare complessivo dei debiti | Numero imprese creditrici | Indicatore di tempestività dei pagamenti |
|------|----------------------------------|---------------------------|--|
| 2020 | € 1.356.326,62 | 95 | 0,74 giorni |
| 2019 | € 1.311.514,34 | 178 | 36 giorni |
| 2018 | € 16.945.113,14 | 548 | 40,13 giorni |

Tabella 16 - Appalti e affidamenti (da gennaio a dicembre 2020)

| Tipologia | 2019 | | 2020 | |
|--|-------------|----------------------|-------------|-----------------------|
| | Quantità | Importo complessivo | Quantità | Importo complessivo |
| 01-Procedure aperte | 28 | 10.503.746,07 | 36 | 80.246.408,86 |
| 02-21-Procedure ristrette | 2 | 77.436,35 | 0 | 0 |
| 03-22-Procedure negoziate con pubblicazione del bando o di avviso | 7 | 1.250.498,02 | 7 | 5.909.968,57 |
| 04-06-Procedure negoziate senza pubblicazione del bando | 30 | 8.683.262,51 | 29 | 6.821.392,18 |
| 07-Sistema dinamico di acquisizione | 2 | 1.207.948,14 | 0 | 0 |
| 08-17-23-Affidamento diretto * | 1147 | 7.791.904,11 | 859 | 11.318.996,66 |
| 24-Affidamento diretto a società in house | 1 | 2.165,00 | 0 | 0 |
| 26-Affidamento diretto in adesione ad accordo quadro / convenzione | 22 | 5.748.366,30 | 15 | 3.040.058,69 |
| 27-Confronto competitivo in adesione ad accordo quadro / convenzione | | | 2 | 376.367,96 |
| TOTALE | 1278 | 51.612.512,42 | 948 | 107.713.192,92 |
| Rinnovi | 2 | 0 | 5 | 2.280.046,77 |
| Proroghe | 54 | 15.859.711,30 | 55 | 15.328.672,39 |
| TOTALE GENERALE | 1334 | 67.472.223,72 | 1059 | 125.320.854,81 |

* Nel 2020 la soglia degli affidamenti diretti è stata alzata da 40.000 a 150.000 euro per l'affidamento di lavori e a 75.000 euro per l'affidamento di servizi e forniture (DL 76/2020, c.d. "decreto semplificazioni")

Tabella 17 -Importi per acquisti di beni e forniture previsti nel biennio 2020- 2021

| Tipologia | Anno 2020 | Anno 2021 |
|---------------|----------------------|----------------------|
| Servizi | 16.608.910,90 | 21.327.074,41 |
| Forniture | 4.858.760,00 | 1.091.950,00 |
| TOTALE | 21.524.583,90 | 22.419.024,41 |

Tabella 18 - Importi per realizzazione di Opere pubbliche (da Elenco annuale Programma Opere Pubbliche anno 2020)

| Tipologia | 2020 | |
|---|--------------|----------------------|
| | Numero opere | Importo |
| Interventi su strade, infrastrutture e verde pubblico | 13 | 6.687.801,88 |
| Manutenzione edifici pubblici | 7 | 2.468.961,85 |
| Manutenzione scuole | 4 | 4.181.000,00 |
| Manutenzione impianti sportivi | 2 | 700.000,00 |
| Manutenzione cimiteri | 1 | 600.000,00 |
| TOTALE | 27 | 14.637.763,73 |

Tabella 19 - Contributi diretti e indiretti (al 30 dicembre di ogni anno)

| Tipologia | 2019 | 2020 |
|----------------------|----------------------|----------------------|
| Contributi diretti | 17.276.712,72 | 15.690.024,26 |
| Contributi indiretti | 254.210,44 | 118.707,30 |
| TOTALE | 17.530.923,16 | 15.808.731,56 |

Tabella 20 - Incarichi assegnati nel 2020 (esclusi quelli previsti dal Codice degli appalti considerati prestazioni di servizi)

Nel corso del 2020 non sono stati attribuiti incarichi di collaborazione o di consulenza al di fuori di quelli previsti dal Codice degli Appalti.

Tabella 21 - Concorsi e selezioni effettuate (al 31/12/2020)

| Tipologia | Oggetto |
|---------------------|--|
| Tempo indeterminato | Indizione concorso pubblico per esami per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 6 figure di specialista informatico/a categoria D CCNL comparto funzioni locali |
| Tempo indeterminato | Indizione concorso pubblico per esami per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 7 figure di istruttore tecnico-disegnatore - categoria C CCNL comparto funzioni locali |
| Tempo indeterminato | Indizione concorso pubblico per esami per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 20 figure di agente di polizia locale - categoria C CCNL comparto funzioni locali |
| Tempo indeterminato | Indizione concorso pubblico per esami per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 figura di specialista di servizi di front - categoria D - CCNL comparto funzioni locali |
| Selezione | Indizione procedura selettiva interna di progressione tra le aree per titoli ed esami per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno di specialista ambientale, categoria D, posizione economica D1, CCNL personale comparto funzioni locali |
| Tempo indeterminato | Indizione procedura selettiva interna di progressione tra le aree per titoli ed esami per la copertura di n. 2 posti a tempo indeterminato e pieno di specialista d'infanzia, categoria D, posizione economica D1, CCNL personale comparto funzioni locali |
| Tempo indeterminato | Indizione concorso pubblico per esami per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 10 figure di istruttore amministrativo, categoria C, CCNL comparto funzioni locali |
| Categoria protette | Indizione concorso pubblico per esami per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 2 figure di messo comunale - categoria B3 - CCNL comparto funzioni locali, riservato esclusivamente agli appartenenti alle categorie protette |

Tabella 22 - Società partecipate e enti privati controllati (dati aggiornati al 31 dicembre 2019, data di chiusura dell'ultimo bilancio)

| RAGIONE SOCIALE | PARTECIPAZIONE (%) | ONERE GRAVANTE SUL BILANCIO (PAGATO) | | RISULTATI DI BILANCIO | |
|---|--------------------|--|--|-----------------------|--------------------|
| | | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |
| Azienda Speciale di Formazione Scuola Paolo Borsa | 100% | € 491.349 (per servizi e trasferimenti) | € 547.486 (per servizi e trasferimenti) | Perdita € -43.416 | Utile € 1.439 |
| BrianzAcque S.r.l. | 18,09% | € 698.069 (per contratti di utenza idrica) | € 811.455 (per contratti di utenza idrica) | Utile € 5.469.239 | Utile € 4.757.231. |
| ACSM-AGAM S.p.A. | 10,53% | € 2.180.461 (per contratti di utenza /fornitura) | 0 | Utile € 5.527.360 | Utile € 15.449.062 |
| FARMA.CO.M. S.p.A | 94,98% | 0 | 0 | Utile € 318.552 | Utile € 268.713 |
| MONZA MOBILITÀ S.r.l. | 100% | € 315.032 (per servizi legati alla mobilità urbana) | € 498.050 (per servizi legati alla mobilità urbana) | Utile € 55.577 | Utile € 359.823 |

Tabella 23 - Enti pubblici vigilati (dati aggiornati al 31 dicembre 2019, data di chiusura dell'ultimo bilancio)

| RAGIONE SOCIALE | PARTECIPAZIONE (%) | ONERE GRAVANTE SUL BILANCIO (PAGATO) | | RISULTATI DI BILANCIO | |
|---|--------------------|---|---|-----------------------|--------------------|
| | | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |
| Consorzio Villa Reale e Parco di Monza | non applicabile | € 85 (utilizzo spazi) | € 14.225 (iniziative per celebrare l'8 marzo) | Utile € 581.590 | Perdita € 453.043 |
| Consorzio di Bonifica Est Ticino Villoresi | non applicabile | € 3.728 (quote associative) | € 3.717 (quote associative) | Utile € 1.772.806 | Utile € 1.023.380 |
| Ente di diritto pubblico Parco Valle Lambro | 12,7% | € 110.114 (per quota consortile annuale e contributi) | € 130.691 (per quota consortile annuale e contributi) | Avanzo € 3.687.655 | Avanzo € 4.520.300 |

GRAFICO PARTECIPAZIONI DIRETTE ED INDIRETTE AL 31/12/2019

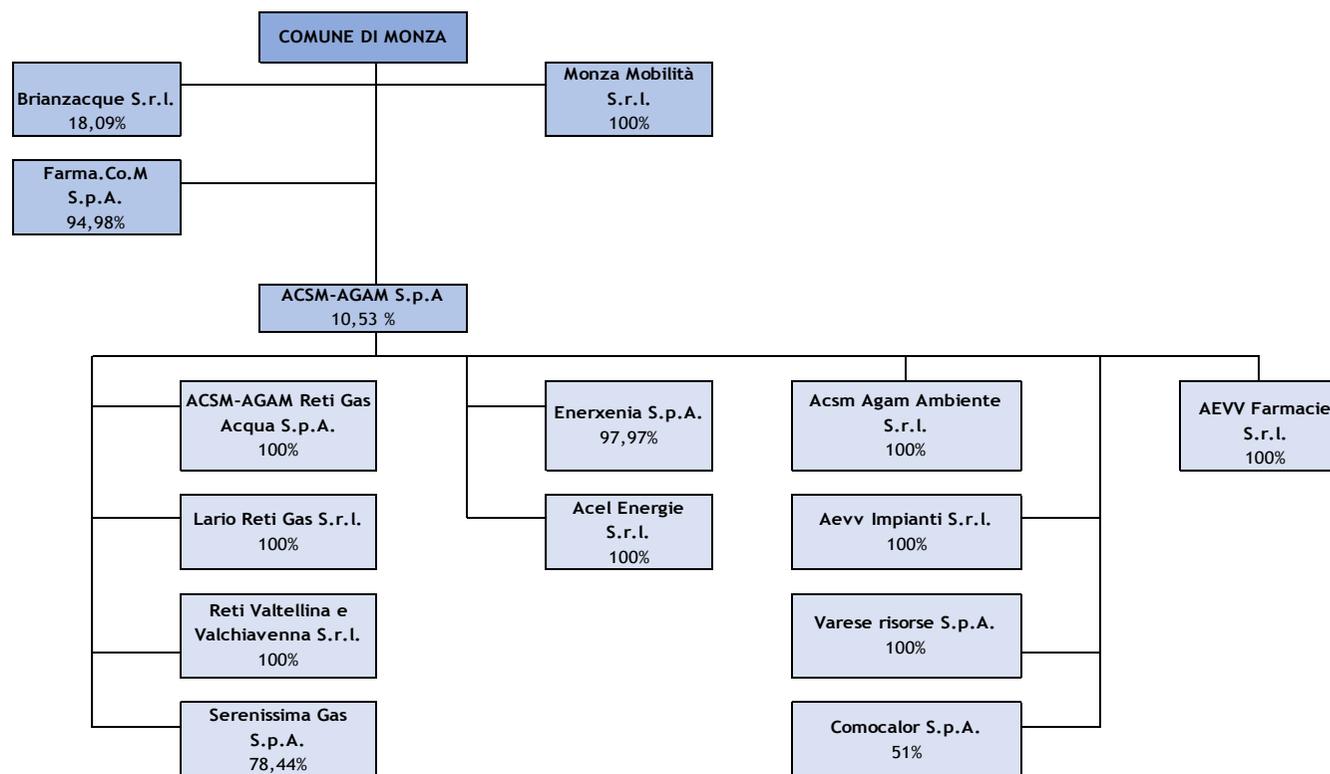


Tabella 24 - Sentenze passate in giudicato, procedimenti in corso, decreti di citazione a giudizio riguardanti reati contro la PA, falso e truffa (640 e 640 bis), responsabilità amministrativa/contabile, ricorsi in temi di affidamento di contratti.

| Tipologia | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|------|------|------|
| Sentenze passate in giudicato procedimenti in corso, decreti di citazione a giudizio riguardanti reati contro la PA, falso e truffa (640 e 640 bis) | n.p | n.p | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Sentenze e procedimenti in corso sulla responsabilità amministrativa/contabile* | n.p | n.p | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ricorsi in temi di appalti (pervenuti/persi). | 3/3 | 3/1 | 5/2 | 2/1 | 3/1 | 6/1 |

* un procedimento della Corte dei Conti è in corso da prima del 2017.

Tabella 25 - Cause aperte nell'anno suddivise per settori

| Settore | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Alloggi | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 0 |
| Patrimonio | 1 | 2 | 3 | 0 | 2 | 6 |
| Polizia locale | 6 | 8 | 4 | 3 | 5 | 1 |
| Viabilità e strade | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Sport | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 |
| Edilizia e urbanistica | 20 | 27 | 20 | 4 | 31 | 10 |
| Manutenzioni e progettazioni | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 |
| Giardini | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| Biblioteche | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Tributi | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ambiente | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Personale | 6 | 10 | 1 | 1 | 2 | 0 |
| Servizi sociali | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 |
| Turismo e spettacolo | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Commercio | 0 | 5 | 1 | 7 | 6 | 2 |
| Enti partecipati | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Appalti | 2 | 2 | 9 | 2 | 0 | 6 |
| Elettorale e servizi demografici | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |

Tabella 26 - Procedimenti penali e disciplinari comminati a dipendenti dell'Ente

| Descrizione | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|------|------|
| N. procedimenti disciplinari aperti nel corso dell'anno | 11 | 15 | 15 | 17 | 5 |
| N. procedimenti continuati dall'anno precedente | 7 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| N. totale di procedimenti disciplinari pendenti al 31.12 | 2 | 0 | 0 | 2 | 4 |
| N. procedimenti disciplinari pendenti al 31.12 a seguito di procedimento penale (uno dei pendenti totali sospeso ex art.55-ter) | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| N. rimproveri verbali o scritti, multe di importo pari a 4 ore di retribuzione (CCNL 11/4/08) | 7 | 5 | 10 | 3 | 1 |
| N. sospensioni dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni | 3 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| N. sospensioni dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| N. licenziamenti con preavviso (CCNL 11/4/08 - titolo II, capo I, art. 3, comma 7) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| N. licenziamenti senza preavviso (CCNL 11/4/08 - titolo II, capo I, art. 3, comma 8) | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Archiviazioni | 3 | 10 | 1 | 11 | 0 |
| Trasferimento del fascicolo ad altro Ente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabella 27 - Tipologia di sanzioni irrogate

| Descrizione | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|------|------|
| Violazione disposizioni impartite dall'Amministrazione | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Violazioni disposizioni in tema di assenza per malattia/ assenza ingiustificata | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Violazioni per negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati | 10 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Procedimenti per instaurazione di procedimenti penali | 0 | 2 | 2 | 1 | 4 |
| Violazioni per utilizzo improprio di beni dell'Amministrazione | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Violazione per omessa timbratura | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Falsa attestazione presenza in servizio | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Assenze ingiustificate | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Mancato adempimento dei compiti d'ufficio | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 |
| Violazione per comportamenti non conformi nei confronti di colleghi/superiori | 1 | 5 | 1 | 0 | 0 |
| Violazione per abuso d'ufficio/ contrarietà ai doveri d'ufficio | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Violazione per utilizzo improprio di buoni pasto | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Comportamento non conforme a principi di correttezza | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Omessa custodia beni di proprietà dell'Ente | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Appropriazione di beni appartenenti all'Ente | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Altro | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |

Tabella 28 - Esiti monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione

| Misure previste nel 2020 | Stato di Attuazione | n. Misure Attuate nei Tempi |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|
| SI | 103 | 101 |
| NO | 9 | 7 |
| Non ricorre il caso | 7 | |
| Attuazione parziale | 12 | 8 |
| Totale complessivo | 131 | 116 |

Tabella 29 - Esiti controlli successivi di regolarità sugli atti dirigenziali esecutivi nel 2020 (controlli in corso al 28/02/2021 non ancora terminati)

| Tipo atto | n. Tipo atto | n. Atti Estratti | n. Rilievi | n. Menzioni |
|---------------------------|--------------|------------------|------------|-------------|
| a contrarre | 111 | 3 | 3 | |
| accordo transattivo | 1 | | | |
| agenti contabili | 27 | 3 | | |
| altro | 647 | 47 | 15 | 1 |
| appalto | 828 | 62 | 24 | 9 |
| assunzione | 13 | | | |
| collaudo | 8 | 1 | | |
| commissione | 24 | 2 | 1 | |
| concessione | 2 | | | |
| concorso | 26 | 7 | | |
| contributi | 98 | 10 | 5 | 1 |
| convenzione | 8 | 1 | | |
| coprogettazione | 10 | 2 | 2 | |
| CRE | 35 | 2 | 1 | |
| incarico | 15 | 2 | 1 | |
| manifestazione interesse | 2 | | | |
| personale | 113 | 10 | 3 | |
| proroga | 62 | 9 | 2 | 3 |
| rinnovo | 4 | 1 | 1 | |
| sponsorizzazione | 2 | | | |
| subappalto | 26 | 3 | | |
| variante | 8 | | | |
| Totale complessivo | 2070 | 165 | 58 | 14 |

Tabella 30 - Monitoraggio segnalazioni comportamento dipendenti

| | |
|-----------|---|
| Anno 2018 | N. 27 segnalazioni pervenute. Tutte sono state approfondite e verificate. Nessuna di esse è stata ritenuta meritevole di essere perseguita dal punto di vista disciplinare |
| Anno 2019 | N. 23 segnalazioni pervenute: - n. 9 esterne da portale di cui 3 infondate, 5 non luogo a procedere e 1 in corso di trattazione - n. 14 trattate internamente di cui 6 hanno prodotto avvio di procedimento disciplinare. |
| Anno 2020 | N. 13 segnalazioni pervenute tutte tramite il portale, di cui 12 trattate tra non luogo a procedere o prive di fondamento e 1 che ha avuto un seguito non nei confronti di alcun dipendente ma in una segnalazione nei confronti di ditta appaltatrice. |

Tabella 31- Articoli di stampa su fatti di natura corruttiva o disfunzioni negli uffici del Comune di Monza

| Descrizione | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|------|------|
| Articoli su fatti di natura corruttiva | n.d. | n.d. | n.d. | 5 | 0 |
| Articoli su disfunzioni uffici | n.d. | n.d. | n.d. | 2 | 1 |

Tabella 32 - Visualizzazioni e accessi alla sezione “Amministrazione trasparente” del sito internet del Comune di Monza (periodo 1/01/2020 -31/12/2020)

| Descrizione | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|---------|---------|
| Visualizzazioni di pagina sezione “Amministrazione trasparente” | n.d. | n.d. | n.d. | 194.859 | 206.992 |

Tabella 33 - Sedi comunali

| | Sede | Indirizzo | Numero civico |
|----|---|-------------------------|---------------|
| 1 | Anagrafe - Sportello al cittadino | Piazza Carducci | 1 |
| 2 | Asilo Nido Centro | Piazza Matteotti | 1 |
| 3 | Biblioteca Ragazzi - Biblioteca civica - raccolte storiche - archivio | Piazza Trento e Trieste | 4 |
| 4 | Ufficio Tributi | Via Arosio | 15 |
| 5 | Centro Civico | Via Bellini | 10 |
| 6 | Asilo Nido Libertà/Call 0-6 | | |
| | Servizio Direzione ed Accreditamento Materna Bertacchi | Via Bertacchi | 23 |
| 7 | Servizio Provveditorato-Economato | Via Bramante da Urbino | 11 |
| 8 | Centro Civico | Via Buonarroti | 115 |
| 9 | Ufficio Prevenzione e Reinserimento | Via Buonarroti | 46 |
| 10 | Servizio Manutenzione Edilizia Residenziale Pubblica | Via Buonarroti | 84 |
| 11 | Ufficio Servizi Scolastici | Via Camperio | 15 |
| 12 | Centro Civico Ufficio anziani | Via D'Annunzio | 35 |
| 13 | Servizi Sociali per Famiglie e Minori | Via De Chirico | 4 |

| | | | |
|----|---|-------------------------|-----|
| 14 | CSE Minori | Via Debussy | 1 |
| 15 | Asilo Nido Cazzaniga | Via Debussy | 10 |
| 16 | Servizi per le biblioteche di Brianzabiblioteche | Via Grigna | 13 |
| 17 | Tutele | Via E. da Monza | 21 |
| 18 | Disabili Adulti | Via E. da Monza | 4 |
| 19 | Servizio Sport | Via E. da Monza | 6 |
| 20 | Ufficio ristorazione scolastica Scuola Infanzia comunale Pianeta Azzurro | Via Ferrari | 15 |
| 21 | Centri Diurni Disabili | Via Gallarana | 36 |
| 22 | Servizio sociale per l'inclusione Settore Mobilità Viabilità Reti | Via Guarenti | 2 |
| 23 | Centro Civico | Via Iseo | 18 |
| 24 | Centro Civico Biblioteca San Gerardo | Via Lecco | 12 |
| 25 | CSE Minori | Via L. della Robbia | 20 |
| 26 | CSE Minori | Via Magellano | 44 |
| 27 | Centro Civico | Via Mameli | 6 |
| 28 | Biblioteca Triante | Via Monte Amiata | 21 |
| 29 | Asilo Nido Triante | Via Monte Bianco | 13 |
| 30 | CSE Omero | Via Omero | 6 |
| 31 | Servizio Biblioteche | Via Padre R. Giuliani | 1 |
| 32 | Asilo Nido Cederna | Via Poliziano | 8 |
| 33 | Settore Ambiente, Energia | Via Procaccini | 15 |
| 34 | CSE S. Fruttuoso | Via S. Fruttuoso | 17 |
| 35 | Asilo Nido S. Rocco | Via Sauro | 29 |
| 36 | Centri Diurni Disabili | Via Silva | 36A |
| 37 | Centro civico Via Silva | Via Silva | 26 |
| 38 | Servizio Manutenzioni | Via Solferino | 16 |
| 39 | Asilo Nido S. Fruttuoso Ufficio ristorazione scolastica | Via Tazzoli | 32 |
| 40 | Beni Culturali e Progetti Museali ed espositivi | Via Teodolinda | 4 |
| 41 | Biblioteca S. Rocco | Via Zara | 9 |
| 42 | Ufficio attività culturali ed eventi | Viale Brianza | 2 |
| 43 | Ufficio Funerario | Viale Foscolo | 106 |
| 44 | Serre comunali | Viale Regina Margherita | |
| 45 | Polo Catastale | Vicolo Borghetto | 10 |
| 46 | Settore Polizia locale | Via Marsala | 13 |
| 47 | Sede istituzionale - Settori vari | Piazza Trento e Trieste | 1/B |
| 48 | Magazzino ufficio strade Servizio protezione civile | Via Fossati | 21 |
| 49 | Servizio offerta educativa e Servizio Attività educative prima infanzia | Via Bonatti | 9 |
| 50 | Servizio sociale per l'inclusione | Via D'Annunzio | 35 |
| 51 | Ufficio Partecipazione giovani | Viale Libertà | 144 |
| 52 | Archivio Comunale | Viale Sicilia | 114 |

8. CONCLUSIONI ANALISI DEL CONTESTO

1. L'esame del contesto esterno ed interno suggerisce alcune considerazioni:

- a) le modifiche legislative nonché l'emanazione dei numerosi ed articolati decreti, conseguenti alla necessità di far fronte ad un'emergenza Covid-19 in continua evoluzione hanno influito enormemente sull'attività dell'Ente ed inficiato il confronto reale con i trend degli anni precedenti, necessario per evidenziare scostamenti anomali nelle procedure a maggiore rischio. Ciò non ha comunque impedito l'effettuazione di analisi;
- b) l'incidenza dell'Emergenza Covid sul contesto esterno e interno ha portato a individuare ulteriori fattori di rischio e conseguenti misure;
- c) l'analisi degli esiti del controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti dirigenziali continuano, nonostante il miglioramento dovuto anche ai rilievi effettuati negli anni precedenti, ad evidenziare difficoltà nella redazione degli stessi e nelle procedure istruttorie che ne sono alla base, causate anche dalle continue modifiche legislative e regolamentari che non sempre è possibile accompagnare con attività di aggiornamento operativo e normativo;
- d) il monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione ha restituito dati incoraggianti circa il livello di adempimento e registrato la definitiva introduzione di prassi standardizzate, nonché la dimensione della sostenibilità delle misure o la necessità di modificarne alcuni aspetti;
- e) i feedback provenienti dalla formazione sui temi dell'anticorruzione, effettuata in forma massiva anche durante l'emergenza Covid-19 grazie all'utilizzo di sistemi di FAD, e i relativi questionari di autovalutazione, restituiscono un panorama di consapevolezza diffusa sull'argomento, ma anche la necessità di proseguire ad approfondire temi quali il conflitto d'interesse, il ruolo dei RUP e i controlli sull'esecuzione dei contratti;
- f) il numero sempre più limitato di personale e particolarmente di tecnici, aggravato dai blocchi dei concorsi (anche causa emergenza Covid-19) e dalle contemporanee cessazioni anticipate dal servizio, continua ad influire sulla capacità di attuare la rotazione dei Responsabili del Procedimento senza ridurre l'efficienza degli uffici;
- g) Il numero di segnalazioni pervenute, tramite piattaforma del whistleblower o in forma diversa, evidenziano una forte attenzione verso la legalità, anche se alle volte le stesse non ineriscono alle materie dell'anticorruzione, ma costituiscono più un momento di sfogo di vissuti personali;
- h) La necessità di porre sotto la lente d'ingrandimento i procedimenti che la DIA considera entrati fra quelli a rischio di infiltrazione mafiosa (gestione di impianti sportivi, servizi cimiteriali) e procedere, per quanto possibile a inserire misure di digitalizzazione delle procedure di appalto o di parti di esse.

Nell'elaborare il presente Piano e nella predisposizione di nuove misure di prevenzione, si è tenuto conto di tali considerazioni, nonché delle tipologie di rilievi evidenziati nel corso dei controlli, degli esiti degli audit effettuati (anche in virtù delle segnalazioni del whistleblower), del continuo ascolto e dialogo con i responsabili degli uffici e dei servizi e dei Dirigenti.

PARTE III

COORDINAMENTO CON PERFORMANCE E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

9. CONTROLLI INTERNI

1. Il sistema dei controlli interni rappresenta un importante strumento di ausilio alle politiche di prevenzione della corruzione.
2. Attualmente è attuato secondo quanto disposto dalle [Linee Guida di Pianificazione, Controllo, Organizzazione](#) approvate con deliberazioni di Giunta Comunale n. 324 del 16 novembre 2017 e di Consiglio Comunale n. 13 del 14 marzo 2016.
3. Entro il 2021 si intende elaborare e proporre per l'approvazione il **nuovo Regolamento dei Controlli Interni**, che andrà a sostituire le sopra indicate Linee Guida, al fine di consolidare le diverse tipologie di controlli rendendoli più efficaci e coordinati, oltre che maggiormente aderenti alle indicazioni che la Corte dei Conti inserisce ogni anno nei suoi Rapporti sui Controlli interni degli Enti locali.
4. Il nuovo Piano dei Controlli Interni permetterà di perfezionare e implementare l'integrazione tra il sistema di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e i vigenti sistemi di controllo interno.
5. Nel presente Piano sono descritte le forme di collegamento attualmente esistenti con alcuni di questi strumenti.

9.1 COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE E I PIANI STRATEGICI

1. Il comune di Monza adotta ogni anno tra gli strumenti di programmazione previsti, il [Documento Unico di Programmazione](#) e il [PEG - Piano della Performance](#) all'interno dei quali sono individuati, oltre agli altri, gli obiettivi strategici e operativi in materia di anticorruzione e trasparenza, così come previsto dall'art. 1, co. 8 della l. 190/2012.
2. Il legame col Piano della Performance, è rafforzato dalle disposizioni contenute nell'art. 44 del d.lgs. 33/2013 in cui si prevede che i soggetti deputati alla valutazione debbano verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano e quelli indicati nel Piano della Performance e l'adeguatezza dei relativi indicatori;
3. Dal 2020 è stato rafforzato il collegamento con il Piano della Performance e il Sistema di misurazione e valutazione, con l'istituzione di obiettivi esecutivi legati al grado di attuazione delle misure anticorruzione e di adempimento degli obblighi di trasparenza:

| Obiettivi di ente | | Target |
|--|--|--------|
| ANTICORRUZIONE: | 1) Misure attuate/misure di competenza previste | ≥ 70% |
| | 2) Misure attivate nei tempi/misure attuate | ≥ 70% |
| GRADO DI TRASPARENZA DELL'AMMINISTRAZIONE: | Punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV / Totale punteggio potenziale | ≥ 95% |
| STANDARD DI SERVIZIO | 1) Area amministrativa adempimento obblighi di pubblicazione di incarichi e consulenti | |
| | 2) Area contabile: obblighi di pubblicazione di bilanci e tempi dei pagamenti | |
| | 3) Area tecnica: adempimento obblighi di pubblicazione opere pubbliche in BDAP | |

4. Il mancato raggiungimento degli Obiettivi esecutivi e degli Standard di servizio comporterà una ricaduta in termini di erogazione del trattamento economico accessorio (retribuzione di risultato per i Dirigenti ed i titolari di Posizioni Organizzative; trattamenti di produttività individuale per il restante personale sull'anno preso in considerazione).
5. La misurazione del grado di attuazione delle misure anticorruzione previste è attuata attraverso il Monitoraggio, la cui metodologia è descritta nella Parte IV, al punto 15.
6. L'esito del Monitoraggio sull'attuazione delle misure definite nel Piano 2020-2022 è descritto nell'**Allegato I**.
7. L'esito complessivo della valutazione sulla performance, e quindi anche il raggiungimento degli obiettivi di contrasto al fenomeno della corruzione individuati nel Piano, è rendicontato nella [Relazione sulla Performance](#), pubblicata sul sito internet comunale ogni anno.
8. **La violazione, mancato o incompleto adempimento o non conformità, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano, così come la mancata collaborazione alle richieste del RPCT, nonché l'omissione dei controlli anticorruzione previsti in capo ai dirigenti, costituisce illecito disciplinare e elemento di valutazione ai fini della corresponsione del trattamento accessorio e, per i Dirigenti, della retribuzione di risultato, oltre a dare avvio a eventuali procedimenti in merito alla responsabilità dirigenziale per danno all'immagine dell'amministrazione**

9.2 CONTROLLI DI REGOLARITA'

1. I controlli preventivi e successivi operati dal Segretario generale per valutare la regolarità amministrativa degli atti hanno valenza anche in chiave anticorruzione.
2. E' infatti attraverso le verifiche puntuali e preventive sulle delibere e successive a campione sulle determinazioni dirigenziali approvate, che è possibile verificare che negli atti sia esplicitato l'intero flusso decisionale che ha condotto all'adozione dei provvedimenti conclusivi. Questi infatti devono riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti - anche interni - per addivenire alla decisione finale. In tal modo chiunque vi abbia interesse potrà ricostruire l'intero procedimento amministrativo, anche valendosi dell'istituto del diritto di accesso.
3. Le modalità di esecuzione del controllo successivo sulla regolarità amministrativa seguono le indicazioni delle "Linee Guida di Pianificazione, Controllo, Organizzazione" approvate con deliberazioni di Giunta Comunale n. 324 del 16/11/2017 e di Consiglio Comunale n. 13 del 14/03/2016, mentre il metodo di campionamento è stato deciso dal Tavolo di Lavoro sulla Legalità (con verbale prot. 78457/2020)
4. Nel 2020 le verifiche hanno comportato l'estrazione, con il metodo del campionamento casuale semplice tramite un software gratuito online (<https://www.blia.it>), di un numero pari al 8% delle determinazioni approvate nel periodo 1/01/2020 - 31/12/2020.
5. Nella **Tabella 29** sono riportati gli esiti di tali controlli.

9.3 ATTIVITA' DI CONTRASTO AL RICICLAGGIO

1. Il riciclaggio di denaro è un'attività che incide sul corretto funzionamento del mercato e della concorrenza ed è spesso in stretta correlazione con la corruzione.
2. Questa considerazione ha spinto il comune di Monza ad aderire, nel 2018, ad un apposito progetto formativo dedicato ai Segretari generali, ai Dirigenti e ai responsabili degli uffici degli ambiti interessati dalle attività di contrasto al riciclaggio di 6 grandi comuni lombardi, con l'obiettivo di sensibilizzare e formare operatori in grado di riconoscere, nell'ambito della normale attività di ufficio, le sospette operazioni di riciclaggio, di analizzarle e segnalarle alla Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), come previsto dal d.lgs. 231/2007 e dal d.lgs. 90/2017.
3. Nella Pubblica Amministrazione l'attività di contrasto al riciclaggio ha infatti subito un'accelerazione grazie alla definizione di peculiari **indicatori di anomalia**, la cui mancanza aveva determinato le principali difficoltà nell'applicazione della normativa di settore, e all'identificazione di specifiche aree di competenza (art. 10, comma 1, d.lgs. 231/2007 così come modificato dal d.lgs.90/2017). Aree che, peraltro, coincidono perfettamente con i settori a maggior rischio corruttivo:
 - procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
 - procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
 - procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.
4. Pertanto, in recepimento della normativa antiriciclaggio, sono state adottate una serie di iniziative:
 - attribuzione all'avv. Giuseppina Cruso, con decreto del Sindaco n. 38 del 13 dicembre 2019 (prot. 0220084/2019), della funzione di **"Gestore" delle segnalazioni** delle operazioni sospette di riciclaggio alla Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), ai sensi art. 6, comma 4 del D.M. 25 settembre 2015
 - attivazione di forme di collaborazione attiva con la stessa UIF, delineate con deliberazione della Giunta comunale n.16 del 21 gennaio 2019, con la quale si attribuisce al "Gestore" il compito di disciplinare le attività di contrasto al riciclaggio all'interno dell'Ente attraverso la redazione di **Linee Guida operative** per la gestione delle segnalazioni;
 - elaborazione di una **check list** di ausilio agli operatori, per favorire l'identificazione, sulla base degli indicatori prodotti dalla UIF, delle operazioni sospette ([Allegato G](#));
 - attivazione di **formazione continua** a tutto il personale dei settori a rischio corruttivo elevato e adesione, nel 2020, al progetto formativo di ANCI Lombardia per la formazione di analisti in materia di antiriciclaggio e l'istituzione di laboratori e tavoli settoriali.
5. Le misure antiriciclaggio costituiscono parte integrante del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

PARTE IV

IL PROCESSO DI REDAZIONE

1. Sulla scia di quanto attuato nell'anno 2020 e considerati i risultati raggiunti che hanno evidenziato un consolidamento del sistema "anticorruzione" dell'Ente, il presente Piano si muoverà su due principali linee di azione:

- consolidamento delle azioni e misure già previste nel precedente Piano;
- individuazione di nuove specifiche misure;
- revisione delle misure valutate come non sostenibili.

10. MAPPATURA DEI PROCESSI

1. Come ribadito nel PNA 2019 i processi analizzati devono fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quelli ritenuti a rischio.
2. Il comune di Monza si è dotato, fra il 2014 e il 2015, nel quadro di una riorganizzazione complessiva dell'Ente, di una mappatura dei principali processi (70), individuandone le fasi e gli attori che intervengono nella loro attuazione. Nello stesso periodo è stata eseguita una prima mappatura dei procedimenti, la cui elencazione e descrizione è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente".
3. Una nuova e più esaustiva mappatura dei procedimenti è stata avviata nel 2017, non ancora conclusa a causa delle riorganizzazioni intervenute.
4. Nel 2018 (delibera di Giunta comunale n. 434 del 20 dicembre 2018) è stato creato un team di lavoro con il compito di analizzare i principali macroprocessi dell'ente con lo scopo di modellizzare e reingegnerizzare le varie fasi, rendere più efficace l'attività amministrativa e favorire condizioni per una sempre più attiva trasversalità tra i settori. Tale attività ha prodotto il disegno del flusso procedimentale dell'intero processo di redazione del Piano delle Opere Pubbliche.

11. INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

1. Oltre ai rischi già individuati da ANAC sono stati identificati ulteriori rischi, peculiari dell'Ente, definiti attraverso:
 - a. L'acquisizione delle informazioni derivanti dai procedimenti disciplinari degli ultimi 3 anni, dei procedimenti penali che hanno visto coinvolti dipendenti del comune di Monza, dei contenziosi e condanne subite dall'Ente;
 - b. L'esame delle tipologie di gare e affidamenti effettuate dall'ente;
 - c. L'approfondimento delle segnalazioni pervenute su comportamenti non conformi dei dipendenti e delle segnalazioni di whistleblower;
 - d. lo studio del funzionigramma dell'Ente che ha permesso anche l'identificazione di ulteriori processi a rischio;
 - e. gli incontri con i responsabili degli uffici e con i collaboratori che hanno conoscenza diretta sui processi e sulle relative criticità.

2. L'individuazione degli eventi rischiosi ha condotto alla creazione di un "Registro degli eventi rischiosi" (allegato H).
3. Per ogni processo/procedimento è stato individuato almeno un evento rischioso.
4. A seguito dell'Emergenza Covid 19 sono stati introdotti ulteriori fattori di rischio

Tabella 34 -Rischi specifici

| Area a rischio | Descrizione Rischi |
|---|---|
| A) Acquisizione e gestione del Personale | <ul style="list-style-type: none"> a. attribuzione indebita della premialità a favore di specifici dipendenti; b. attribuzione indebita di prestazioni straordinarie a favore di specifici dipendenti; c. violazione dei principi di esclusività dell'impiego pubblico a seguito di Incarichi extraistituzionali svolti dai dipendenti in mancanza di specifica autorizzazione d. formulazione di requisiti finalizzata a favorire soggetti specifici nelle procedure concorsuali, selezioni del personale e procedure in materia di mobilità interna ed esterna; e. irregolare composizione della commissione di concorso e non rispetto del divieto di astensione in caso di conflitto d'interessi anche potenziale; f. progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari g. disomogeneità nella valutazione e non corretta valutazione dei requisiti nelle procedure di selezione di AP/PO e di conferimento di incarichi dirigenziali; h. carenza di controlli su presenza in servizio o attività effettuata in Smart working (nuovo) |
| B) Contratti pubblici | <ul style="list-style-type: none"> a. accordi collusivi con le imprese nelle procedure di affidamento diretto; b. inserimento nelle procedure di gara di requisiti di accesso e specifiche tecniche a favore di un'impresa; c. utilizzo di procedure negoziate o dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge; d. rinnovi effettuati sebbene non contemplati in sede di gara; e. proroghe effettuate al di fuori dei casi previsti dalla legge o reiterate; f. frazionamento del valore dell'appalto; g. non ricorso a convenzioni CONSIP o regionali, se esistenti, al mercato elettronico (MEPA o della Centrale di Committenza Regionale) e all'utilizzo piattaforme telematiche per gestione processi di acquisizione di beni e servizi; h. ammissione di varianti in corso di esecuzione non dovute a cause straordinarie non previste e imprevedibili; i. assenza di indagini di mercato con carente motivazione sulla congruità del prezzo (nuovo) |
| C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario | <ul style="list-style-type: none"> a. abuso nell'adozione di provvedimenti per agevolare irregolarmente l'accesso ai servizi a soggetti specifici; b. abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare soggetti specifici; c. procedure non corrette nell'affidamento di spazi mercatali; d. procedure non corrette di rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di attività di vendita su aree pubbliche |

| | |
|---|---|
| D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario: | <ul style="list-style-type: none"> a. rilascio di autorizzazioni o permessi o nullaosta con pagamento inferiore a quanto previsto da leggi e regolamenti; b. rilascio di autorizzazioni o permessi o nullaosta in casi non previsti da leggi e regolamenti o in assenza di presupposti; c. false dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese a fronte della garanzia della non effettuazione di controlli; d. eccessiva discrezionalità nell'accesso/diniego alle prestazioni sociali |
| E) Entrate, spese e patrimonio | <ul style="list-style-type: none"> a. requisiti mancanti o violazione dei criteri stabiliti da norme e regolamenti nella concessione d'uso di spazi, aree, immobili pubblici e locazioni; b. sottrazione o uso arbitrario del patrimonio comunale (mobile e immobile) da parte di amministratori e dipendenti; c. mancata riscossione dei canoni e non attivazione del recupero coattivo delle morosità; d. provvedimenti di sgravi, rateizzazioni e rimborsi concessi in mancanza di requisiti e presupposti. |
| F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni | <ul style="list-style-type: none"> a. omissione controlli della Polizia Locale in materia edilizia. b. sanzioni omesse o ridotte in funzione di accordi arbitrari con il personale incaricato della loro irrogazione; c. omissioni controlli sui requisiti dei contraenti e dei subappaltatori d. meccanismi di controllo e protezione del materiale fornito scarsi/inefficaci (nuovo) |
| G) Incarichi e nomine | <ul style="list-style-type: none"> a. mancata valutazione delle cause di inconferibilità e incompatibilità sui soggetti nominati dal Sindaco; b. designazione o nomina di incaricati in mancanza dei requisiti previsti da leggi e regolamenti |
| H) Affari legali e contenzioso | <ul style="list-style-type: none"> a. accordi bonari e transazioni concordati in violazione delle norme o in danno all'Ente |
| I) Governo del territorio e Pianificazione urbanistica | <ul style="list-style-type: none"> a. rilascio dei permessi e convenzioni in mancanza dei requisiti previsti e in deroga a regolamentari e leggi; b. attuazione dei procedimenti urbanistici in mancanza dei requisiti previsti n deroga a regolamentari e leggi; |
| J) Rapporti con gli enti di diritto privato in controllo pubblico comunale | <ul style="list-style-type: none"> a. non rispetto degli obblighi di trasparenza con particolare riferimento al sistema di gestione e reclutamento del personale e degli incarichi e ai dati relativi agli organi di amministrazioni e gestione |
| K) Gestione dei rifiuti | <ul style="list-style-type: none"> a. Inserimento nei bandi di gara di specifici requisiti che possano restringere indebitamente la platea dei partecipanti con l'obiettivo di mantenere lo status quo. □ b. Utilizzo di criteri di aggiudicazione della gara finalizzati a condizionare l'esito in favore degli attuali gestori. □ c. Partecipazione di imprese con punti di contiguità con la criminalità organizzata. d. Incompletezza e/o indeterminatezza del contratto di servizio con sostanziale perdita di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti raccolti dal gestore, sulla qualità del servizio reso e sui costi operativi di gestione dichiarati dal gestore in sede di predisposizione annuale del Piano Economico Finanziario(PEF) e. Assenza di terzietà dei soggetti incaricati delle attività di analisi merceologica dei rifiuti conferiti |
| L) Sovvenzioni, contributi, sussidi, | <ul style="list-style-type: none"> a. erogazioni di contributi a associazioni in assenza di requisiti o fuori dai criteri stabiliti in bandi e regolamenti |

ausili finanziari, attribuzione di vantaggi di qualunque genere a persone, associazioni, enti pubblici e privati

- b. requisiti e criteri troppo specifici o calati solo per favorire specifiche associazioni o enti
- c. coinvolgimento di soggetti terzi nei servizi non adeguatamente regolamentato e controllato (nuovo)
- d. utilizzo di liste ad inserimento manuale con accesso esclusivo e non controllato (nuovo)

11.1 Indicatori di Anomalia

1. Gli indicatori di anomalia sono scostamenti e comportamenti rivelatori di possibili situazioni corruttive o di maladministration. La loro identificazione concorre all'individuazione del rischio.
2. **Nell'Allegato H** sono elencati gli indicatori di anomalia e quali scostamenti comportano un allertamento e intensificazione dei controlli.

11.2 Criteri di valutazione del rischio

1. La metodologia da seguire per la valutazione del rischio è illustrata da ANAC nell'Allegato 1 al PNA 2019, (delibera n. 1064 del 13 novembre 2019) e si basa su indicatori di stima valutati con un approccio di tipo qualitativo, con spazio alla motivazione.
2. Il Comune di Monza, già nei Piani precedenti, aveva introdotto indicatori di stima simili, successivamente ampliati e dettagliati in modo da renderli più trasparenti e facilmente misurabili e soprattutto aderenti a quanto indicato da ANAC:

| | | | |
|--|---|-------------------------------------|-------------------------|
| 1) Grado di Discrezionalità. La presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio | | | |
| 1.1) presenza di applicativi gestionali che seguono l'iter procedimentale tracciandone fasi e tempi | | | |
| su tutto il processo | su più fasi, ma non su tutto il processo | solo su 1 fase | su nessuna fase |
| RISCHIO NULLO | RISCHIO BASSO | RISCHIO MEDIO | RISCHIO ALTO |
| 1.2) presenza di leggi e/o regolamenti che vincolano iter, tempi e fasi del processo: | | | |
| del tutto vincolato | la maggioranza delle fasi sono vincolate | le procedure o tempi sono vincolati | altamente discrezionale |
| RISCHIO NULLO | RISCHIO BASSO | RISCHIO MEDIO | RISCHIO ALTO |
| 2) Opacità del processo decisionale. L'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale e non solo formale riduce il rischio | | | |
| 2.1) presenza di Carte dei servizi o Certificazioni di qualità (completa = con standard di qualità. Aggiornata= elaborata meno di 5 anni fa) | | | |
| Completa e aggiornata | Completa, non aggiornata Incompleta, ma aggiornata | Incompleta e non aggiornata | Assente |
| RISCHIO NULLO | RISCHIO BASSO | RISCHIO MEDIO | RISCHIO ALTO |
| 2.2) presenza di procedure di condivisione e confronto con gli Stakeholder previste per legge | | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| Sull'intero processo/procedimento | Sulla maggioranza delle fasi del processo | Solo su una fase del processo | Su nessuna fase del processo |
| RISCHIO NULLO | RISCHIO BASSO | RISCHIO MEDIO | RISCHIO ALTO |
| 2.3) attivazione di strumenti che rendono il processo/procedimento/attività trasparente (pubblicizzazione delle tempistiche, degli esiti o di tutte le fasi procedimentale) | | | |
| Publicato tutto l'iter con tempi e esiti | Publicati solo tempi e esiti | Publicati solo tempi o solo esiti | Nessuna pubblicità |
| RISCHIO NULLO | RISCHIO BASSO | RISCHIO MEDIO | RISCHIO ALTO |
| 2.4) responsabilità del procedimento attribuita allo stesso soggetto | | | |
| meno di 3 anni | meno di 5 anni | da oltre 5 anni | da oltre 10 anni |
| RISCHIO NULLO | RISCHIO BASSO | RISCHIO MEDIO | RISCHIO ALTO |
| 3) Eventi passati. I dati sui precedenti giudiziari e/o disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione e sulle segnalazioni pervenute sono elementi per stimare la frequenza di accadimento futuro degli eventi corruttivi. | | | |
| 3.1) presenza di sentenze passate in giudicato, procedimenti in corso, decreti di citazione a giudizio riguardanti reati contro la PA, falso e truffa (640 e 640 bis), responsabilità amministrativa/contabile, ricorsi persi dal Comune in temi di affidamento di contratti. | | | |
| Non presenti | Presenti e inerenti a fatti di oltre 10 anni fa | Presenti e inerenti a fatti di oltre 5 anni fa | Presenti e inerenti a fatti recenti |
| RISCHIO NULLO | RISCHIO BASSO | RISCHIO MEDIO | RISCHIO ALTO |
| 3.2) segnalazioni pervenute (Whistleblower), procedimenti disciplinari conclusi, articoli stampa locale su disfunzioni | | | |
| Nessuno | Solo segnalazioni di Whistleblower | Solo procedimenti disciplinari | Entrambe |
| RISCHIO NULLO | RISCHIO BASSO | RISCHIO MEDIO | RISCHIO ALTO |
| 4) Livello di interesse esterno. La presenza di interessi, anche economici, rilevanti, di benefici o di sanzioni per i destinatari determina un incremento del rischio. | | | |
| 4.1) vantaggio economico complessivo prodotto dal processo (presunto o calcolato in base a costi/entrate) | | | |
| uguale o inferiore a 500.000 euro | da 500.000 a 1.000.000 di euro | da 1.000.000 a 3.000.000 di euro | superiore a 3.000.000 euro |
| RISCHIO NULLO | RISCHIO BASSO | RISCHIO MEDIO | RISCHIO ALTO |
| 4.2) effetto sui destinatari | | | |
| diretto verso un numero limitato di utenti interni | diretto verso un numero ampio di utenti interni | diretto a un numero limitato di utenti esterni | diretto ad un numero ampio di utenti esterni |

| | RISCHIO NULLO | RISCHIO BASSO | RISCHIO MEDIO | RISCHIO ALTO |
|------|--|--------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| 4.3) | possibilità di irrogare sanzioni e/o rilasciare autorizzazioni a attività economiche attribuita al processo: | | | |
| | nessuna | solo sanzioni | solo autorizzazioni | sanzioni e autorizzazioni |
| | RISCHIO NULLO | RISCHIO BASSO | RISCHIO MEDIO | RISCHIO ALTO |
| 5) | Grado di attuazione e livello di collaborazione alla costruzione del Piano. La scarsa collaborazione di Dirigenti e Responsabili del Procedimento segnala una mancanza di attenzione o di resistenza verso le politiche di prevenzione della corruzione | | | |
| 5.1) | Partecipazione di Dirigenti, responsabili uffici/servizi, operatori ai corsi di formazione e incontri (ultimi 3 anni) | | | |
| | Sempre e tutti | Sempre ma non tutti | Non tutti e solo alcune volte | Assenti sempre e tutti |
| | RISCHIO NULLO | RISCHIO BASSO | RISCHIO MEDIO | RISCHIO ALTO |
| 5.2) | Grado di attuazione delle Piano da parte delle direzioni, desunto sulla base degli esiti del monitoraggio | | | |
| | Attuato il 90% o oltre | Attuato dall'80% all'89% | Attuato dal 70% al 79% | Attuato sotto il 69% |
| | RISCHIO NULLO | RISCHIO BASSO | RISCHIO MEDIO | RISCHIO ALTO |

11.3 Matrice di Esposizione al Rischio

1. Il prodotto finale di tutte le attività connesse all'individuazione e valutazione del rischio è la "Matrice di valutazione dell'esposizione al rischio di fenomeni corruttivi", descritta nell'**Allegato A**, sulla base della quale sono state identificate le misure di prevenzione da attuare e i processi/procedimenti sui quali si attuano.
2. La prima Matrice fu realizzata sulla base delle scarse informazioni in possesso al momento dell'approvazione del primo Piano, nel 2013, e successivamente rivista con l'Aggiornamento al Piano 2015-2017. Nel Piano 2016-2018, fu effettuato un ulteriore aggiornamento in base alle indicazioni fornite dall'Autorità Anticorruzione con la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015.
3. L'attuale "[Matrice di valutazione dell'esposizione al rischio di fenomeni corruttivi](#)" è stata rivisitata nel 2018 e nel 2019, per recepire le indicazioni del PNA 2019, introdurre altri criteri di valutazione del rischio, adeguarla alle modifiche organizzative nel frattempo intervenute e integrare la valutazione di ulteriori processi. In particolare definisce:
 - a. i processi o fasi degli stessi sottoposti a valutazione
 - b. gli specifici rischi correlati a ciascun processo
 - c. il settore e l'ufficio/servizio responsabile del processo/procedimento/attività.
 - d. la valutazione e la motivazione della valutazione.

PARTE V

MISURE PER IL CONTRASTO E LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

12. DESCRIZIONE DELLE MISURE

1. Ogni misura è descritta dettagliatamente nell'**Allegato B** dove sono definiti:

| Codice Misura | Codice Azione | Responsabile attuazione | Misura da attuare | Stato Misura | Processi cui si applica | Tempi attuazione | Indicatore attuazione | Controllo attuazione | Periodicità controllo |
|---------------|---------------|-------------------------|-------------------|--------------|-------------------------|------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|
|---------------|---------------|-------------------------|-------------------|--------------|-------------------------|------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|

2. Nell'introdurre nuove misure, accanto a quelli preesistenti, si è tenuto conto della necessità di:
- non aggravare con ulteriori controlli la struttura, ma mettere a sistema e razionalizzare quelli già esistenti;
 - ridurre il rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero.
3. Per rischio residuo si intende il rischio che permane una volta che le misure di prevenzione sono state correttamente attuate, rischio che non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto la possibilità che si verifichino fenomeni corruttivi attraverso accordi collusivi tra due o più soggetti che aggirino le misure anticorruzione può sempre manifestarsi.
4. I Responsabili dell'attuazione delle misure e chi ne effettua la rendicontazione sono tenuti a **segnalare tempestivamente**, al *RPCT* e all'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, le eventuali **anomalie** riscontrate.
5. La violazione, mancato o incompleto adempimento o non conformità, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano, costituisce illecito disciplinare.

13. MISURE OBBLIGATORIE PER LEGGE (GENERALI)

1. Le misure generali sono individuate per legge e si applicano obbligatoriamente e trasversalmente a tutte le attività a rischio:
- 13.1 Codice di Comportamento
 - 13.2 Rotazione del personale
 - 13.3 Conflitto d'interesse, incompatibilità e inconfiribilità
 - 13.4 Cessazione dal servizio (Pantouflage)
 - 13.5 Sorveglianza su Enti e Società Partecipate e Controllate
 - 13.6 Segnalazione di Illeciti e Tutela Whistleblower
 - 13.7 Trasparenza
 - 13.8 Formazione
 - 13.9 Sensibilizzazione e Cultura della Legalità
 - 13.10 Formazione commissioni, assegnazione a uffici, conferimento incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A
 - 13.11 Protocolli di Legalità

13.1 Codice di Comportamento

| | |
|----------------------------------|--|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Dipendenti, incarichi e consulenti, collaboratori delle ditte che forniscono beni e servizi o eseguono opere per il comune di Monza |
| NORMA | artt. 16, co. 1 ter, d.lgs. n. 165/2001 e 8 del d.P.R. 62/2013. Codice di comportamento del Comune di Monza art. 10 (commi 1, 5, 6) art. 53 D.Lgs.165/2000 |
| DESCRIZIONE | <p>Il Codice di Comportamento è una misura generale idonea a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti a rischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di comportamenti ispirati a standard di legalità ed eticità.</p> <p>Nel 2013 (delibera di Giunta Comunale 783 del 12 dicembre 2013), il Comune di Monza si è dotato del proprio “Codice di Comportamento dei dipendenti”, successivamente aggiornato nel 2017 (delibera di Giunta comunale n. 149 del 23 maggio 2017). Esso disciplina gli obblighi relativi ai potenziali conflitti d’interesse dei dipendenti, dispone il dovere di segnalare per iscritto al proprio superiore gerarchico e/o al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza eventuali situazioni di grave irregolarità o fenomeni di corruzione compiuti da dipendenti dell’Ente, conosciuti o riscontrati durante lo svolgimento dell’attività d’ufficio (art. 7), attribuisce ai Dirigenti l’obbligo di verificare che i dipendenti adempiano agli obblighi di trasparenza previsti dalle disposizioni normative vigenti (art. 8).</p> <p>E’ in corso la revisione del Codice di Comportamento, a seguito di quanto indicato nel PNA 2019, in cui ANAC dispone che: <i>“Considerata la stretta connessione tra i due strumenti di prevenzione della corruzione, si suggerisce ai RPCT di affiancare al lavoro relativo alla individuazione delle misure di prevenzione della corruzione (in sede di elaborazione del PTPCT) una riflessione relativa alle ricadute di tali misure in termini di doveri di comportamento, in modo tale da disporre di materiali di studio e di approfondimento che si possono rivelare utili in fase di predisposizione del codice. In particolare, si raccomanda di valutare, per ciascuna delle misure proposte, se l’attuale articolazione dei doveri di comportamento (doveri del codice nazionale e doveri del vigente codice di amministrazione, se adottato) sia sufficiente a garantire il successo delle misure, ovvero se non sia necessario individuare ulteriori doveri, da assegnare a determinati uffici (o categorie di uffici) o a determinati dipendenti (o categoria di dipendenti). Si tratta di un lavoro indispensabile, perché, in tal modo, ciascuna amministrazione dispone, quale traccia per la redazione del nuovo codice, di una propria “mappatura” dei doveri di comportamento connessi alla piena attuazione, da parte dei dipendenti, sul versante dei comportamenti soggettivi, delle misure oggettive e organizzative del PTPCT”.</i></p> |
| ATTUAZIONE | I controlli sull’applicazione del Codice di Comportamento dal 2018 concorrono alla valutazione individuale del Dirigente. Inizialmente inseriti come indicatori della performance individuale, nel Piano 2020 sono rientrati come misure anticorruzione anche a seguito di quanto stabilito da ANAC nel PNA 2019: <i>“nel PTPCT siano introdotti obiettivi di performance consistenti nel rigoroso rispetto dei doveri del codice di comportamento e verifiche periodiche sull’uso dei poteri disciplinari”.</i> |
| MISURE E AZIONI PER L’ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B). Misure 13.1 da 1 a 4 |

13.2 Rotazione del Personale (ordinaria e straordinaria)

| | |
|------------------------|---|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Dirigenti, Responsabili del Procedimento, RUP, dipendenti in caso di condotte di tipo corruttivo |
| NORMA | Art.1, comma 5, lett.b), L.190/2012; Art. 16, comma 1, lett. l-quater, D.Lgs.165/2001 |
| DESCRIZIONE | <p>Rotazione ordinaria E' una misura generale che mira a evitare che si creino o si rafforzino centri di potere che possano influenzare il buon andamento e l'imparzialità della pubblica amministrazione.</p> <p>La rotazione o l'adozione di misure organizzative in caso di infungibilità dell'incarico o di impossibilità a garantire la continuità dell'azione amministrativa, si attuano in base a:</p> <ol style="list-style-type: none">1. grado di esposizione al rischio del processo presidiato dal Dirigente e dal Responsabile del Procedimento;2. periodo di permanenza nell'incarico, calcolato conteggiando gli anni consecutivi di presidio del processo a partire dalla data di affidamento dell'incarico. <p>Rotazione straordinaria Con la delibera n. 215 del 26 marzo 2019 ANAC ha disciplinato l'istituto della rotazione straordinaria, precisando che si tratta di una misura preventiva e non sanzionatoria volta a non pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione quando a un dipendente sia stato contestato una condotta corruttiva.</p> <p>Il provvedimento, debitamente motivato, è avviato a carico di tutti coloro con un rapporto di lavoro con l'amministrazione, dipendenti e Dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato o con contratti a tempo determinato, iscritti nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. per "condotte di natura corruttiva" o per reati contro la PA o all'avvio di procedimenti disciplinari per fatti di natura corruttiva.</p> <p>La rotazione straordinaria è oggetto di valutazione in ordine a:</p> <ol style="list-style-type: none">a) tipologia dei reati contestatiB) connessione con l'ufficio ricoperto dal dipendente. <p>La misura è obbligatoria se i reati contestati sono quelli elencati all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, "fatti di corruzione", mentre è facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale).</p> <p>Prende avvio appena l'amministrazione viene a conoscenza dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per "condotte di natura corruttiva" e si attua con l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente assunte in qualsiasi modo, anche attraverso fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o dalla comunicazione del dipendente. A tal fine è opportuno che il Codice di comportamento di Ente preveda il dovere in capo ai dipendenti di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti.</p> <p>La motivazione del provvedimento riguarda in primo luogo la valutazione della decisione e in secondo luogo la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato. Nei casi di rotazione facoltativa il provvedimento eventualmente adottato precisa le motivazioni che spingono l'amministrazione alla rotazione, con particolare riguardo alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'ente.</p> <p>Il Sindaco, nel caso sia interessato un Dirigente o il Dirigente competente, in caso la notizia di reato sia relativa ad dipendente, può decidere di essere supportato nella valutazione dall'ufficio Provvedimenti Disciplinari (UPD), dai legali dipendenti dell'Ente o da altri soggetti con cui vorrà interloquire.</p> |

Rotazione del personale

E' stata attuata per la prima volta nel 2013, con l'avvicendamento delle figure dirigenziali responsabili delle aree a maggior rischio (ambiente, edilizia, patrimonio). Fra la fine del 2017 e il 2018 è stata effettuata la rotazione della maggioranza dei Dirigenti e di alcuni Responsabili del Procedimento e a maggio 2019 quella di uno dei Dirigenti di aree a più rischio (Organizzazione e Personale).

Nel 2019, per avere un quadro complessivo e aggiornato, è stata effettuata una verifica sulla durata di affidamento dello stesso incarico a Dirigenti e Responsabili del Procedimento a elevato e medio rischio.

Gli unici Dirigenti che non hanno subito alcuna rotazione sono n. 3 Dirigenti che figurano ricoprire l'incarico sugli stessi processi da più di 8 anni. (Ambiente, Bilancio, Settore Legale).

Si segnala, però, che, per quanto riguarda l'Ambiente, è stata attuata una misura di segregazione dei poteri dividendo le responsabilità fra chi prepara e segue la gara d'appalto "Servizi di raccolta e trasporto dei rifiuti urbani e speciali assimilabili agli urbani nel Comune di Monza" e chi ne gestisce l'esecuzione.

Per il settore Legale invece, essendo lo svolgimento della funzione direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione al relativo albo, la rotazione non è possibile non esistendo nell'Ente Dirigenti con la medesima abilitazione.

Per quanto riguarda i Responsabili del Procedimento:

- tutti gli attuali responsabili di processi a rischio elevato, detengono lo stesso incarico da più di 5 anni;
- nei processi a rischio medio la maggioranza dei responsabili detiene l'incarico da più di 8 anni.

Nella tabella di seguito sono riportate le rotazioni/sostituzioni effettuate negli ultimi 4 anni.

Si sottolinea che il gran numero di pensionamenti, le esigenze di contenimento della spesa e la necessità di garantire la continuità dei servizi, rendono di difficile attuazione la misura della rotazione ordinaria, che, seppur attivata, si ritiene praticabile in via sistematica solo quando vi sarà un radicale miglioramento oggettivo della situazione di fatto.

Tuttavia le riorganizzazioni operate all'interno dell'ente e il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi (ROUS), che prevede il conferimento della delega di firma e di responsabilità del procedimento anche alle Posizioni Organizzative, hanno favorito rotazioni funzionali del personale e limitato l'accentramento su un unico soggetto di interi procedimenti.

Più problematica è la rotazione dei RUP e di tutti gli incarichi attribuiti a dipendenti inerenti appalti e affidamenti, causa la scarsità di personale tecnico (geometri, architetti, ingegneri, periti). Attualmente infatti risultano in servizio n. 102 dipendenti appartenenti alla famiglia tecnica, di cui: 4 a tempo determinato, 2 CFL, 19 operai.

Tenendo conto delle indicazioni contenute nel PNA 2019 sono state previste misure di segregazione dei poteri, di standardizzazione e di trasparenza volte a limitare la concentrazione di funzioni e a limitare la discrezionalità.

Nel 2021 l'emergenza da Covid19 e le conseguenti azioni straordinarie e repentine che sono state messe in campo per affrontare la situazione, ha reso ancor più necessario l'impiego delle risorse umane dotate di maggiore professionalità ed esperienza di servizio, di fatto frenando ogni eventuale attività di rotazione.

Rotazione straordinaria del dipendente in caso di condotte di tipo corruttivo

Nel 2019 è stata disposta la rotazione straordinaria di un dipendente a seguito della notizia di avvio di un procedimento penale per condotte di natura corruttiva, ancora in corso.

| Dirigenti | | |
|--|-------------------------|---------------------------|
| Settore | Precedente dirigente | Attuale dirigente |
| Servizi Sociali | Michele Siciliano | Lucia Negretti |
| Polizia Locale, Protezione civile | Piero Romualdo Vergante | Pietro Curcio |
| Progettazioni, Manutenzioni | Bruno Giordano Lattuada | Daniele Luigi Lattuada |
| Governo del Territorio, Suap, Sue, | Giuseppe Riva | Gnoni Alberto |
| Istruzione | Chiara Previdi | Michele Siciliano |
| Organizzazione, Risorse Umane | Anna Maria Iotti | Laura Brambilla |
| Cultura | Laura Brambilla | Anna Maria Iotti |
| Sport | Laura Brambilla | Daniele Luigi Lattuada |
| Mobilità | Daniele Luigi Lattuada | Alessandro Casale |
| Responsabili Procedimento | | |
| Servizio | Precedente responsabile | Attuale responsabile |
| Amministrazione e Contabilità Servizi Sociali | Desimio Barbara | Beltrame Lorenzo Giuseppe |
| PL - Servizi Assetto e Tutela del Territorio | | Galli Francesca |
| PL - Servizi Area Centro e Periferie | | Esposito Gerardo |
| PL - Sicurezza Urbana e Stradale | | Evangelista Pasquale |
| PL - Servizi di Supporto | Di Tommaso Antonio | Ferdinando Iengo |
| Bilancio E Programmazione Economica | Carnovale Maria | Campanale Bianca |
| Politiche Fiscali E Finanziarie | Campanale Bianca | Blasi Walter |
| Risorse Umane - Organizzazione, Selezione E Sviluppo | Colombo Barbara | Casati Chiara |
| Servizi Demografici, Sportello Al Cittadino | Patriarca Nadia | Colombo Barbara |
| Strade | Lanzani Luciano | Pescatore Pasquale |
| Mobilità | Vittoria Simonetta | Monti Jonathan |
| Edilizia | Benaglia Caterina | Bonato Sabrina |
| Manutenzioni | Lattuada Daniele Luigi | Rosa Alessandra |
| Cultura ed eventi | Paleari Elda | Berrocal Magda Gisella |
| Sistemi Bibliotecario | Lietti Pieraldo | Beretta Laura |

13.3 Conflitto d'interesse e Incompatibilità e Inconferibilità Cariche e Incarichi

| | |
|------------------------|--|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutti i consulenti e incarichi professionali Tutti i candidati a rappresentare l'Ente nelle società Tutti i Dirigenti Tutti i componenti di organi di indirizzo politico. |
| NORMA | art.6 bis L.241/90 art. 35bis e 53, d.lgs. n. 165/2001, D.lgs. 39/2013, Delibera Anac n. 833 del 3 agosto 2016 |
| RESPONSABILE | Dipendenti, Collaboratori, Incaricati, Dirigenti, Segretario generale, RUP, DEC, Componenti di Commissioni |
| DESCRIZIONE | <p>Conflitto d'interesse</p> <p>L'obbligo di segnalare una situazione di conflitto d'interesse, anche potenziale è una misura generale obbligatoria per tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti, o incaricati di qualsiasi attività, anche fornita gratuitamente.</p> <p>Il conflitto d'interesse <i>fa riferimento a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta nell'esercizio del potere decisionale. Alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, che sono quelle esplicitate all'art. 7 e all'art. 14 del d.P.R. n. 62 del 2013, si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico</i>".</p> <p>Nelle procedure di gara, per delineare il conflitto d'interesse si applicano le «Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici» approvate da ANAC con la delibera n. 494 del 5 giugno 2019. In cui è chiarito che il conflitto d'interesse <i>“si realizza quando il personale di una stazione appaltante o un prestatore di servizi che intervenga nella procedura con possibilità di influenzarne in qualsiasi modo il risultato, abbia direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può minare la sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione del contratto.</i></p> <p>Per quanto riguarda i dipendenti, ANAC precisa nel PNA 2019 che <i>“La segnalazione del conflitto di interessi, con riguardo sia ai casi previsti all'art. 6-bis della l. 241 del 1990 sia a quelli disciplinati dal codice di comportamento, deve essere tempestiva e indirizzata al Dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo, che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Visto anche il riferimento alle gravi ragioni di convenienza che possono determinare il conflitto di interessi, è necessario che il Dirigente/ superiore gerarchico verifichi in concreto se effettivamente l'imparzialità e il buon andamento dell'amministrazione possano essere messi in pericolo. La relativa decisione in merito deve essere comunicata al dipendente”</i>.</p> <p>All'obbligo di segnalazione si può affiancare l'obbligo di astensione dall'effettuare valutazioni, predisporre atti endoprocedimentali, assumere provvedimenti finali: <i>“Nei casi in cui il funzionario debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato (delibera ANAC n. 1186 del 19 dicembre 2018)”</i>.</p> <p>L'obbligo di astensione ha valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e, in quanto contenuta nella legge sul procedimento amministrativo (241/90) è principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe ed eccezioni.</p> |

Riguardo a **incarichi e consulenti** nel PNA 2019 ANAC definisce che: *“A tutela dell’imparzialità dell’azione amministrativa nei casi di conferimento di incarichi a consulenti, si sottolinea che l’art. 53 del d.lgs. 165 del 2001, come modificato dalla l. 190 del 2012, impone espressamente all’amministrazione di effettuare una **previa verifica dell’insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi**. Al riguardo, si richiama anche l’art. 15 del d.lgs. 33/2013, che, con riferimento agli incarichi di collaborazione e di consulenza, prevede espressamente **l’obbligo di pubblicazione dei dati concernenti gli estremi dell’atto di conferimento dell’incarico, il curriculum vitae, i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali; i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione. La verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell’incarico di consulente risulta coerente con l’art. 2 del d.P.R. n. 62 del 2013, laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche”***.

Incompatibilità e inconferibilità di cariche e incarichi

Il decreto legislativo n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni ha disciplinato delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all’attività svolta dall’interessato in precedenza, valutando ex ante ed in via generale che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali ed assimilati, e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l’azione imparziale della pubblica amministrazione, costituendo terreno favorevole ad illeciti scambi di favori.

Gli incarichi rilevanti ai fini dell’applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono:

- **gli incarichi dirigenziali** interni ed esterni e amministrativi di vertice,
- **gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico e le cariche in enti privati regolati o finanziati,**
- i componenti di **organo di indirizzo politico**, come definiti all’art. 1 del d.lgs. 39/2013.

Sulla base del combinato disposto dell’art. 20 del D.lgs n. 39/2013 e delle previsioni del PNA, l’**accertamento dell’insussistenza** di cause di inconferibilità e incompatibilità avviene **mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio** ex art. 47 del DPR n. 445/2000 resa dall’incaricato o nominato.

La dichiarazione non esonera chi ha conferito l’incarico dal **dovere di accertare**, nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità di cui al citato art. 97 Costituzione, i requisiti necessari alla nomina, ovvero, per quanto qui rileva, l’assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità in capo al soggetto che si vuole nominare.

Le necessarie **verifiche** sono effettuate secondo le indicazioni operative fornite dall’ANAC nella delibera n. 833/2016 “Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”.

Nei casi di accertata inconferibilità i relativi atti e contratti sono nulli (art. 17 del D.lgs. n. 39/2013) e sanzioni sono previste a carico dei componenti degli organi responsabili della violazione, per i quali è stabilito il divieto per tre mesi di conferire

incarichi (art. 18 del d.lgs. 39/2013). Nell'ipotesi in cui la causa di inconferibilità, sebbene esistente *ab origine* non fosse nota all'amministrazione e si svelasse nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, che dovrà essere rimosso dall'incarico, previo contraddittorio.

Nei casi di accertata incompatibilità è invece prevista la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa della incompatibilità, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 39/2013.

Nel PNA 2019 ANAC ha ampliato l'accezione di conflitto d'interessi ritenendo che nei casi in cui *“il conferimento di una carica nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato regolati, finanziati e in controllo pubblico sia formalmente in linea con le disposizioni del d.lgs. n. 39/2013 e tuttavia configuri una situazione di conflitto di interessi non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, cd. strutturale, in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite, l'imparzialità nell'espletamento dell'attività amministrativa potrebbe essere pregiudicata in modo sistematico da interessi personali o professionali derivanti dall'assunzione di un incarico, pur compatibile ai sensi del d.lgs. 39/2013”*.

ATTUAZIONE

Per standardizzare e facilitare la comunicazione sui conflitti d'interessi, sono stati redatti moduli standard pubblicati sulla Intranet e comprendenti la verifica da parte del Dirigente.

Nel 2018 è stata inviata a tutti i dipendenti la richiesta di produrre le dichiarazioni riguarda all'esistenza o meno di conflitti d'interesse, anche potenziali. Nelle oltre 800 dichiarazioni raccolte i Dirigenti non hanno evidenziato conflitti d'interesse ritenuti meritevoli di un intervento dal punto di vista organizzativo. Tutte le dichiarazioni sono state acquisite agli atti dell'ufficio Anticorruzione e Trasparenza.

Approvato, con deliberazione di Consiglio comunale n. 11 del 1° febbraio 2018, l'atto contenente gli ["Indirizzi relativi alle Nomine e alle Designazioni dei Rappresentanti del Comune presso enti, aziende, istituzioni e società"](#). In esso sono definiti criteri e requisiti per la nomina, la designazione e la revoca dei rappresentanti del Comune di competenza del Sindaco presso enti, aziende, istituzioni, società partecipate, in ottemperanza alla disposizione di cui all'art. 42 c. 2 lett. m) del D. Lgs. n. 267/2000.

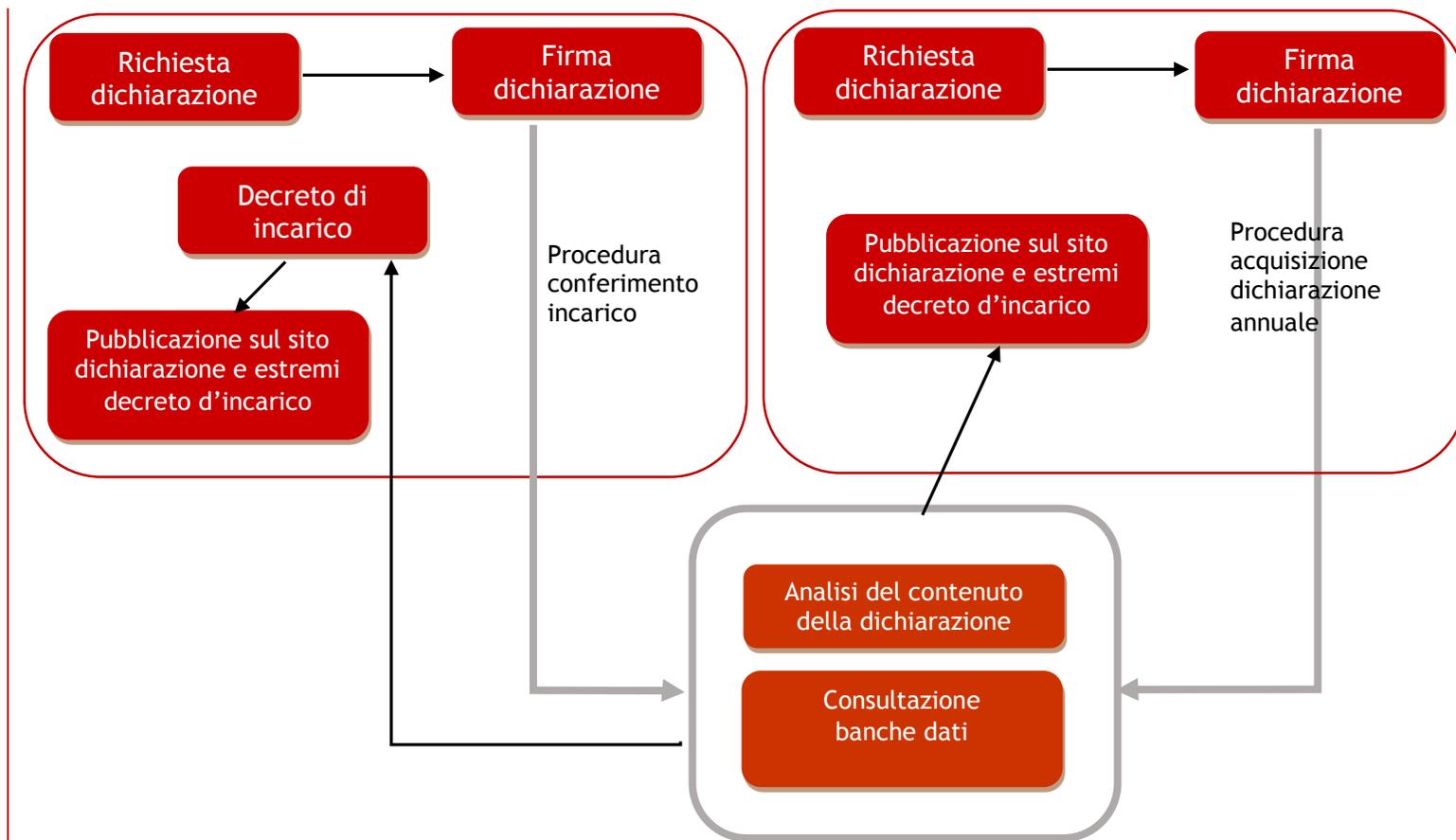
Sia nel 2019 che nel 2020 sono state organizzate sessioni formative dedicate al conflitto d'interesse dirette a tutti i dipendenti. Analoga iniziativa si è svolta l'8/10/2019 con i componenti della Commissione Paesaggio.

Nel 2020, a seguito delle indicazioni contenute nel PNA 2019 e degli esiti del monitoraggio sono state rafforzate le misure già previste e inserite di nuove.

Nel 2021 si è previsto di dare indicazioni operative sulle cause di incompatibilità in caso nomina di dipendenti a componenti di Commissioni giudicatrici.

Riguardo alla **inconferibilità e incompatibilità** di seguito sono descritte le procedure per il conferimento di incarichi dirigenziali e definiti **strumenti e modalità di controllo** delle dichiarazioni acquisite:

- ✓ visura camerale per nominativo su Telemaco;
- ✓ casellario giudiziale;
- ✓ eventuali verifiche con Agenzia delle Entrate.



MISURE E AZIONI PER
L'ATTUAZIONE

Vedi ALLEGATO B). Misure dalla 13.3.1 alla 13.1.16

13.4 Divieti in seguito a Cessazione dal Servizio (Pantouflage)

| | |
|----------------------------------|--|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutti i Dirigenti e dipendenti cessati nell'anno precedente, tutte le imprese affidatarie |
| NORMA | art. 53, c. 16ter, d.lgs. 165/01 |
| RESPONSABILE | dirigenti , funzionari, dipendenti |
| DESCRIZIONE | I dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA, hanno il divieto di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari della stessa attività svolta nell'Ente. |
| ATTUAZIONE | <p>Nel 2021 introdotti gli obblighi, al posto delle autocertificazioni dei dirigenti cessati, di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - acquisire, da parte delle imprese contraenti o concorrenti, pena l'esclusione dalla procedura di affidamento e/o la risoluzione ex lege del contratto, della dichiarazione: <i>"di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e/o attribuito incarichi a ex dipendenti del comune di Monza che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali in qualità di dirigenti, titolari di Posizione organizzativa e/o Responsabili di procedimento nel triennio successivo alla cessazione del loro rapporto di lavoro"</i>. - presentare, da parte dei dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, una dichiarazione di essere a conoscenza del divieto di pantouflage, per evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma. |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B). Misure dalla 13.4.1 alla 13.4.2. |

13.5 Sorveglianza su Enti e Società Partecipate e Controllate

| | |
|----------------------------------|---|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutte le società ed enti partecipati o controllati dal comune di Monza. |
| RESPONSABILE | Dirigente Enti partecipati |
| DESCRIZIONE | Il Comune attua azioni di vigilanza sull'adempimento degli obblighi in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e di trasparenza ricadenti sui soggetti sopra indicati in base alla normativa di Settore e alla direttiva ANAC 1134/2017. |
| ATTUAZIONE | <p>La sorveglianza è attuata mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ analisi del contenuto della dichiarazione fornita dagli Enti (Allegato E). ✓ verifiche sulle nomine, sulla base degli "Indirizzi relativi alle Nomine e alle Designazioni dei Rappresentanti del Comune presso enti, aziende, istituzioni e società", approvati con delibera Consiglio comunale n. 11/2018. <p>Dal 2021 si applica il Regolamento comunale sui controlli delle società partecipate non quotate, approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 59 del 14 dicembre 2020 nel quale sono definite le attività di controllo societario operate dall'Ente (controllo di efficacia e verifica del raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali, economico-finanziario, dei requisiti per mantenimento delle partecipazioni, del risultato del gruppo Comune di Monza e sulle società in house tramite il bilancio consolidato, controllo sulla gestione, controllo sugli obblighi di trasparenza).</p> |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B). Misure dalla 13.5.1 alla 13.5.4. |

13.6 Segnalazione di illeciti e Tutela Whistleblower

| | |
|----------------------------------|---|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutti i dipendenti dell'ente e delle società partecipate o controllate Collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi |
| NORMA | legge n. 179 del 30 novembre 2017 |
| RESPONSABILE | RPCT, Dirigente Sistemi Informativi, Dirigente UPD |
| DESCRIZIONE | <p>Il <i>whistleblowing</i> è una misura generale che mira a far emergere reati o irregolarità nell'ambito del rapporto di lavoro, pubblico o privato, attuata in base ad una specifica normativa, la legge 179 del 30 novembre 2017, che impone alle amministrazioni di creare e presidiare la procedura per gestire le segnalazioni e garantire la tutela del segnalante.</p> <p>Tale tutela consiste fundamentalmente in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - divieto di rivelare l'identità del whistleblower, cioè del dipendente che segnala; - divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower, che non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro; - reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento e nullità di ogni atto discriminatorio o ritorsivo; - sottrazione della segnalazione al diritto di accesso, in quanto non può essere oggetto nè di visione nè di estrazione di copia da parte di richiedenti (art.54 bis, comma 4). <p>La tutela della riservatezza non si applica se il segnalante attua comportamenti che rientrano nell'ipotesi di reato di calunnia o diffamazione o non sia in buona fede o se le informazioni riportate siano false e rese con dolo o colpa.</p> <p>L'<i>RPCT</i> sulla base della segnalazione procederà a svolgere idonea istruttoria.</p> <p>Le segnalazioni anonime non saranno prese in considerazione a meno che siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati. Esse infatti, per espressa volontà del legislatore, non rientrano direttamente nel campo di applicazione della legge 179/2017, pertanto al segnalante non si può applicare la tutela prevista.</p> |
| ATTUAZIONE | <p>Dal 2020 è attiva una piattaforma digitale su cui i dipendenti dell'ente o delle società partecipate o controllate o delle imprese fornitrici possono segnalare fenomeni corruttivi relativi al comune di Monza di cui sono venuti a conoscenza in ragione della propria funzione. La piattaforma, creata da Transparency International e validata da ANAC, garantisce la completa riservatezza e tutela del segnalante e sostituisce la casella di posta elettronica creata nel 2014.</p> <p>https://www.comune.monza.it/it/comune/Amministrazione-trasparente/Altri-contenuti/Whistleblowing/</p> <p>Tale piattaforma è riservata alla segnalazione di illeciti da parte del personale dipendente o dei collaboratori. Non sono pertanto tenute in considerazione le segnalazioni provenienti da cittadini in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della normativa 179/2017.</p> <p>Nel 2021 confermate tutte le misure già precedentemente previste.</p> |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 13.6.1 alla 13.6.3. |

13.7 Trasparenza

| | |
|------------------------|--|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutti gli atti, dati, documenti sottoposti all'obbligo di pubblicazione |
| NORMA | D.lgs 33/2013 |
| RESPONSABILE | Tutti i dipendenti, dirigenti, Segretario generale, NIV, Responsabili di cui all'Allegato D |
| DESCRIZIONE | <p>La trasparenza è una misura generale che mira a rendere pubblico tutto ciò che concerne l'attività dell'Ente: obiettivi, responsabilità, provvedimenti, procedimenti, modo di utilizzare le risorse.</p> <p>Lo scopo è garantire:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ accessibilità totale a dati e informazioni per assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni;▪ controllo diffuso di ogni fase del ciclo di gestione della performance▪ prevenzione dei fenomeni corruttivi e promozione della legalità. <p>Al di là degli obblighi di trasparenza stabiliti dal dlgs 33/2013, il comune di Monza si impegna a dichiarare e pubblicizzare, in modo chiaro e comprensibile come, quando e con quali risorse gli obiettivi e le attività siano stati perseguiti, rendendo comparabili i risultati raggiunti. In questo quadro si inserisce il tema dell'<i>Open data</i>, come evoluzione massima della trasparenza, in quanto permette ai cittadini, attraverso il riutilizzo dei dati detenuti dal settore pubblico, una loro analisi per la verifica dell'efficienza dell'apparato burocratico, costituisce il presupposto di base per lo sviluppo di un vero e proprio processo di collaborazione tra le istituzioni e la comunità dei cittadini sulle scelte di governo e dà alle imprese l'opportunità di riutilizzare e integrare i dati già a loro a disposizione, fino a sviluppare servizi e applicazioni che possono affiancarsi a quelle create centralmente dalle Istituzioni, a vantaggio dell'intera comunità di utenti.</p> <p>L'elenco del materiale soggetto a pubblicazione obbligatoria, i responsabili cui compete l'individuazione, produzione e trasmissione dei contenuti, chi ne esegue la pubblicazione, i termini di pubblicazione e i tempi di aggiornamento, sono indicati nell'Allegato D.</p> <p>In merito alla recente pronuncia della Corte Costituzionale (sentenza n. 20/2019), che ha dichiarato l'incostituzionalità dell'obbligo di pubblicazione dei dati reddituali e patrimoniali dei dirigenti, in quanto esteso a tutti i ruoli dirigenziali senza operare distinzioni rispetto al grado di esposizione al rischio corruttivo connesso alla specifica funzione o livello di responsabilità, il comune di Monza risultava già aver eliminato dalla pubblicazione i relativi documenti e dati fin dall'Ordinanza del TAR Lazio (n.9828/2017).</p> <p>Con l'articolo 1, co. 7, del D.L. 162 del 30 dicembre 2019 (c.d. decreto milleproroghe), è stato preso atto delle indicazioni della Corte Costituzionale stabilendo che: <i>“Fino al 31 dicembre 2020, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Corte costituzionale 23 gennaio 2019, n. 20, ai soggetti di cui all'articolo 14, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, non si applicano le misure di cui agli articoli 46 e 47 del medesimo decreto.</i> <i>Conseguentemente, con regolamento da adottarsi entro il 31 dicembre 2020, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro della giustizia, il Ministro dell'interno, il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale e il Ministro della difesa, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, sono individuati i dati di cui al comma 1 dell'articolo 14 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che le pubbliche</i></p> |

amministrazioni e i soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del medesimo decreto legislativo devono pubblicare con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, comunque denominati, ivi comprese le posizioni organizzative ad essi equiparate, nel rispetto dei seguenti criteri:

a) graduazione degli obblighi di pubblicazione dei dati di cui al comma 1, lettere a), b), c), ed e), dell'articolo 14, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in relazione al rilievo esterno dell'incarico svolto, al livello di potere gestionale e decisionale esercitato correlato all'esercizio della funzione dirigenziale;

b) previsione che i dati di cui all'articolo 14, comma 1, lettera f), del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, siano oggetto esclusivamente di comunicazione all'amministrazione di appartenenza;

c) individuazione dei dirigenti dell'amministrazione dell'interno, degli affari esteri e della cooperazione internazionale, delle forze di polizia, delle forze armate e dell'amministrazione penitenziaria per i quali non sono pubblicati i dati di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in ragione del pregiudizio alla sicurezza nazionale interna ed esterna e all'ordine e sicurezza pubblica, nonché in rapporto ai compiti svolti per la tutela delle istituzioni democratiche e di difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna.”;

Resta in capo a dirigenti e posizioni organizzative con deleghe dirigenziali, l'obbligo, dettato dall'art. 13, comma 3, D.P.R. n. 62/2013 (codice di comportamento), di presentare annualmente al proprio Ente:

- comunicazione delle partecipazioni azionarie e degli altri interessi finanziari;
- deposito della situazione patrimoniale e della dichiarazione dei redditi.

| | |
|----------------------------------|---|
| ATTUAZIONE | <p>E' stato elaborato un sistema di gestione documentale legato alla produzione di delibere e determine che consente di estrarre i dati da pubblicare per la trasparenza garantendo coerenza e qualità agli dati e permettendo, nel tempo, lo sviluppo di applicazioni per la pubblicazione automatica sul sito di molti delle informazioni obbligatorie (appalti, pagamenti, beneficiari di contributi) .</p> <p>Come indicato nella Tabella 32,le visualizzazioni delle sezione “Amministrazioni trasparente” e delle pagine collegate ammontano a 206.992.</p> <p>Dal 2015 è attivo il portale open data https://dati.lombardia.it/comune-monza e ha disciplinato, attraverso le “Linee Guida operative sugli Open Data”(Allegato F), approvate con delibera di Giunta n. 15 del 28/01/2016, criteri, caratteristiche e modalità di pubblicazione dei dati e documenti che intende pubblicare in formato aperto. Attualmente il portale è popolato da 54 dataset tenuti costantemente aggiornati che hanno totalizzato oltre 120.000 visualizzazioni.</p> <p>Nel 2018 è stata messo on line sul sito istituzionale il collegamento alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche (BDAP) in cui sono visibili i dati relativi allo stato di attuazione delle opere pubbliche in corso di realizzazione o completate dal Comune di Monza, attivata una procedura online per l'invio delle richieste di accesso civico e documentale, Tale sistema agevola i cittadini guidandoli nella compilazione e fornendo una modalità standardizzata.</p> <p>Digitalizzata anche la procedura online per l'invio annuale delle dichiarazioni patrimoniali, delle cariche e incarichi a carico della finanza pubblica svolti e delle dichiarazioni dei redditi degli amministratori (sindaco, assessori, consiglieri).</p> <p>Il miglioramento della qualità, quantità e aggiornamento dei dati pubblicati è attestato dal bassissimo numero di anomalie e rilievi evidenziati, a fronte di un controllo puntuale su tutti gli adempimenti, dalla positività delle annuali attestazioni del NIV e dal basso numero ed esito negativo degli accessi civici semplici.</p> <p>Nel 2021 previste ulteriori misure di ampliamento della trasparenza e accessibilità a documenti e informazioni.</p> |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 13.7.1 alla 13.7.20. |

13.8 Formazione

| | |
|----------------------------------|---|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutto il personale dipendente |
| NORMA | Art 1 legge 6 novembre 2012, n. 190 |
| RESPONSABILE | Dirigente del Personale |
| DESCRIZIONE | <p>La formazione è una misura generale che agisce in funzione dello sviluppo della cultura della legalità e della trasparenza. L'obiettivo che si pone è quello di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diffondere e condividere i valori etici; - ridurre il rischio di compiere l'azione illecita inconsapevolmente; - far conoscere gli strumenti di prevenzione e gli obblighi di trasparenza; - avere un'occasione di confronto con altre realtà ed esperienze. <p>L'attività di formazione di ogni anno è decisa dal <i>RPCT</i> ed esplicitata con uno specifico documento denominato "Piano annuale per la Formazione Anticorruzione" condiviso con l'Ufficio Formazione che coadiuva e supporta l'organizzazione degli eventi formativi.</p> <p>La formazione si svolge prevalentemente in <i>house</i>, attraverso la realizzazione di corsi e <i>focus group</i> settoriali e tematici, o con incontri formativi con gli organismi e enti che sul territorio presidiano la legalità (Magistrati, Prefettura, Forze dell'Ordine).</p> <p>Tempi e destinatari della formazione sono declinati in misura diversa a in base all'appartenenza ai processi a più alto rischio corruttivo.</p> |
| ATTUAZIONE | <p>Dal 2014 ad oggi sono stati organizzati n. 31 corsi di formazione inerenti in temi della trasparenza e dell'anticorruzione diretti ai dipendenti dell'Ente e altri 9 espressamente previsti per l'aggiornamento dei responsabili dei servizi che presiedono trasparenza e la anticorruzione.</p> <p>Di seguito si elencano nel dettaglio.</p> <p>Nel 2020, stante l'Emergenza Covid-19, è stato attivato un sistema di formazione online, tenuto e realizzato internamente, che ha permesso la partecipazione di oltre il 70% dei dipendenti e la valutazione sul loro grado di apprendimento.</p> <p>Nel Grafico 1 sono riportati i dati inerenti la formazione effettuata nel 2020.</p> <p>Nel 2021 la formazione si concentrerà sui temi risultanti dall'analisi del contesto prioritari: redazione atti, affidamenti diretti, compiti e ruolo dei RUP, oltre a sviluppare ulteriormente la sensibilità verso l'antiriciclaggio.</p> |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 13.8.1 alla 13.8.6 |

Formazione effettuata

| Luogo e data | Titolo corso | Partecipanti |
|---|---|---|
| Monza - 20 febbraio 2014 | Formazione interna in merito al nuovo regime della Trasparenza | Responsabili uffici e servizi e personale e addetto a elaborazione e inserimento di atti |
| Monza - 5 marzo 2014 | Formazione interna in merito al nuovo regime della trasparenza | Responsabili uffici/servizi e personale addetto a elaborazione, inserimento atti |
| Cremona - 28 marzo 2014 | “Digitalizzare per semplificare. Trasparenza e controlli per realizzare un efficace sistema anticorruzione” | Responsabile del Processo Anticorruzione |
| Pavia - 25 giugno 2014 | “La Legge anticorruzione nella P.A.: il responsabile e i referenti, la redazione del piano triennale, trasparenza e accesso civico, conflitti di interessi, incompatibilità, nuovo codice di comportamento relativa prevenzione e repressione” | Responsabile del Processo Anticorruzione |
| Monza -- 22 settembre 2014 videoconferenza GFormazione | “Avvalimento, subappalto e problematiche di diritto del lavoro nei contratti pubblici” | Responsabile del Processo Anticorruzione |
| Monza - 4 novembre 2014 | Incontro “Nuove misure anticorruzione: il ruolo degli Amministratori e dei <i>funzionari</i> per la costruzione di una nuova etica pubblica”. Relatori: sostituti procuratori del Tribunale di Monza, dott. Salvatore Bellomo e dott.ssa Giulia Rizzo | dirigenti, ai Responsabili de i Servizi ed ai Responsabili degli uffici delle aree a più elevato rischio. |
| Monza - 1 ottobre 2015 ANUTEL | “Il documento unico di programmazione” | Personale assegnato al servizio Integrità e all’ufficio Trasparenza |
| Varese, 20 ottobre 2015 - UPEL | “Convegno sulla nuova struttura del procedimento amministrativo dopo la Legge Madia” | Personale assegnato al servizio Integrità e all’ufficio Trasparenza |
| Monticello B.za, 18 dicembre 2015 | “La trasparenza dinamica come strumento anticorruzione: FOIA Open data e partecipazione civica” | Personale assegnato all’ufficio Trasparenza |
| Como, 15 gennaio 2016 - UPEL | “Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione”, | Personale assegnato al servizio Integrità e all’ufficio Trasparenza |
| Monza 7 aprile 2016 - ANUTEL | “Master breve per gli enti locali” | Personale assegnato al servizio Integrità e all’ufficio Trasparenza |
| Monza, 19 aprile - 8 giugno 2016 MIP Politecnico Milano | Master “Trasparenza e Anticorruzione nelle Pubbliche Amministrazioni” | Personale assegnato all’ufficio Trasparenza |

| | | |
|---|---|---|
| Monza, 23 mag - 23 giugno 2016 MIP Politecnico Milano | Master "Gestione e trasparenza dei dati informatici delle pubbliche amministrazioni" | Responsabile Processo Trasparenza |
| Como, 4 maggio 2016 - UPEL | "Il nuovo codice degli appalti" | Personale assegnato al servizio Integrità e all'ufficio Trasparenza |
| Torino, 29 giugno 2016 | Aggiornamento del PNA e decreto legislativo in materia di pubblicità e trasparenza | Responsabile del Processo Anticorruzione |
| Lecco, 27 ottobre 2016 UPEL | "Trasparenza amministrativa dopo il D.Lgs n. 97/2016" | Responsabile Processo Trasparenza |
| Monza, 11 novembre 2016 UPEL | "Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione" | |
| Monza, 16 febbraio 2017 | Privacy e diritto d'accesso | dirigenti, Responsabili di Servizi e Uffici |
| Villa Greppi, 13 marzo 2017 | Appalti e contratti | Personale assegnato all'ufficio Trasparenza |
| Monza, dal 13 aprile al 31 maggio 2017 | La tutela della Privacy negli adempimenti delle PA e il diritto di accesso agli atti | Responsabile Processo Trasparenza |
| Monza, 22 maggio 2017 | Formazione sulla trasparenza | Dipendenti del comune di Monza con Contratto Formazione Lavoro |
| Monza, 25 maggio /1 giugno 2017 | Formazione sulla trasparenza | Dipendenti del comune di Monza di età inferiore a 40 anni |
| Monza, 23 giugno 2017 | "Il nuovo codice dei contratti: dal MEPA alla legge di stabilità 2016 e le novità per l'acquisto di beni e servizi" | Responsabile del Processo Anticorruzione |
| Monza 2017 | Formazione generale e specifica delle aree a maggior rischio corruttivo. Modalità tecniche di pubblicazione di informazioni, atti, provvedimenti, deliberazioni e determinazioni, secondo i criteri di accessibilità. | Tutto il personale (507 dipendenti) |
| Monza, 25 settembre 2017 | "Le riforme in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per un nuovo modello di amministrazione locale e il codice di comportamento dei dipendenti pubblici" | dirigenti, Responsabili dei Servizi e Responsabili degli uffici delle aree a più elevato rischio. |
| Monza, novembre 2017 | Le riforme in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per un nuovo modello di amministrazione locale e il codice di comportamento dei dipendenti pubblici" | Dipendenti degli uffici delle aree a più elevato rischio |
| Monza | Aspetti generali L. 190/2012 Cenni sistema delle responsabilità Misure e azioni di prevenzione nelle aree di rischio Prevenzione della corruzione e performance | Tutto il personale |

| | | |
|---|--|--|
| Milano 22 marzo 2018 Regione Lombardia | Corso su Open data | Responsabile ufficio Anticorruzione e Trasparenza |
| Milano 6 aprile -28 sett 2018 UniMi - ANAC | Master “Anticorruzione e prevenzione dell'illegalità nella pubblica amministrazione e nell'impresa” | Responsabile ufficio Anticorruzione e Trasparenza |
| Milano 23 giugno 2018 | Mafie e ristorazione: fonti, indagini, inchieste | Responsabile ufficio Anticorruzione e Trasparenza |
| Monza 2018 | Il Codice di comportamento | Personale Servizi sociali |
| Monza 13, 25 luglio 2018 | Il Piano e le misure di prevenzione della corruzione | |
| Brescia, Monza Bergamo, 21 marzo,22, 24, 31 maggio, 14, 22, 28 giugno, 6 luglio, 26 settembre | Normativa e sistemi per il contrasto del riciclaggio | Dirigenti e Responsabili servizi aree a rischio riciclaggio, Responsabile ufficio Anticorruzione e Trasparenza |
| Monza 16, 23, 30 ottobre | Il Conflitto d'interesse | Personale Polizia locale e Asili nido |
| Monza 3, 17,24 ottobre 7 novembre | Accesso civico e documentale | PO/AP, Responsabili Ufficio, Protocolлисти |
| Monza, 27 ottobre 2018 | Trasparenza e accesso agli atti , Anticorruzione | Dipendenti del comune di Monza con Contratto Formazione Lavoro |
| Monza, 19 ottobre 2018 | Prevenzione e etica della legalità Incontro formativo con Dott. Francesco Paolo Tronca (già prefetto Milano) e dott.ssa Manuela Massenz (Procuratore aggiunto) | Dirigenti, AP/PO, Referenti |
| Monza, 17,24,31 maggio 17, 30 settembre 2019 | Formazione specifica interna curata dal Segretario generale e dal Responsabile ufficio Anticorruzione e trasparenza inerente: reati contro la PA e concetto di corruzione, approccio alla prevenzione e ciclo dell'anticorruzione, contrasto al riciclaggio, misure anticorruzione e esiti del monitoraggio, il conflitto d'interessi. | Referenti Anticorruzione Dirigenti, AP/PO personale processi a rischio elevato |
| 2020 formazione online | Formazione specifica interna curata dal Responsabile ufficio Anticorruzione e trasparenza | Tutti i dipendenti |

13.9 Sensibilizzazione ed Educazione alla Legalità

| | |
|---------------------------|---|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Scuole e gli istituti di formazione secondaria superiore |
| RESPONSABILE | Dirigente Istruzione, Segretario generale |
| DESCRIZIONE | L'educazione civica e la cultura della legalità è una misura essenziale per combattere la corruzione attraverso il coinvolgimento della società civile, attuato patrocinando o promuovendo iniziative (anche culturali) sui temi della legalità, coinvolgendo associazioni, stakeholders e le scuole in incontri su specifiche tematiche, attivando campagne di comunicazione |
| ATTUAZIONE | Negli anni sono stati effettuati incontri con alcune scuole monzesi sui temi della legalità, coinvolgendo qualche migliaio di studenti. Nel 2021 prevista l'organizzazione, nel quadro della Giornata della Trasparenza, di momenti di scambio e confronto con le PA del territorio su temi specifici inerenti l'anticorruzione, la trasparenza, antiriciclaggio. |
| MISURE E AZIONI COLLEGATE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 13.9.1 alla 13.9.3 |

13.10 Formazione commissioni, assegnazione a uffici, conferimento incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

| | |
|------------------------|--|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutti i dipendenti, Dirigenti, PO, componenti commissioni |
| RESPONSABILE | Tutti i Dirigenti |
| DESCRIZIONE | <p>La legge n. 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione anche di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. Tra queste, il nuovo art. 35-bis, inserito nel Dlgs. n. 165/2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.</p> <p>La norma in particolare prevede:</p> <p><i>“1. 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:</i></p> <p><i>a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;</i></p> <p><i>b) 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;</i></p> <p><i>c) 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.</i></p> <p><i>2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari”.</i></p> |

La specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato art. 35-bis riguarda sia l'attribuzione di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali sia lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto, l'ambito soggettivo della norma riguarda i Dirigenti, *funzionari* e titolari di posizione organizzativa.

Il Dlgs. n. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita all'inconferibilità di incarichi dirigenziali ed assimilati (art. 3) all'interno delle pubbliche amministrazioni per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione. Infatti, in caso di condanna penale, anche se non ancora definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

Secondo le indicazioni contenute nel PNA, le pubbliche amministrazioni devono **verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali** a carico dei dipendenti o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- all'atto della nomina delle commissioni di concorso pubblico o comunque di selezione del personale;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del Dlgs. n. 39/2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche di cui al sopracitato art. 35-bis.

La violazione della suddetta disposizione determina l'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento.

| | |
|----------------------------------|--|
| ATTUAZIONE | <p>In occasione della nomina dei componenti delle commissioni, sia relative ad assunzioni di personale o a progressioni di carriera, sia relative alla selezione di contraenti, il Responsabile del Procedimento verifica l'assenza di cause ostative alla nomina.</p> <p>All'atto dell'insediamento deve essere sempre acquisita la dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000, di non trovarsi in rapporti di parentela o affinità con i partecipanti alla gara od al concorso nonché la dichiarazione di non essere stato condannato anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (ex art. 35-bis D.Lgs. n. 165/2001).</p> <p>La preclusione dal punto di vista penale opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la stessa non è ancora passata in giudicato.</p> <p>Nell'individuazione dei membri delle commissioni di concorso e gara deve essere garantita, di norma, la rotazione dei componenti.</p> |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misura 13.10.1 |

| 13.11 Protocolli di Legalità | |
|-------------------------------------|--|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutte le imprese affidatarie |
| RESPONSABILE | Tutti i Dirigenti |
| DESCRIZIONE | Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1 co. 17, della L. n. 190 possono predisporre ed utilizzare protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse, finalizzati a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. |

I patti di integrità costituiscono condizioni generali di contratto predisposte dalla stazione appaltante che devono essere necessariamente accettate dall'impresa concorrente (Consiglio di Stato, Sezione V, 5 febbraio 2018, n. 722). Si tratta, in particolare, di un «sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara di cui trattasi», condizioni finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente. L'articolo 1, comma 17 della legge 6 novembre 2012 n. 190, recante le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, prevede, in particolare, che: «le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara». Il patto di integrità fa dunque sorgere obbligazioni strettamente connesse alla specifica procedura cui l'operatore economico partecipa e per la quale sottoscrive il patto, e non si riferisce quindi a comportamenti tenuti dall'impresa in occasione di precedenti appalti: ed infatti, ove fosse imposto con il patto di integrità un impegno di lealtà, trasparenza e correttezza riferito anche ad appalti precedentemente eseguiti, si verificherebbe un'indebita sovrapposizione con le cause di esclusione (ex articolo 38 Dlgs 163/2006 ed, attualmente, ex articolo 80 Dlgs 50/2016) relative alla pregressa condotta dell'impresa, cause che invece sono tassativamente ricondotte dal Codice dei contratti pubblici ad inadempimenti di obblighi assunti dall'impresa nei rapporti contrattuali, mentre gli impegni assunti nei patti di integrità si riferiscono esclusivamente alla singola gara per la quale ciascun patto viene predisposto ed accettato.

ATTUAZIONE

Il Comune di Monza, ha introdotto il [Codice Etico](#) (delibera di Consiglio comunale 77/2012) un sistema di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e a promuovere comportamenti eticamente adeguati che prevede che tutti i soggetti che intendono partecipare a gare, contraenti, subappaltatori, subcontraenti e chiunque risulti coinvolto, anche parzialmente, nell'esecuzione di contratti, debbano:

- ✓ sottoscrivere ed aderire al complesso di regole di comportamento espresse nel Codice Etico e finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati;
- ✓ improntare la propria condotta ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza;
- ✓ non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altro vantaggio o beneficio, sia direttamente che tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto o di distorcerne la corretta attuazione;
- ✓ astenersi da comportamenti anticoncorrenziali e rispettare le prescrizioni della legge n.287 del 1990 ("Norme per la tutela della concorrenza e del mercato");
- ✓ segnalare al comune di Monza qualsiasi tentativo di turbativa, irregolarità o distorsione da parte di un concorrente o interessato o di un dipendente comunale, di cui vengano comunque a conoscenza nelle fasi di svolgimento della gara o durante l'esecuzione del contratto;
- ✓ sapere che l'accertamento di una violazione delle norme del Codice -Sezione III- comporta:
 - a) l'esclusione dalla gara o la decadenza dall'aggiudicazione, con conseguente incameramento della cauzione provvisoria, salvo il risarcimento del maggior danno;
 - b) qualora la violazione sia accertata dopo la stipulazione del contratto, la risoluzione di diritto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c. e l'incameramento della cauzione definitiva;
 - c) la denuncia all'autorità giudiziaria, qualora la fattispecie configuri un'ipotesi di reato.

Introdotta nella dichiarazione standard per la partecipazione alle gare, apposita comunicazione di aver preso visione del Codice Etico e l'impegno al suo rispetto.

MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE

Vedi ALLEGATO B) Misure 13.11.1 e 14.1.3

14. MISURE OBBLIGATORIE DI ENTE (SPECIFICHE)

1. Le misure specifiche sono azioni di prevenzione la cui attuazione è **obbligatoria** anche se non deriva da norme, ma dall'essere parte del presente Piano.
2. Sono individuate tramite l'analisi del rischio o correlate a funzioni proprie del comune di Monza e si applicano a **processi o settori specifici**. Riguardano:
 - 14.1. REGOLARE ESECUZIONE DEI CONTRATTI
 - 14.2. REGOLARITÀ DEGLI ATTI DIRIGENZIALI E DEI ORGANI POLITICI
 - 14.3. REGOLARE ESECUZIONE DEI PROCEDIMENTI
 - 14.4. GESTIONE DEL PATRIMONIO
 - 14.5. CONTRIBUTI, BENEFICI ECONOMICI TUTELE
 - 14.6. GESTIONE DEL PERSONALE
 - 14.7. GESTIONE DEI RIFIUTI
 - 14.8. GESTIONE URBANISTICA E PIANIFICAZIONE
 - 14.9. GESTIONE PRATICHE EDILIZIE E DI ATTIVITÀ COMMERCIALI E PRODUTTIVE
 - 14.10. PROCEDIMENTI SANZIONATORI DI ISPEZIONE E VERIFICA
 - 14.11. REINGEGNERIZZAZIONE DIGITALIZZAZIONE E STANDARDIZZAZIONE
 - 14.12. CONOSCENZA E ANALISI

14.1 Regolare esecuzione dei Contratti

| | |
|----------------------------------|---|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Affidamenti e appalti di lavori, forniture di beni e servizi, concessioni di beni e servizi |
| RESPONSABILE | Dirigenti, RPCT, Direttore generale |
| DESCRIZIONE | Le misure anticorruzione attive sulla gestione dei contratti pubblici sono utili a vigilare sulla corretta amministrazione e svolgimento delle procedure di affidamento e appalto di lavori, servizi e forniture, concessioni e convenzioni, area particolarmente esposta al rischio corruttivo. |
| ATTUAZIONE | <p>Con l'introduzione del Codice Etico (delibera di Consiglio comunale 77/2012) il Comune di Monza si è dotato di un sistema di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e a promuovere comportamenti eticamente adeguati che prevede la sottoscrizione obbligatoria da parte di tutti i soggetti che intendono partecipare a gare, contraenti, subappaltatori, subcontraenti e chiunque risulti coinvolto.</p> <p>Alcune misure specifiche sono volte alla progressiva standardizzazione delle procedure per far concentrare l'attività degli uffici sulla predisposizione della parte tecnica degli appalti e sulla verifica in merito alla loro esecuzione, dove si evidenziano, anche a parere dell'ANAC, le anomalie maggiori, quali la creazione della Centrale Unica Acquisti (CUA) struttura professionalizzata che segue e gestisce le gare di appalto ha portato ad una maggiore standardizzazione delle procedure di gara e dei relativi controlli e l'adozione di un modello di determinazione dirigenziale a contrarre (circolare prot. n. 230978 del 27 dicembre 2018), che riporta i contenuti minimi ed essenziali dell'atto al fine di agevolare gli uffici e garantire maggiore uniformità alle procedure</p> <p>I controlli sul possesso dei requisiti delle imprese fino al 2018 erano indicatori anticorruzione nel Piano Performance dell'Ente. Il semplice indicatore non restituiva però dati esaustivi sulla qualità delle verifiche. Per questo dal 2019 tale rendicontazione è effettuata sia attraverso il report di Autovalutazione richiesto ai Dirigenti sia attraverso il report dei referenti, sia con controllo diretto del RPCT e comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • controlli sul rispetto dei capitolati e caratteristiche opere, servizi, forniture (tempi e modalità di esecuzione, rispetto prescrizioni contrattuali) • controlli sul possesso dei requisiti delle imprese affidatarie • indicazione di eventuali contestazioni effettuate e penali applicate • integrazioni di contratto o varianti che aumentano l'importo di gara dopo l'affidamento • scostamento tempi esecuzione lavori, servizi, progetti • gare con una sola offerta (valida o non valida) • gare aggiudicate allo stesso affidatario precedente • proroghe contrattuali. <p>Nel 2021, considerate le difficoltà emerse nel corso dei controlli su alcuni procedimenti inerenti i lavori pubblici, è stata prevista la creazione di team intersettoriali di supporto per le opere di particolare rilevanza verso la cittadinanza. A seguito della valutazione sulla difficile sostenibilità della misura inserita nel Piano 2020-2022, relativa all'obbligo di inviare alla CUA (entro 6 mesi) i documenti di gara per potere procedere alla programmazione delle gare la relativa misura è stata eliminata. Le misure già previste sono state inoltre rafforzate con nuove azioni.</p> |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 14.1.1 alla 14.1.28 |

14.2 Regolarità degli Atti dirigenziali e degli organi politici

| | |
|----------------------------------|--|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutti i provvedimenti che comportano effetti |
| RESPONSABILE | Segretario generale |
| DESCRIZIONE | La verifica sulla regolarità degli atti mira a correggere prassi errate e limitare i contenziosi. E' attuata anche attraverso il controllo successivo di regolarità contabile e amministrativa effettuato dal Segretario Generale con il supporto dei suoi uffici. |
| ATTUAZIONE | <p>Le “Linee Guida di Pianificazione, Controllo, Organizzazione” approvate con deliberazioni di Giunta Comunale n. 324 del 16 novembre 2017 e di Consiglio Comunale n. 13 del 14 marzo 2016, definiscono le modalità di esecuzione del Controllo sulla Regolarità amministrativa e contabile, in capo al Segretario Generale:</p> <ul style="list-style-type: none">- controllo sugli impegni di spesa;- controllo sui contratti;- controllo sui benefici economici;- controllo sui provvedimenti in materia edilizia;- controllo sulle attività in materia commerciale e di attività produttive. <p>Tali controlli sono indirizzati anche a verificare l'attuazione delle misure previste dal presente piano nella predisposizione degli atti amministrativi.</p> <p>Elaborate specifiche <i>check list</i> per la redazione degli atti relativi a procedure di appalto e affidamento di lavori, forniture di beni e servizi.</p> <p>Nella Tabella 28 sono riportati i dati in forma aggregate relativi ai controlli effettuati sugli atti dirigenziali.</p> <p>Nel 2021, per migliorare la redazione degli atti è stato inserito l'obbligo di acquisire per ogni proposta di delibera e per ogni ordinanza, l'istruttoria del Responsabile del Procedimento.</p> |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 14.2.1 alla 14.2.4 |

14.3 Regolare Esecuzione dei Procedimenti

| | |
|----------------------------------|--|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica |
| RESPONSABILE | Dirigenti, Segretario generale |
| DESCRIZIONE | La verifica sulla corretta esecuzione dei procedimenti e la conoscenza da parte dei cittadini del loro iter è una misura specifica di primaria importanza per la prevenzione dei fenomeni corruttivi. |
| ATTUAZIONE | <p>Con il decreto “Semplificazione” (legge 120/2020) è stato aggiunto all’art. 2 della Legge 241/90 il comma 4 bis che introduce l’obbligo di misurare e rendere pubblici i tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggior impatto per i cittadini e per le imprese comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente.</p> <p>Anticipando la norma, il Comune di Monza ha già previsto nel Piano 2020-2022 l’obbligo di pubblicare, entro il 30/06/2021, gli esiti dei procedimenti ad alto rischio corruttivo (misura 13.7.18), misura favorita dall’attivazione dell’applicativo per la gestione delle pratiche SUE e dalla digitalizzazione dell’iter procedimentale delle autorizzazioni paesaggistiche e già attiva per quanto riguarda i procedimenti SUAP.</p> <p>A tale adempimento si affianca, nel quadro della revisione della mappatura dei procedimenti in corso, l’identificazione di quelli di maggior impatto non gestiti tramite applicati informatici, sui quali, in attesa della loro informatizzazione, è chiesto ai Dirigenti, tramite il loro Report, di rendicontare sull’eseguito controllo del rispetto dei tempi di conclusione.</p> <p>Sulla base delle proprie disponibilità economiche l’Ente procederà all’implementazione dei programmi informatici anche relativamente ai procedimenti scoperti.</p> <p>Altre previste misure di regolamentazione sono state previste per limitare la discrezionalità di alcuni procedimenti non sufficientemente normati.</p> <p>Elaborate e aggiornate alle ultime modifiche normative specifiche <i>check list</i> per le procedure di appalto e affidamento di lavori, forniture di beni e servizi.</p> <p>A questo quadro si aggiungono indispensabili misure di controllo sulla regolare esecuzione dei procedimenti, che i Dirigenti devono eseguire in particolare sui procedimenti ad istanza di parte, tramite verifiche a campione casuale su:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rispetto cronologia, • rispetto obblighi di trasparenza • autocertificazioni presentate e sui requisiti dei soggetti del procedimento • rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti <p>La rendicontazione delle avvenute verifiche avviene attraverso il Report richiesto ai Dirigenti.</p> <p>Nel 2021 le misure già previste sono state rafforzate, anche a seguito delle analisi sul contesto, con nuove azioni.</p> |
| MISURE E AZIONI PER L’ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 14.3.1 alla 14.3.21, 13.7.18, 13.7.20 |

14.4 Gestione del Patrimonio

| | |
|----------------------------------|---|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutto il patrimonio mobiliare e immobiliare |
| RESPONSABILE | Dirigenti di Patrimonio, Sport, Servizi sociali, manutenzione cimiteri, Istruzione |
| DESCRIZIONE | La misura specifica ha lo scopo di verificare la corretta gestione del patrimonio del comune di Monza, dalle alienazioni alle concessioni all'uso, fino ai contratti di locazione attivi e passivi e l'imparziale e corretta concessione di utilizzo delle sale e degli spazi comunali. |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 14.4.1 alla 14.4.7 |

14.5 Contributi, Benefici, vantaggi economici, Tutele

| | |
|----------------------------------|---|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutte le sovvenzioni, contributi, incarichi retribuiti e comunque vantaggi economici di qualunque genere erogati |
| RESPONSABILE | Dirigenti Servizi sociali, Cultura, Sport, SUAP |
| DESCRIZIONE | Misura nuova che insiste su una specifica area considerata da ANAC, a rischio corruttivo. La rielaborazione della matrice dell'esposizione al rischio, effettuata a fine 2018, e i colloqui con le strutture del settore hanno permesso di evidenziare nuovi processi da monitorare e su cui far insistere azioni di contrasto specifiche. |
| ATTUAZIONE | Con la messa online di uno specifico applicativo, dal 2018 è stata automatizzata la pubblicazione degli atti di concessione di contributi e vantaggi economici, che avviene prima della loro erogazione. Rilevata la necessità di adottare una puntuale disciplina in merito all'erogazione di contributi ad associazioni in ambito scolastico, attraverso l'adozione di un regolamento analogo a quello per la concessione di contributi per le associazioni sportive. Nella tabella 19 sono indicati i dati aggregati relativi a contributi e sovvenzioni erogate. |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 14.5.1 alla 14.5.14 |

14.6 Gestione del Personale

| | |
|----------------------------------|--|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutti i dipendenti dell'Ente |
| RESPONSABILE | Dirigente del Personale, Dirigente UPD |
| DESCRIZIONE | Misura che punta a garantire omogeneità e imparzialità nel trattamento del personale e insiste su una specifica area considerata da ANAC, a rischio corruttivo. La rielaborazione della matrice dell'esposizione al rischio, effettuata a fine 2018, e i colloqui con le strutture del settore hanno permesso di evidenziare nuovi processi da monitorare e su cui far insistere azioni di contrasto specifiche. |
| ATTUAZIONE | Fino al 2019 le misure relative alla gestione del personale rientravano nell'ambito delle misure generali inerenti il rispetto del Codice di Comportamento (Vedi Punto 13.1). Con il presente Piano, in considerazione del fatto che la gestione del personale è una delle aree che il PNA considera a maggior rischio corruttivo sono state previste misure specifiche di prevenzione e controllo Attivata nel 2018 un'apposita web form, accessibile dal sito istituzionale, attraverso cui i cittadini possono segnalare eventuali irregolarità relative al comportamento dei dipendenti: https://www.comune.monza.it/it/utilita/segnala/Comportamento-dipendenti/ Nella Tabella 30 sono indicati il numero e gli esiti delle verifiche sulle segnalazioni pervenute. Nelle Tablelle 26 e 27 sono riportati i dati aggregati delle sanzioni disciplinari comminate. Nel 2021 le misure già previste sono state rafforzate con nuove azioni, anche a seguito dell'analisi di contesto. |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 14.6.1 alla 14.6.9 |

14.7 Gestione dei Rifiuti

| | |
|----------------------------------|---|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutti i procedimenti inerenti la gestione dei rifiuti e l'igiene urbana |
| RESPONSABILE | Dirigente Ambiente |
| DESCRIZIONE | Misura che insiste su una specifica area considerata da ANAC, a rischio corruttivo. La rielaborazione della matrice dell'esposizione al rischio, effettuata a fine 2018, e i colloqui con le strutture del settore hanno permesso di evidenziare nuovi processi da monitorare e su cui far insistere azioni di contrasto specifiche. |
| ATTUAZIONE | Fino al 2019 le misure relative alla gestione dei rifiuti rientravano nell'ambito delle misure inerenti la regolare esecuzione dei Contratti e dei Procedimenti. Nel 2021 le misure già previste sono state rafforzate prevedendo l'elaborazione e approvazione del Regolamento sull'accesso alla piattaforma per il conferimento dei rifiuti |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 14.7.1 alla 14.7.6 |

14.8 Gestione Urbanistica e Pianificazione

| | |
|----------------------------------|---|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutti i procedimenti urbanistici |
| RESPONSABILE | Dirigente Governo del territorio |
| DESCRIZIONE | Misura che insiste su una specifica area considerata, da ANAC, a rischio corruttivo. La rielaborazione della matrice dell'esposizione al rischio, (anno 2018) e i colloqui con le strutture del settore hanno permesso di evidenziare nuovi processi da monitorare e azioni di contrasto specifiche. |
| ATTUAZIONE | Fino al 2019 le misure relative alla gestione urbanistica e pianificazione rientravano nell'ambito delle misure inerenti la regolare esecuzione dei Procedimenti. |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 14.8.1 alla 14.8.7 |

14.9 Gestione pratiche edilizie e di attività commerciali e produttive (misura nuova)

| | |
|----------------------------------|---|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutti i procedimenti edilizi e relativi a attività produttive e commerciali |
| RESPONSABILE | Dirigente Governo del territorio, Dirigente Ambiente, Dirigente Polizia locale |
| DESCRIZIONE | Misura che insiste su una specifica area considerata, da ANAC, a rischio corruttivo. La rielaborazione della matrice dell'esposizione al rischio (anno 2018) e i colloqui con le strutture del settore hanno permesso di evidenziare nuovi processi da monitorare e su cui far insistere azioni di contrasto specifiche. |
| ATTUAZIONE | Fino al 2019 le misure relative alla gestione pratiche edilizie e di attività commerciali e produttive rientravano nell'ambito delle misure inerenti la regolare esecuzione dei Procedimenti. |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 14.9.1 alla 14.9.10 |

14.10 Procedimenti sanzionatori, di ispezione e verifica

| | |
|----------------------------------|--|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutti i procedimenti che comportano l'irrogazione di sanzioni, attività di ispezione e controllo |
| RESPONSABILE | Dirigente Servizi demografici, Dirigente Polizia locale |
| DESCRIZIONE | Misura nuova che insiste su una specifica area considerata, da ANAC, a rischio corruttivo. La rielaborazione della matrice dell'esposizione al rischio (anno 2018) e i colloqui con le strutture del settore hanno permesso di evidenziare nuovi processi da monitorare e su cui far insistere azioni di contrasto specifiche. |
| ATTUAZIONE | Adottate le Linee guida della Procura della Repubblica per le Comunicazioni di Notizia di Reato (CNR) in caso di abuso edilizio. Nel 2021 le misure già previste sono state rafforzate, anche in forza dell'analisi del contesto. |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 14.10.1 alla 14.10.4. |

14.11 Reingegnerizzazione, Digitalizzazione e standardizzazione

| | |
|------------------------|---|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutti i processi |
| RESPONSABILE | Segretario generale, Dirigente Sistemi informativi, tutti i Dirigenti |
| DESCRIZIONE | E' una misura specifica di alto profilo in chiave di prevenzione della corruzione, che si propone di analizzare i flussi e i passaggi di un processo in ottica di digitalizzazione. |
| ATTUAZIONE | <p>Nel 2013 è stata avviata e portata a compimento la riprogettazione e automazione dei processi di formazione e approvazione delle deliberazioni di Giunta e delle determinazioni dirigenziali, che ha permesso di standardizzare gli atti e di acquisire i dati obbligatori per la trasparenza a partire dall'approvazione dei provvedimenti. Ciò ha consentito l'automazione della pubblicazione sul sito dei dati riferiti a appalti e affidamenti, beneficiari di contributi e vantaggi economici, incarichi e consulenti.</p> <p>Nel 2019 è stata avviata una nuova fase di reingegnerizzazione con l'istituzione di uno specifico gruppo di lavoro intersettoriale (delibera di Giunta comunale n.434 del 20 dicembre 2018) costituito con l'obiettivo di disegnare i macroprocessi più importanti dell'Ente, anche sulla base dei 70 workflow già disponibili, di cui otto (8) validati con deliberazioni di Giunta Comunale, prodotti a seguito delle analisi dei processi sviluppate nel periodo 2014/2015. Lo scopo non è solo l'automazione, ma la semplificazione dei passaggi e l'introduzione di metriche e sistemi di rilevazione delle prestazioni o di "red flags" integrati con il sistema della performance e con le misure anticorruzione. La reingegnerizzazione è infatti un punto cardine per il miglioramento dell'organizzazione, in quanto tende ad abbracciare il processo nella sua globalità, intervenendo in genere su tutte le sue componenti (flussi operativi, organizzazione, risorse umane, tecnologie), per dare origine a un insieme di interventi tra loro correlati.</p> <p>Il metodo ed il sistema tecnologico già utilizzati, sono oggetto di trasferimento di buona pratica all'interno di un progetto, denominato DIGIPRO, finanziato nell'ambito dell'iniziativa Open Community PA2020 coordinata dall'Agenzia per la Coesione Territoriale la cui partecipazione da parte del Comune di Monza è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 23 marzo 2018.</p> |

Il concetto innovativo di tale progetto si fonda sulla possibilità di partire dai dati come parti integranti e fondamentali di ogni atto, provvedimento, documento, in modo da standardizzare il loro inserimento e nello stesso tempo disporre di una base dati utilizzabile per qualsiasi analisi, rielaborazione, trasmissione, pubblicazione, di cui si necessita.

L'inclusione nel progetto dell'anticorruzione, considerata non solo sistema di controllo, ma funzione organizzativa trasversale a tutto l'Ente, ha lo scopo di identificare e ponderare, già all'interno dei flussi procedurali che si andranno a ridefinire, i rischi e le anomalie tipicizzanti e automatizzare la loro evidenziazione.

In corso di attuazione la reingegnerizzazione del macroprocesso sulla pianificazione e realizzazione delle opere pubbliche.

Nel 2019 è stata attuata la digitalizzazione del SUE, Sportello Unico Edilizia.

Nel 2021 le misure già previste sono state rafforzate e ampliate.

| | |
|----------------------------------|---|
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 14.11.1 alla 14.11.24 |
|----------------------------------|---|

| 14.12 Conoscenza e Analisi | |
|----------------------------------|--|
| AMBITO DI APPLICAZIONE | Tutti i processi |
| RESPONSABILE | Dirigenti settori legale e SUAP |
| DESCRIZIONE | La conoscenza approfondita di alcune attività è fondamentale per potere elaborare strategie e azioni di prevenzione dei fenomeni di maladministration. |
| ATTUAZIONE | Nel corso del 2019 è stato avviato il processo per consentire al SUAP di avere accesso anche ai dati dell'applicativo che gestisce le pratiche dello Sportello Unico (http://www.impresainungiorno.gov.it). Attualmente, infatti, il SUAP accede solo alle procedure e ciò limita la capacità di effettuare analisi ed estrazioni di dati, come quelle richieste dalla misura. |
| MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE | Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 14.12.1 alla 14.12.3 |

PARTE VI

MONITORAGGIO: MODALITÀ DI ESECUZIONE

15. METODOLOGIA

1. Particolare attenzione è posta al monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nel Piano, anche in funzione del fatto che il grado di adempimento è obiettivo di Ente (target =< 70%) e concorre alla valutazione della Performance di tutti i dipendenti.
2. Dal 2020 il monitoraggio è stato quindi perfezionato nella metodologia, attraverso la creazione di un file, condiviso con PO/AP/AS e Dirigenti, che oltre a correlare puntualmente le misure, i processi cui ineriscono e i loro responsabili, definisce con precisione:
 - a) Indicatori di attuazione
 - b) Modalità di rendicontazione
 - c) Scadenza della rendicontazione
3. La rendicontazione è attuata attraverso un articolato sistema di verifiche di 1° e 2° livello:
 - a. **Report anticorruzione** Dirigenti (semestrale) nel quale ogni Dirigente rendiconta sulle misure di cui è responsabile;
 - b. **verifica a campione di 2° livello sulla veridicità** delle informazioni contenute nel Report anticorruzione dei Dirigenti;
 - c. **verifica diretta** da parte del RPCT sull'attuazione di alcune misure;
 - d. **controlli di regolarità amministrativa** sugli atti estratti a campione;
 - e. **Report dei Referenti** Anticorruzione.
4. Nell'**Allegato I** sono definiti i tempi di attuazione, gli indicatori, il tipo di verifica e gli esiti e la periodicità del monitoraggio.
5. Il *Dirigente* è obbligato, in caso di richiesta, a fornire al *RPCT* evidenze concrete dell'effettiva adozione della misura, anche se ha compilato il Report.
6. L'omessa o carente produzione del Report da parte dei Dirigenti e/o delle informazioni richieste è considerata ai fini della valutazione della Performance individuale. Dato infatti, che il Report è uno dei metodi utilizzati per determinare l'attuazione o meno delle misure, la sua mancanza o incompletezza comporta automaticamente una valutazione di non adempimento delle stesse, come indicato nella parte relativa al Collegamento con la Performance (punto 9.1).
7. Le tecniche di campionamento adottate per il monitoraggio sono definite ogni anno dal Tavolo di lavoro sulla Legalità.
8. L'attuazione del Piano è verificata anche tramite la piattaforma di acquisizione dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza fornita da ANAC, che costituisce un utile strumento di lavoro in quanto funge da guida circa la corretta individuazione delle misure del trattamento del rischio e si rivela un valido strumento di conservazione, monitoraggio e lettura di dati.

16. VALUTAZIONE SULL' IDONEITA' E SOSTENIBILITA' DELLE MISURE

1. Attraverso l'analisi degli esiti del monitoraggio e l'ascolto di Dirigenti e responsabili degli uffici e dei servizi, l'*RPCT*, coadiuvato dall'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza e dal *NIV*, effettua una valutazione sull'idoneità delle misure inserite nel Piano.
2. L'inidoneità di una misura può dipendere da diversi fattori tra cui:
 - ✓ l'erronea associazione all'evento rischioso dovuta ad una non corretta comprensione dei fattori abilitanti;
 - ✓ una modifica dei presupposti della valutazione (es. modifica delle caratteristiche del processo o degli attori dello stesso);
 - ✓ una definizione approssimativa della misura o un'attuazione meramente formale della stessa.
3. La misura valutata come inidonea o non sostenibile è modificata o cancellata.

17. RESPONSABILITA' E SANZIONI

1. La violazione da parte dei dipendenti e dei Dirigenti delle misure previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), nonché la violazione del dovere di collaborazione, comporta responsabilità disciplinare, ai sensi dell'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012.
2. Il mancato raggiungimento degli obiettivi di prevenzione della corruzione, contenuti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), comporta responsabilità dirigenziale, ai sensi dell'art. 21 del Dlgs. 165/2001 e rileva al fine della valutazione dei comportamenti organizzativi entro il sistema di valutazione della performance.
3. In caso di mancato rispetto degli obblighi di trasparenza amministrativa, che non siano valutati come rilevanti e che non abbiano comportato pregiudizio all'immagine dell'Ente e all'efficacia dell'azione amministrativa, sono applicabili le sanzioni previste dall'art. 59 comma 3 CCNL 21/5/2018 per i dipendenti e dell'art. 7 comma 4 del CCNL 22.2.2010 per i Dirigenti; qualora, invece, il mancato rispetto degli obblighi abbia comportato un danno all'immagine dell'Ente, ma non compromesso l'efficacia dell'azione amministrativa né la validità degli atti stessi, è applicabile la sanzione prevista dall'art. 59 comma 4 CCNL 21/5/2018 per i dipendenti e dell'art. 7 comma 8 del CCNL 22.2.2010 per i Dirigenti.
4. Nel caso in cui il mancato rispetto degli obblighi abbia compromesso gravemente l'efficacia dell'azione amministrativa o la validità degli atti stessi, è applicabile la sanzione prevista dall'art. 59 comma 8 CCNL 21/5/2018 per i dipendenti e dell'art. 7 comma 8 del CCNL 22.2.2010 per i Dirigenti, fatti salvi gli esiti degli accertamenti di eventuali responsabilità amministrative e contabili.
5. Il *Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* risponde ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13 e 14 primo periodo della legge 06/11/2012, n. 190, modificata in parte qua dal d.lgs. 25/06/2016, n. 97.

PARTE VII

VALUTAZIONI SULL'EFFICACIA DEL PIANO

18. CONCLUSIONI

1. Il porre l'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione come obiettivo per la misurazione della Performance di Ente, ha acceso i riflettori sulla valenza strategica del Piano e sulle misure nello stesso definite, portando dipendenti, *funzionari*, quadri e Dirigenti a riflettere sull'importanza di contrastare con azioni concrete volte al miglioramento dei processi e non al mero adempimento, quell'immagine distorta e negativa della PA e di chi ci lavora dovuta, spesso, alla generalizzazione di episodi.
2. L'insistenza di una formazione, fatta in house, e fondata sulla divulgazione non delle normative, ma dei valori e principi chiave per la prevenzione della corruzione, resi attraverso l'esposizione di esempi concreti di conflitto d'interessi, di cattiva amministrazione, dei rischi reali e di come il concetto di onestà sia labile e mutevole, ha portato all'introduzione, in alcuni servizi (Polizia locale, SUE, Servizi funerari e cimiteriali), di una maggiore attenzione alle fasi di esecuzione dei procedimenti, alla loro efficacia e trasparenza.
3. L'aver puntato sull'introduzione di misure di semplificazione, standardizzazione e digitalizzazione, ha parzialmente modificato la percezione dell'anticorruzione come pedante e invasivo sistema di controllo, facendone capire l'utilità come sprone al miglioramento e supporto alle attività degli uffici, in un percorso di affiancamento invece che di sterile contrapposizione o semplice vigilanza.
4. L'opera di continuo ascolto delle strutture, di valutazione della sostenibilità e utilità delle misure introdotte, di recepimento dei loro suggerimenti, di collaborazione nel suggerire o proporre soluzioni efficaci anche a garanzia dei ruoli di responsabilità, ha consentito un cambio di passo nell'attuazione delle misure e nell'introduzione di azioni di regolamentazione e costruzione di procedure standardizzate e meno discrezionali.
5. In sostanza, sia la misurazione quantitativa del grado di attuazione del Piano (**Tabella 28**), sia i riscontri qualitativi depongono a favore di una sostanziale efficacia del Piano nell'aver introdotto, modificato, rafforzato la cultura della legalità e integrità.