



PIANO DI INTEGRITA' E ANTICORRUZIONE

LEGGE 6 NOVEMBRE 2012 N. 190

Relazione anno 2013

a cura del Segretario Generale
e del Responsabile del Servizio Integrità

Il Consiglio Comunale, con deliberazione n. 23 del 4 aprile 2013, ha approvato le linee guida sul sistema di Pianificazione, Controllo e Organizzazione (di seguito PCO), nell'ambito del quale sono stati determinati anche i criteri e le metodologie di impostazione dei processi di tutela dell'integrità dell'azione amministrativa e del contrasto ai fenomeni corruttivi .

§5 – L'integrità (ossia il contrasto ai fenomeni di devianza dai canoni di legalità dell'azione amministrativa)

*Il sistema introdotto dalla L. n. 190/2012, integrando un quadro frammentario, scoordinato e scarsamente efficace di controlli, richiede un costante presidio dell'**integrità dell'azione amministrativa e della gestione (conflitti di interesse e prevenzione dei reati nella gestione del personale, nell'attività contrattuale, nell'esercizio delle funzioni amministrative)**.*

Il responsabile della prevenzione della corruzione viene individuato, di norma, nel Segretario Generale.

Entro il 31 gennaio di ogni anno deve essere elaborato (le scadenze successive alla prima costituiscono evidentemente aggiornamenti) un piano triennale di prevenzione della corruzione, a cura del Segretario Generale, che sarà, dopo l'approvazione della Giunta Comunale, trasmesso al dipartimento della funzione pubblica.

Il piano deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare i livelli essenziali di trasparenza dell'attività amministrativa concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art.117, secondo comma, lettera m), della Costituzione tra le attività:
 - a.1) di autorizzazione o concessione;
 - a.2) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.lgs. 12 aprile 2006, n.163;
 - a.3) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
 - a.4) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato D.lgs. n.150 del 2009, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge

Il Segretario Generale provvede anche alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione; alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione; ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione.

Di seguito si riassume il percorso che ha consentito la formulazione di un piano preliminare, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 483 del 29.8.2013 e, successivamente, del piano completo, approvato con deliberazione n. 17 del 23.1.2014, versione quest'ultima che ha tenuto conto dei contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione.

La prima fase ha interessato la dimensione organizzativa.

Nell'ambito della revisione dell'assetto organizzativo sono state puntualizzate, completate e precisate le funzioni assegnate alle singole ripartizioni organizzative. La ripartizione delle funzioni ha permesso di elaborare la mappa dei rischi per ogni singola ripartizione organizzativa.

Nella fase di prima redazione la mappa dei rischi è stata elaborata sulla base delle informazioni già in possesso del servizio Integrità. In sede di aggiornamento la revisione della mappa scaturirà dal confronto con le singole Direzioni.

Parallelamente alla revisione della struttura organizzativa è stato costituito un team di lavoro formato dal responsabile del nuovo sistema di controllo di gestione, pianificazione strategica, pianificazione e controllo della performance, dal responsabile del nuovo servizio di integrità, dal responsabile della direzione risorse umane e organizzazione e dal responsabile dell'ufficio trasparenza.

Il team è stato poi completato con due importanti figure a presidio dei processi di analisi e automazione ai quali è stato affidato il compito di sviluppare processi di automazione idonei ad alimentare *clusters* informativi, mediante flussi di dati generati direttamente dagli atti e dalle azioni gestionali relativamente agli snodi più sensibili sotto il profilo dell'integrità e anticorruzione.

Ciascun componente del team ha presidiato e sviluppato le specifiche linee di processo sotto la regia del Segretario Generale che ne ha assicurato l'integrazione.

Le linee di azione, sviluppate in parallelo, hanno interessato:

- ❖ l'elaborazione di un nuovo sistema di controllo di gestione e valutazione della performance. All'interno di quel sistema sono previsti obiettivi collegati agli ambiti dei controlli sulla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, nonché obiettivi correlati alla corretta ed efficace attuazione degli obblighi di trasparenza. In tal modo la dimensione dell'integrità e della trasparenza concorre alla misurazione della qualità della performance di ogni direzione, assicurando il coinvolgimento di tutte le strutture nell'attuazione delle misure di contrasto ai fenomeni di devianza.
- ❖ l'elaborazione del Piano della trasparenza e la conseguente implementazione delle pagine del sito. Recuperando in poche settimane un ritardo accumulato nel tempo, è stato conseguito il risultato di collocare l'ente tra quelli che hanno maggiormente adempiuto agli obblighi previsti dalla legge.

1. Attuazione del piano: formazione del personale

Formazione dei responsabili: i responsabili del servizio Integrità e dell'ufficio Trasparenza hanno partecipato ai seguenti eventi formativi:

- Integrità -

ANUTEL - "La nuova legge anticorruzione: organismi, procedure e responsabilità" - 23.4.2013

ANUTEL - "Prove di legalità nella Pubblica Amministrazione" - 17.10.2013

Provincia di Monza e della Brianza - "La prevenzione della corruzione. La gestione professionale del rischio da corruzione. La predisposizione del piano anticorruzione. Le responsabilità" - 21.10.2013

PROMO P.A. - "La disciplina anticorruzione, il nuovo regime della trasparenza e le modalità di predisposizione dei relativi piani" - 6 e 7.11.2013

Formez pa - "La disciplina nazionale anticorruzione: strumenti di prevenzione gestione del rischio corruttivo" - 12.11.2013

- Trasparenza -

PROMO P.A. - "La disciplina anticorruzione, il nuovo regime della trasparenza e le modalità di predisposizione dei relativi piani" - 6 e 7.11.2013

Per il restante personale, in ragione della diversa esposizione al rischio, è stata avviata la selezione di agenzie formative che saranno incaricate di sviluppare ed eseguire i programmi formativi sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- gli obblighi di trasparenza
- la partecipazione al procedimento amministrativo
- i conflitti di interesse
- il dovere di denuncia

2. Attuazione del piano: codice di condotta e codici etici

In data 12 dicembre 2013, con provvedimento di Giunta Comunale n.783, l'Amministrazione si è dotata in via definitiva del "Codice di comportamento dei dipendenti", strumento integrativo del Regolamento previsto dall'art.54 del DLgs 165/2001, quale adempimento in tema di anticorruzione previsto dai commi 60 e 61 dell'art.1 della Legge 190/12, che prevede per il personale il rispetto di regole di comportamento volte a garantire i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta.

In precedenza, l'Amministrazione si era dotata di altro strumento volto a qualificare l'esercizio delle funzioni di pubblica responsabilità. Il Codice Etico, sottoscritto dagli Amministratori, approvato con deliberazione consiliare n. 77 del 29 novembre 2012, regola, fra l'altro, in sede di appalto di lavori, servizi e forniture, il comportamento dei soggetti interessati a partecipare alle gare del Comune, vincolandoli con la sottoscrizione al rispetto delle prescrizioni previste dalla Legge 287/90 ed al dovere di segnalazione di irregolarità e turbativa.

4. Attuazione del piano: i controlli sugli obblighi di astensione

I Dirigenti hanno certificato l'esecuzione di oltre 100 verifiche sul rispetto dei doveri di astensione per la sussistenza di cause di incompatibilità o conflitto di interesse. Solo un settore, tra quelli monitorati, non ha attivato controlli.

5. Attuazione del piano: i controlli sulle decisioni degli organi politici

Come da report inviati ai referenti istituzionali interni ed esterni (Nucleo di Valutazione e Revisori dei conti) nel corso dell'anno 2013 sono state controllate il 90% delle proposte di delibera di Giunta e tutte le delibere consiliari. Sono stati comunicati n. 14 rilievi in esito ai quali gli uffici hanno attivato misure correttive.

6. Attuazione del piano: la rotazione del personale

Come previsto dal Piano d'Integrità e anticorruzione anno 2013, approvato in data 29.8.2013, per le aree individuate a forte rischio corruttivo, la rotazione degli incarichi di dirigenza, con frequenza quinquennale a partire dal 1.1.2013, sarà sottoposta ad una valutazione specifica. La rotazione sarà comunque assicurata alla fine del secondo periodo di incarico.

Ogni tre anni è disposta la rotazione degli incarichi di responsabile di procedimento.

Nel corso dell'anno 2013, a seguito di processo riorganizzativo, sono ruotate alcune figure dirigenziali nelle aree a maggior rischio (ambiente, edilizia, patrimonio) e, in sede di individuazione degli incarichi di responsabile a presidio di processo, si è proceduto alla selezione e nomina di n. 51 alte professionalità, di cui n. 19 di nuova individuazione, e n. 9 posizioni organizzative.

7. Attuazione del piano: i controlli sulle presenze

Sono stati effettuati n. 160 controlli sulla presenza in servizio del personale. Solo una tra le Direzioni coinvolte, non ha certificato controlli.

Dai controlli sono scaturite tre anomalie che hanno dato luogo ad altrettanti procedimenti disciplinari.

8. Attuazione del piano: i controlli sull'esercizio del potere disciplinare

Sono stati complessivamente avviati 25 procedimenti disciplinari, dei quali 13 conclusi con applicazione di sanzioni comprese tra il rimprovero verbale ed il licenziamento con preavviso.

9. Attuazione del piano: i controlli sull'uso degli autoveicoli

Tre Settori, tra quelli sottoposti a controllo, non hanno rilevato dati. Sono in corso approfondimenti per verificare le cause. Appena disponibili i dati saranno pubblicati.

Alcune Direzioni, non disponendo dei dati iniziali, hanno riportato i valori assoluti al 31.12.2013, sulla base dei quali sarà definita la comparazione con il 2014.

I dati raccolti consentiranno di valutare la congruità dei costi, dei consumi, nonché l'utilizzo degli autoveicoli per finalità istituzionali.

Nel corso del 2014 saranno verificati, a campione, i documenti a supporto dei dati forniti dai Dirigenti.

10. Attuazione del piano: i controlli sull'uso delle dotazioni in uso al personale

Le Direzioni hanno certificato n. 116 controlli e nessuna segnalazione di anomalie.

Nel corso del 2014 saranno controllati, a campione, i documenti che certificano i controlli.

11. Attuazione del piano: i controlli sulle partecipate

Il Servizio Rapporti società partecipate, in merito al trattamento economico degli Amministratori, ha certificato per l'anno 2013, in occasione del rinnovo degli organi di governo e controllo societario, di aver effettuato controlli per n. 3 società con esito negativo, evidenziando la regolarità dei compensi attribuiti.

In merito al trattamento economico del personale rispetto ai vincoli di legge, al rispetto degli obblighi di incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi ed obblighi di pubblicazione, il Servizio ha predisposto quanto necessario per procedere agli opportuni controlli entro il primo semestre 2014.

12. Attuazione del piano: i controlli sulla trasparenza

Sono stati certificati dai Dirigenti 281 controlli sugli obblighi di pubblicazione che hanno permesso di riscontrare 12 anomalie.

Tuttavia si evidenzia che la progressiva implementazione dei contenuti del sito in applicazione del D.Lgs. 33/2013 rende scarsamente significativo il dato certificato poiché molte delle implementazioni richieste dalla Legge sono state attivate a fine dicembre 2013.

13. Segnalazione all'autorità giudiziaria

Segnalazione in data 10.6.2013 per procedura di aggiudicazione lavori pubblici.

Segnalazione in data 24.7.2013 per anomalie riferite a contratti di project financing.

Sono state trasmesse due segnalazioni in data 2.7 e 30.9.2013 in merito al servizio di smaltimento rifiuti solidi urbani ed una segnalazione per denuncia anonima nei confronti di Funzionario responsabile manutenzione spazi cimiteriali in data 18.11.2013.

14. Attuazione del piano: whistleblowing

Da gennaio 2014 è attiva una casella di posta elettronica a disposizione del personale che, in condizioni di tutelata riservatezza, può segnalare comportamenti anomali nell'ambito dell'organizzazione.

15. Miglioramenti programmati

Nel corso del 2014 l'ente ha avviato la revisione e reingegnerizzazione dei macro processi amministrativi e di servizio a cui seguirà la sostituzione del sistema informativo di gestione dei dati e dei documenti in esito al quale potrà essere ampliato l'ambito dei controlli/obiettivi di integrità e trasparenza, arricchendo la reportistica e consentendo una maggiore efficacia dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione e repressione.

Dal marzo 2014 è attivo un nuovo sistema di verifica del contenuto di alcune categorie di provvedimenti (delibere e determine) che consente di anticipare la prima fase del controllo al momento della formalizzazione dell'atto. Il sistema, attualmente in fase di test, consentirà di alimentare in modalità automatica una parte consistente del portale della trasparenza (contratti, incarichi di collaborazione e consulenza, benefici economici), oltre ad alimentare automaticamente la rendicontazione dei programmi e dei progetti.

16. Definizione del processo INTEGRITA' E ANTICORRUZIONE

E' in via di definitiva elaborazione il modello di processo per la gestione del ciclo dell'integrità e dell'anticorruzione. Nel modello saranno puntualmente individuate le fasi di acquisizione dei contributi degli *stakeholder* di riferimento per l'alimentazione dei *feedback* di revisione del Piano e della matrice dei rischi.

Aprile 2014