



# **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2021 - 2023**

---

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 64 del 30 marzo 2021

## SOMMARIO

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>6</b>
<b>PARTE I ANALISI E METODOLOGIE</b>	<b>9</b>
1. I PRECEDENTI PIANI	9
2. FINALITA'	10
3. METODOLOGIA	10
4. ULTERIORI RIFERIMENTI NORMATIVI	13
<b>PARTE II IL PROCESSO DI ELABORAZIONE DEL PIANO</b>	<b>15</b>
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
<b>Tabella 2</b> - Popolazione residente	30
<b>Tabella 3</b> – Tasso di natalità, mortalità ed immigrazione (fra parentesi il tasso italiano)	30
<b>Tabella 4</b> - Imprese attive operanti	31
<b>Tabella 5</b> - Imprese e unità locali per ramo di attività	31
<b>Tabella 6</b> – Depositi, impieghi e sportelli bancari	32
<b>Tabella 7</b> – Media dei redditi nelle dichiarazioni	32
7.2 CONTESTO INTERNO	33
<b>Tabella 8</b> – Giunta comunale	34
<b>Grafico 2</b> - Consiglio comunale: composizione al 31/12/2020	35
<b>Tabella 9</b> – Organigramma al 15/03/2021*	36

<b>Tabella 10</b> – Numero dipendenti	37
<b>Tabella 11</b> – Tasso di assenza del personale	37
<b>Tabella 12</b> – Obiettivi strategici elencati nel DUP	38
<b>Tabella 13</b> – Bilancio preventivo 2021 – spese	39
<b>Tabella 14</b> – Bilancio preventivo 2021 - entrate	40
<b>Tabella 15</b> - Dati sui pagamenti	40
<b>Tabella 16</b> – Appalti e affidamenti	41
<b>Tabella 17</b> – Importi per acquisti di beni e forniture previsti nel biennio 2020- 2021	41
<b>Tabella 18</b> – Importi per realizzazione di Opere pubbliche (da Elenco annuale Programma Opere Pubbliche anno 2020)	42
<b>Tabella 19</b> – Contributi	42
<b>Tabella 20</b> – Incarichi assegnati nel 2020 (esclusi quelli previsti dal Codice degli appalti considerati prestazioni di servizi)	42
<b>Tabella 21</b> – Concorsi e selezioni effettuate	43
<b>Tabella 23</b> – Enti pubblici vigilati (dati aggiornati al 31 dicembre 2019, data di chiusura dell’ultimo bilancio)	44
<b>Tabella 24</b> – 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
<b>Tabella 25</b> – Cause aperte nell’anno suddivise per settori	45
<b>Tabella 26</b> – Procedimenti penali e disciplinari	46
<b>Tabella 27</b> – Tipologia di sanzioni irrogate	46
<b>Tabella 28</b> – Esiti monitoraggio sull’attuazione delle misure anticorruzione	47
<b>Tabella 29</b> - Esiti controlli successivi di regolarità sugli atti dirigenziali esecutivi nel 2020 (controlli in corso al 28/02/2021 non ancora terminati)	47
<b>Tabella 30</b> – Monitoraggio segnalazioni comportamento dipendenti	48
<b>Tabella 31</b> – Articoli di stampa su fatti di natura corruttiva o disfunzioni negli uffici del Comune di Monza	48
<b>Tabella 32</b> - Visualizzazioni e accessi alla sezione “Amministrazione trasparente”	48
<b>Tabella 33</b> – Sedi comunali	48
<b>8. CONCLUSIONI ANALISI DEL CONTESTO</b>	<b>50</b>
<b>PARTE III COORDINAMENTO CON PERFORMANCE E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI</b>	<b>51</b>
<b>9. CONTROLLI INTERNI</b>	<b>51</b>
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
<b>PARTE IV IL PROCESSO DI REDAZIONE</b>	<b>54</b>
<b>10. MAPPATURA DEI PROCESSI</b>	<b>54</b>
<b>11. INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEL RISCHIO</b>	<b>54</b>
<b>Tabella 34</b> –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
<b>PARTE V MISURE PER IL CONTRASTO E LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>		<b>60</b>
<b>12.</b>	<b>DESCRIZIONE DELLE MISURE</b>	<b>60</b>
<b>13.</b>	<b>MISURE OBBLIGATORIE PER LEGGE (GENERALI)</b>	<b>60</b>
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
<b>14.</b>	<b>MISURE OBBLIGATORIE DI ENTE (SPECIFICHE)</b>	<b>80</b>
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
<b>PARTE VI MONITORAGGIO: MODALITÀ DI ESECUZIONE</b>		<b>89</b>
<b>15.</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>89</b>
<b>16.</b>	<b>VALUTAZIONE SULL' IDONEITÀ E SOSTENIBILITÀ DELLE MISURE</b>	<b>90</b>
<b>17.</b>	<b>RESPONSABILITÀ E SANZIONI</b>	<b>90</b>

**18. CONCLUSIONI**

**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.

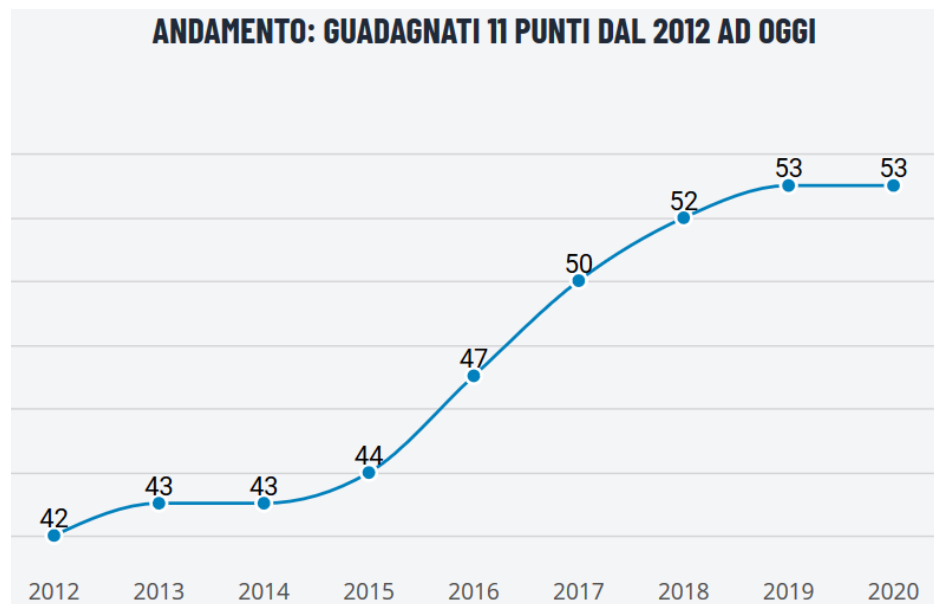
(Bess Myerson)

### 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.

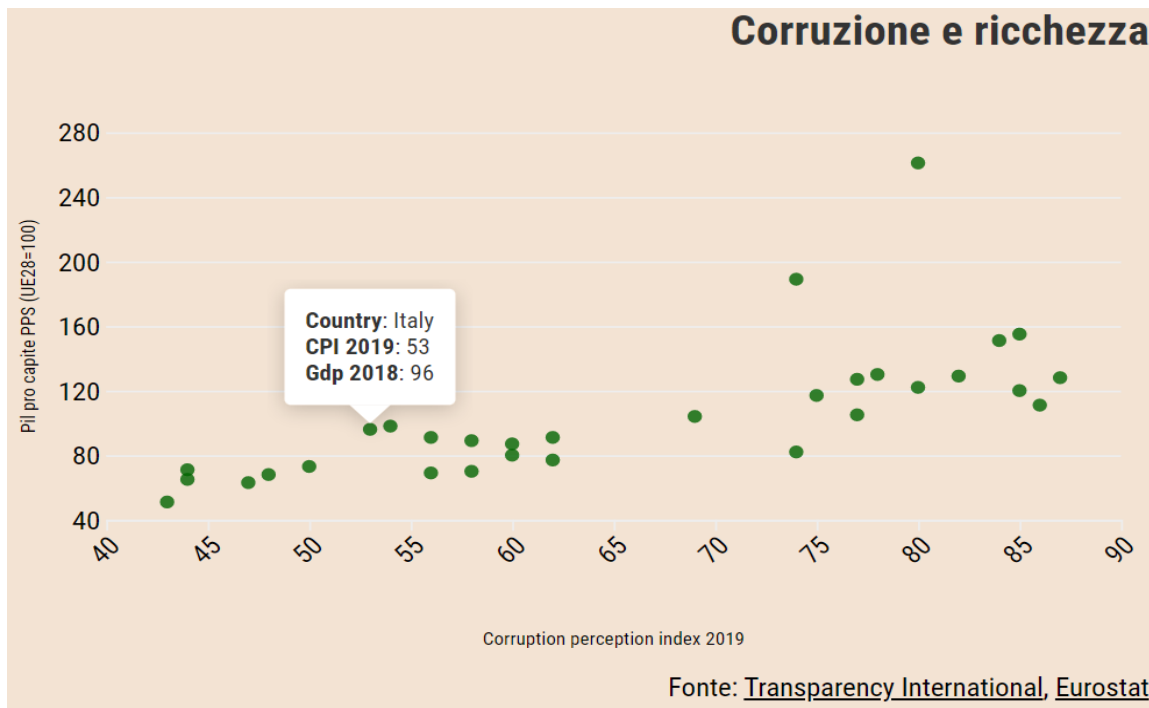
Attualmente è il **Corruption Perceptions Index (CPI)** il dato più affidabile per poter confrontare il grado di corruzione nel settore pubblico in diversi Paesi. Un indicatore composito, il cui limite è che viene rilevata la percezione e non il dato reale, che non è calcolabile.

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

<a href="#">Piano di Integrità Anticorruzione</a> 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.
<a href="#">Programma Triennale per la Trasparenza 2013 - 2015</a> 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.
<a href="#">Piano di Integrità Anticorruzione 2014 - 2016</a> Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 17 del 23.1.2014 <a href="#">Programma Triennale per la Trasparenza 2014 - 2016</a> 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
<a href="#">Piano di Integrità e Anticorruzione 2015 - 2017</a> Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 23 del 29.1.2015 <a href="#">Programma Triennale per la Trasparenza 2015 -2017</a> 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.
<a href="#">Programma Triennale per la Trasparenza 2015 -2017</a> 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.
<a href="#">Piano di Integrità e Anticorruzione 2016 - 2018</a> Delibera <i>Giunta comunale</i> 12 del 28.1.2016 <a href="#">Programma Triennale per la Trasparenza 2016-2018</a> 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.
<a href="#">Piano 2017- 2019</a> Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 10 del 31.1.2017	Ulteriore raffinamento dei parametri riferiti ad alcuni servizi, che ha consentito di rivalutare in riduzione la concentrazione di responsabilità riferita ad alcuni processi.
<a href="#">Piano 2018- 2020</a> 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.
<a href="#">Piano 2019- 2021</a> 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.
<a href="#">Piano 2020- 2022</a> Delibera <i>Giunta comunale</i> n. 13 del 30.1.2020 <a href="#">Revisione Piano 2020 - 2022</a> 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'

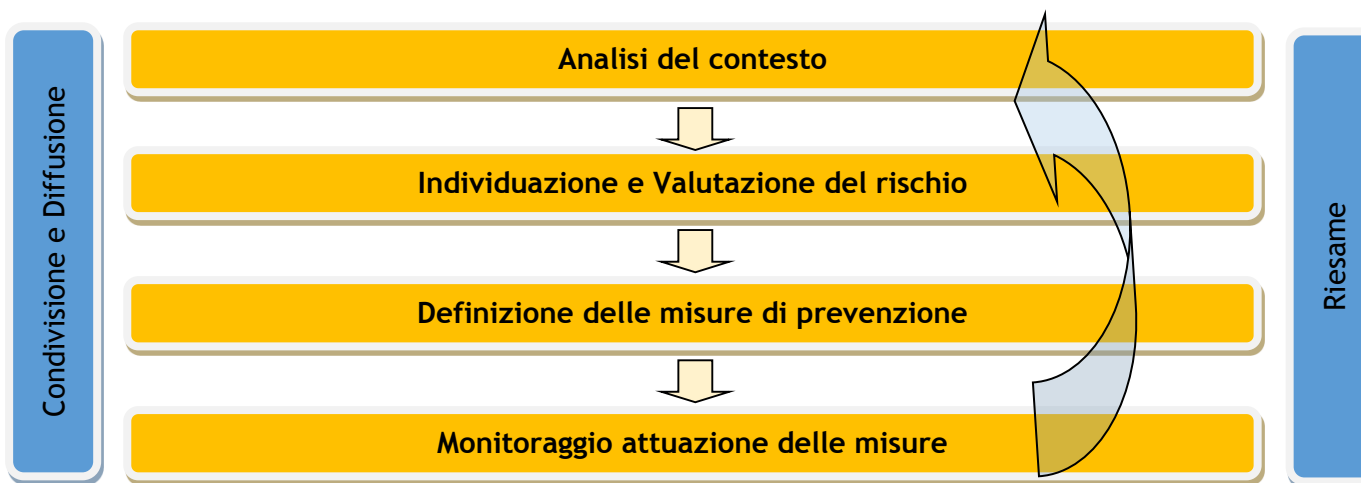
1. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito denominato Piano) è un documento strategico di programmazione la cui finalità non è la repressione o sanzione, compito che spetta ad altre istituzioni dello Stato, ma lo sviluppo della cultura della legalità e la 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

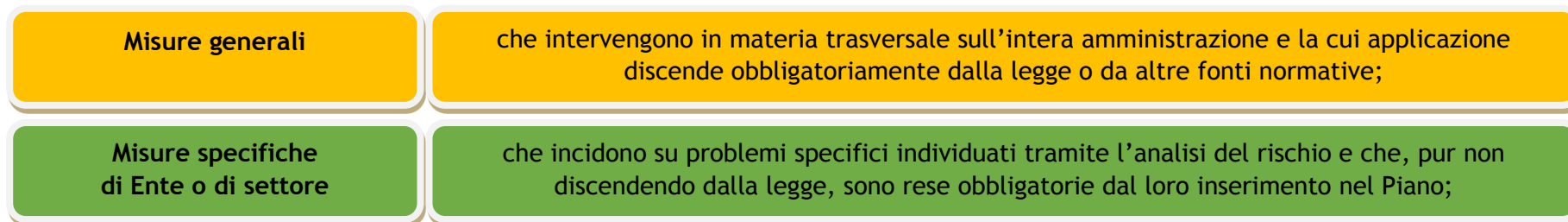
1. Ogni anno il Piano è rielaborato e approvato entro il 31 gennaio (aggiornamento annuale), per includere correzioni e proposte di miglioramento pervenute da Dirigenti e Referenti Anticorruzione, da cittadini, dipendenti e stakeholders, recepire modifiche normative e nuovi indirizzi espressi dall'Autorità 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
<a href="#">delibera CIVIT n.72/2013</a>	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"
<a href="#">determinazione ANAC n. 12/2015</a>	Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
<a href="#">determinazione ANAC n. 831/2016</a>	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
<a href="#">delibera ANAC n. 973/2016</a>	Linee Guida n. 1 aggiornate "Indirizzi generali sull'affidamento dei servizi attinenti l'architettura e l'ingegneria
<a href="#">delibera ANAC n. 1005/2016</a>	Linee Guida n. 2 aggiornate "Offerta economicamente più vantaggiosa"
<a href="#">delibera ANAC n. 1007/2017</a>	Linee Guida n. 3 Nomina, ruolo e compiti del RUP per l'affidamento di appalti e concessioni
<a href="#">delibera ANAC n. 1008/2017</a>	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
<a href="#">delibera ANAC n. 950/2017</a> -	Linee Guida n. 8 - Ricorso a procedure negoziate senza previa pubblicazione di un bando nel caso di forniture e servizi ritenuti infungibili
<a href="#">delibera ANAC n. 907/2018</a>	Linee guida n. 12 "Affidamento di servizi legali"
<a href="#">delibera ANAC n. 1134/2017</a>	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
<a href="#">delibera ANAC n. 1208/2017</a>	Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione;
delibera ANAC n. 840/2018	Richieste di parere all'ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del RPCT"
<a href="#">delibera ANAC n. 1074/2018</a>	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.
<a href="#">delibera ANAC n. 161/2019</a>	Linee Guida n. 14 "Indicazioni sulle consultazioni preliminari di mercato"
<a href="#">delibera ANAC n. 215/2019</a>	"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"
<a href="#">delibera ANAC n. 494/2019</a>	"Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici»
<a href="#">delibera ANAC n. 636/2019</a>	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"
<a href="#">delibera ANAC n. 1064/2019</a>	Piano Nazionale Anticorruzione 2019
<a href="#">Delibera ANAC 1201/2019</a>	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"> <li>1. Analisi del contesto e delle novità o modifiche alle normative</li> <li>2. Analisi esiti del monitoraggio sull'attuazione delle misure</li> <li>3. Svolgimento di incontri con Dirigenti e Responsabili del Procedimento.</li> <li>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.</li> </ol>
Tutto l'anno	Stakeholders, dipendenti, cittadini	Inviare proposte e osservazioni per il miglioramento del Piano attraverso la piattaforma <a href="https://www.comune.monza.it/it/utilita/segnala/Anticorruzione/index.html">https://www.comune.monza.it/it/utilita/segnala/Anticorruzione/index.html</a>
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"> <li>1. Elaborazione prima bozza dell'aggiornamento al Piano.</li> <li>2. Condivisione con il Tavolo di Lavoro sulla Legalità</li> </ol>
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"> <li>1. Elaborazione della seconda bozza del Piano sulla base delle indicazioni raccolte da parte di Dirigenti, NIV e Referenti anticorruzione.</li> <li>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".</li> <li>3. Condivisione della seconda bozza del Piano con il Tavolo di Lavoro sulla Legalità</li> </ol>
Entro 15 gennaio	NIV, Commissione Consiliare	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Raccolta pareri del NIV</li> <li>2. Trasmissione a RPCT delle proposte di modifica del Piano.</li> </ol>
Entro 31 gennaio (salvo deroghe ANAC)	RPCT, Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, Giunta comunale	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborazione definitiva del Piano</li> <li>2. Approvazione</li> <li>3. Pubblicazione sul sito e diffusione</li> </ol>

## 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' <b>Allegato D</b> , 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 <a href="#">Codice di Comportamento del comune di Monza</a> ) 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' <b>Allegato E</b>	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

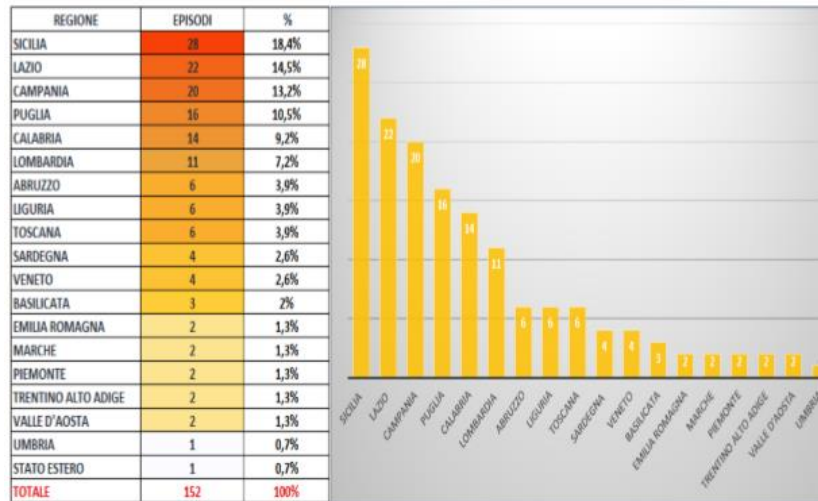
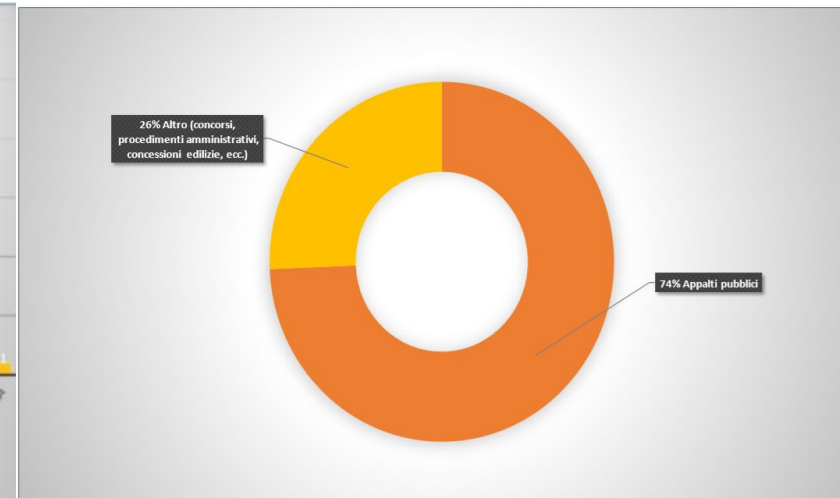
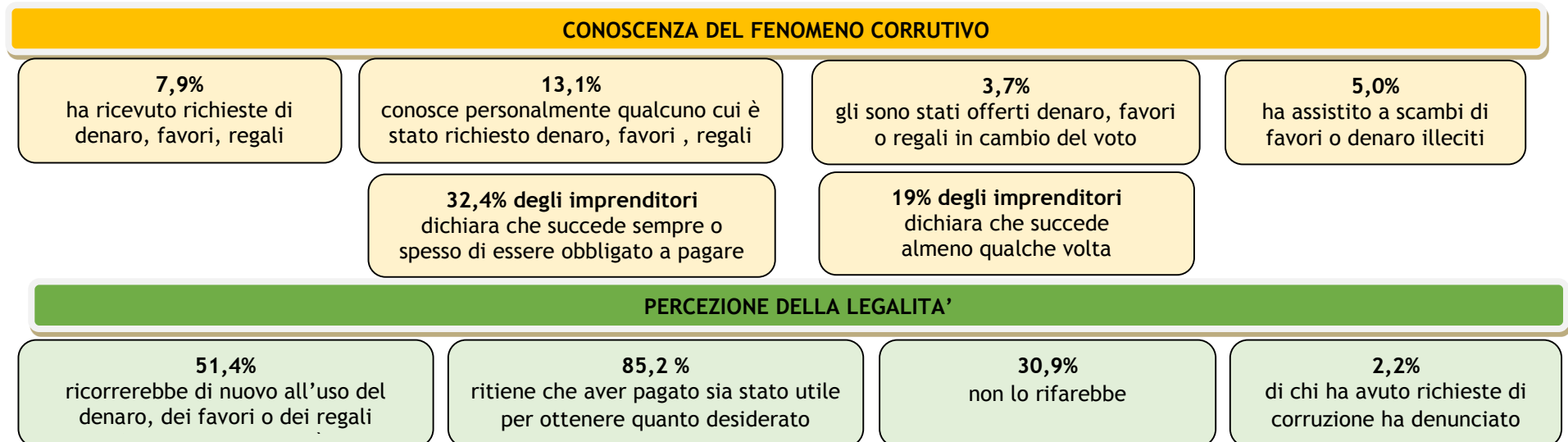


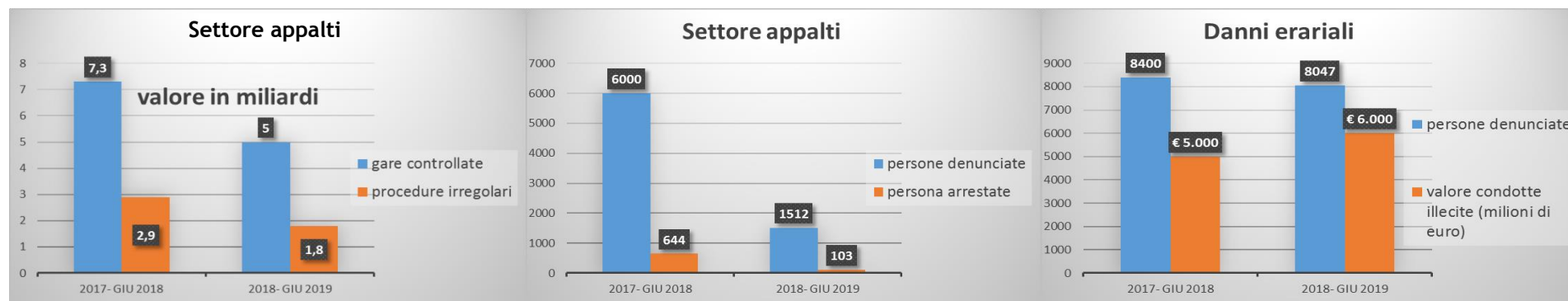
Grafico 4.3 Ambito della corruzione



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.

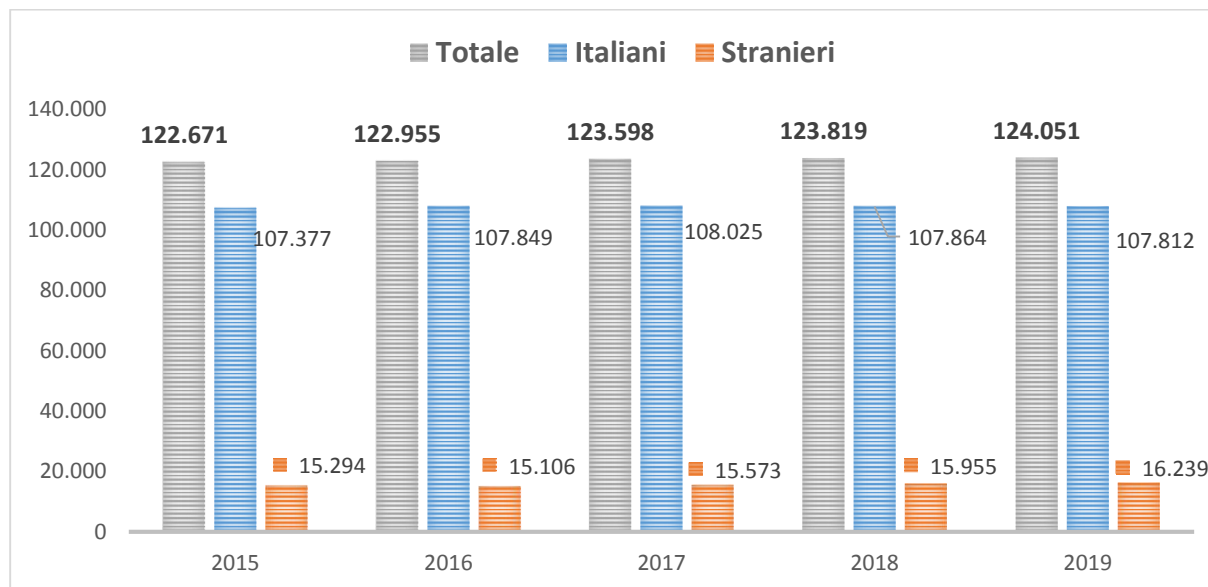
**Tabella 1** - Reati denunciati all'autorità giudiziaria nella provincia di Monza e Brianza

<b>Tipo di delitto</b> (non contemplati quelli contro la PA, ma si evidenziano quelli inerenti il riciclaggio di denaro)	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
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
<b>riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>2</b>
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
<b>totale</b>	<b>6422</b>	<b>6558</b>	<b>5902</b>

## 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
<b>Totale Imprese Attive</b>	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

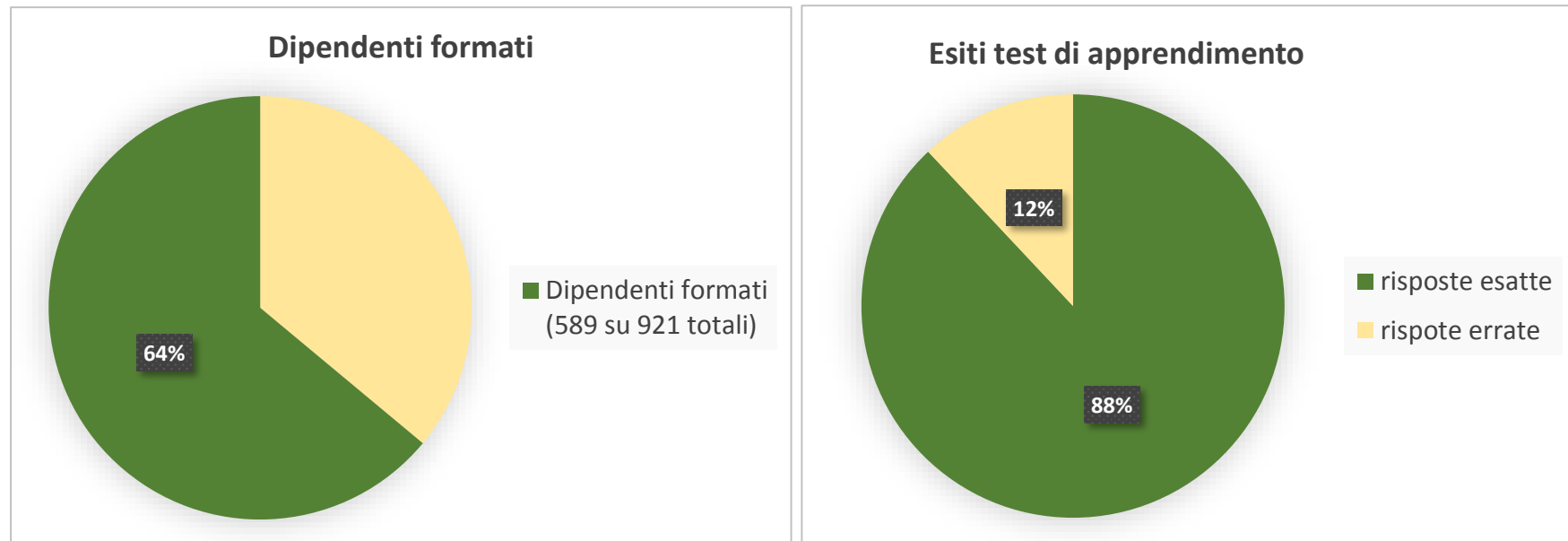
Tipologia	2017	2018	2019
Contribuenti	88.301	89.494	89.184
Reddito da fabbricati	1.790	1.772	1.754
Reddito da lavoro dipendente e assimilati	29.802	30.076	30.708
Reddito da pensione	21.900	22.347	22.894
Reddito spettanza imprenditore ordinaria	51.251	53.309	56.724
Reddito spettanza imprenditore semplificata	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

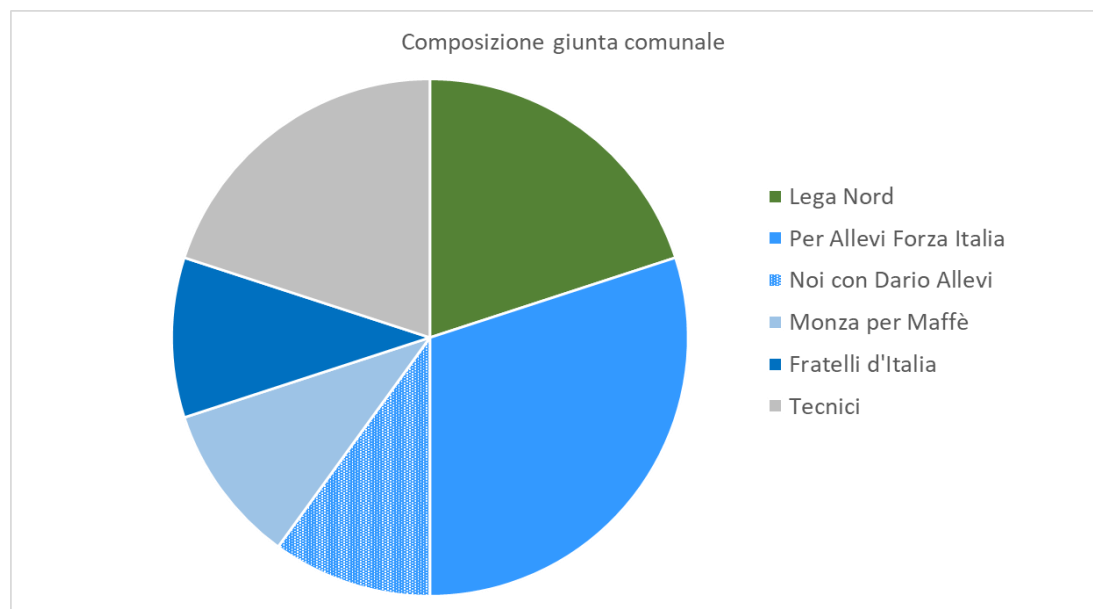
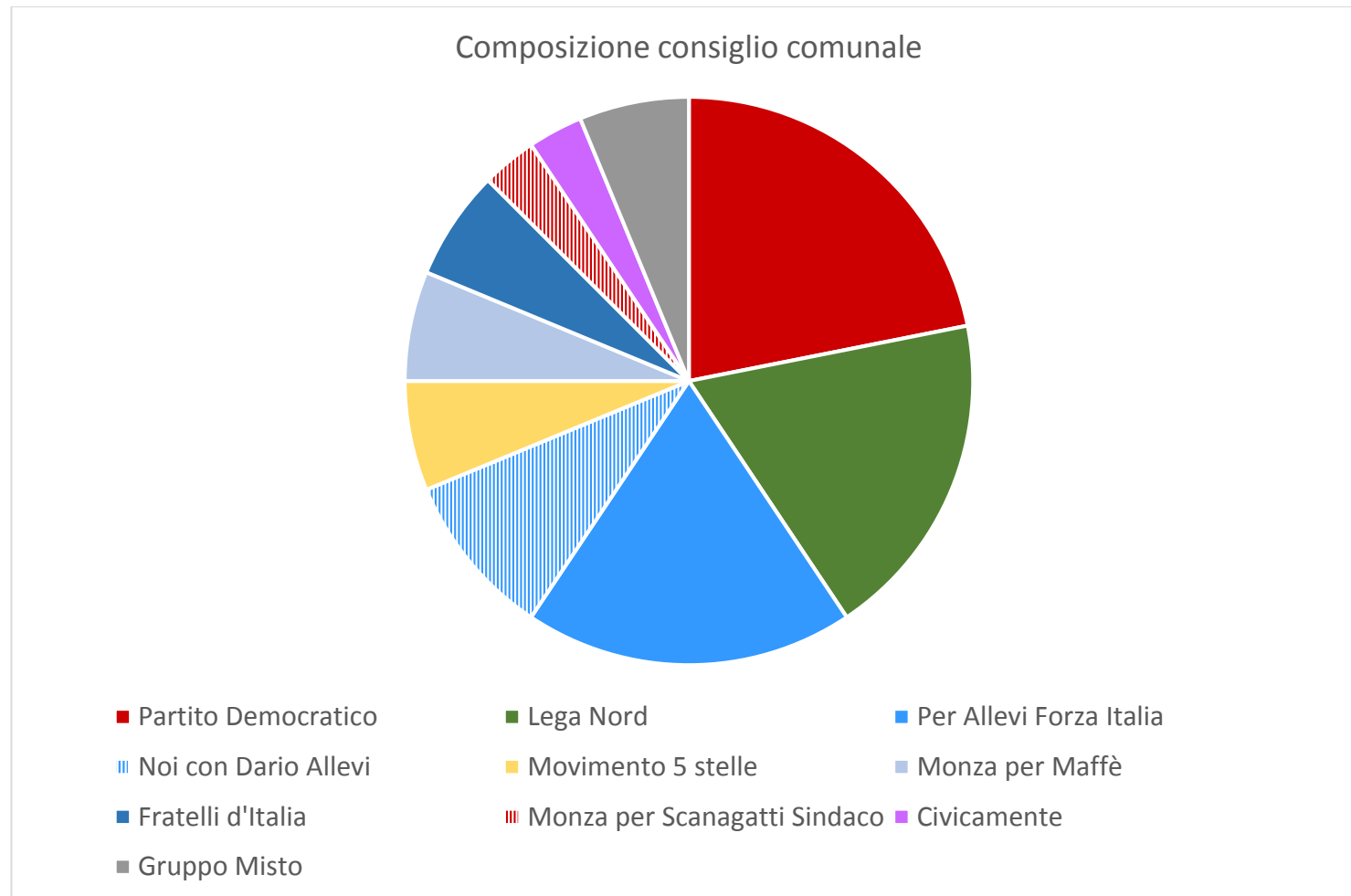
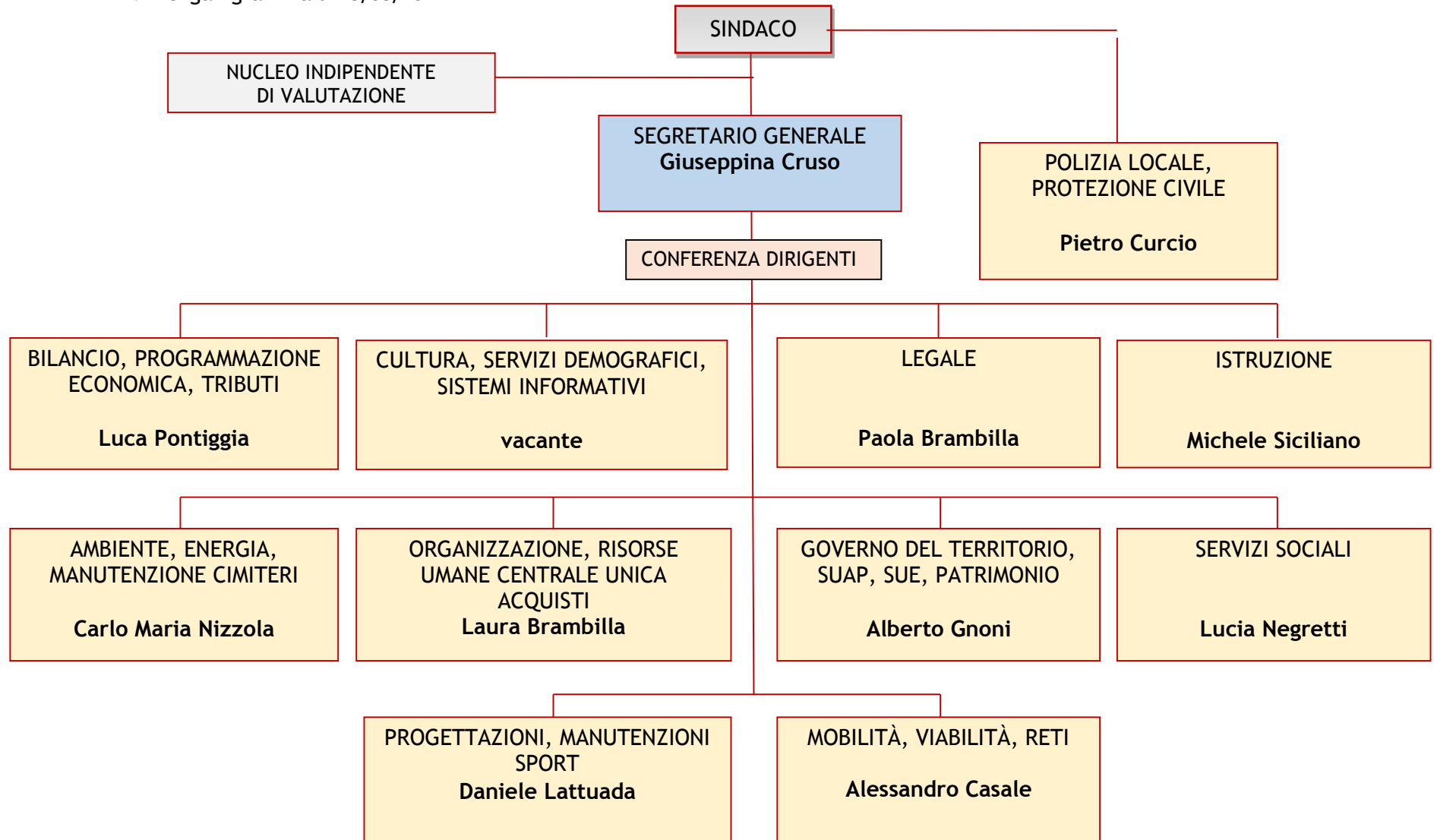


Grafico 2 - Consiglio comunale: composizione al 31/12/2020



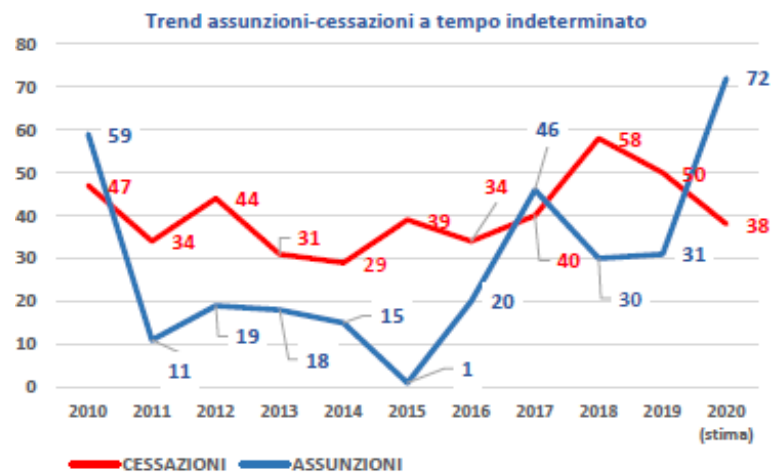
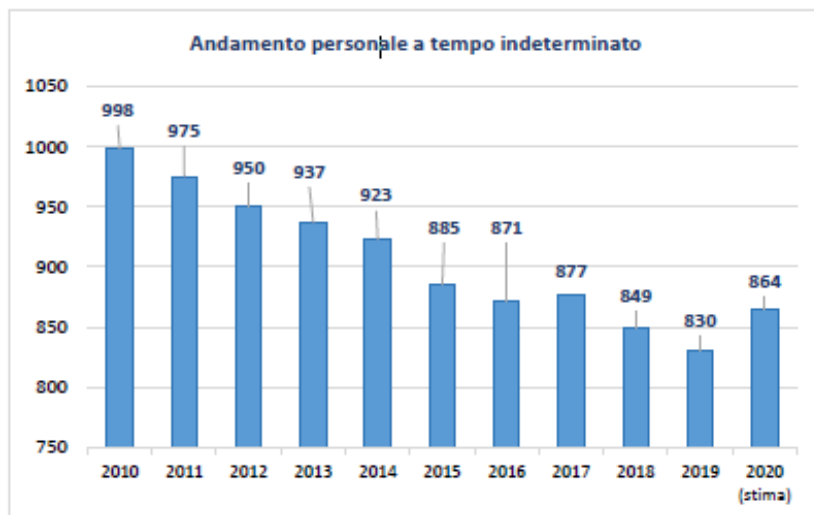
**Tabella 9 - Organigramma al 15/03/2021\***



\*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
<b>Totale complessivo</b>	<b>864</b>	<b>55</b>	<b>919</b>



**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 attività 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 attività 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 mobilità	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 competitività	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
<b>Totale generale delle spese</b>	<b>134.169.821,08</b>	<b>20.474.344,84</b>	<b>50.000.000,00</b>	<b>7.047.758,00</b>	<b>60.000.000,00</b>	<b>278.920.000,00</b>	<b>558.975.192,06</b>

**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
<b>TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE</b>		<b>550.611.924,92</b>	<b>690.444.635,88</b>

**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
<b>TOTALE</b>	<b>1278</b>	<b>51.612.512,42</b>	<b>948</b>	<b>107.713.192,92</b>
Rinnovi	2	0	5	2.280.046,77
Proroghe	54	15.859.711,30	55	15.328.672,39
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>1334</b>	<b>67.472.223,72</b>	<b>1059</b>	<b>125.320.854,81</b>

\* 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
<b>TOTALE</b>	<b>21.524.583,90</b>	<b>22.419.024,41</b>

**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
<b>TOTALE</b>	<b>27</b>	<b>14.637.763,73</b>

**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
<b>TOTALE</b>	<b>17.530.923,16</b>	<b>15.808.731,56</b>

**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

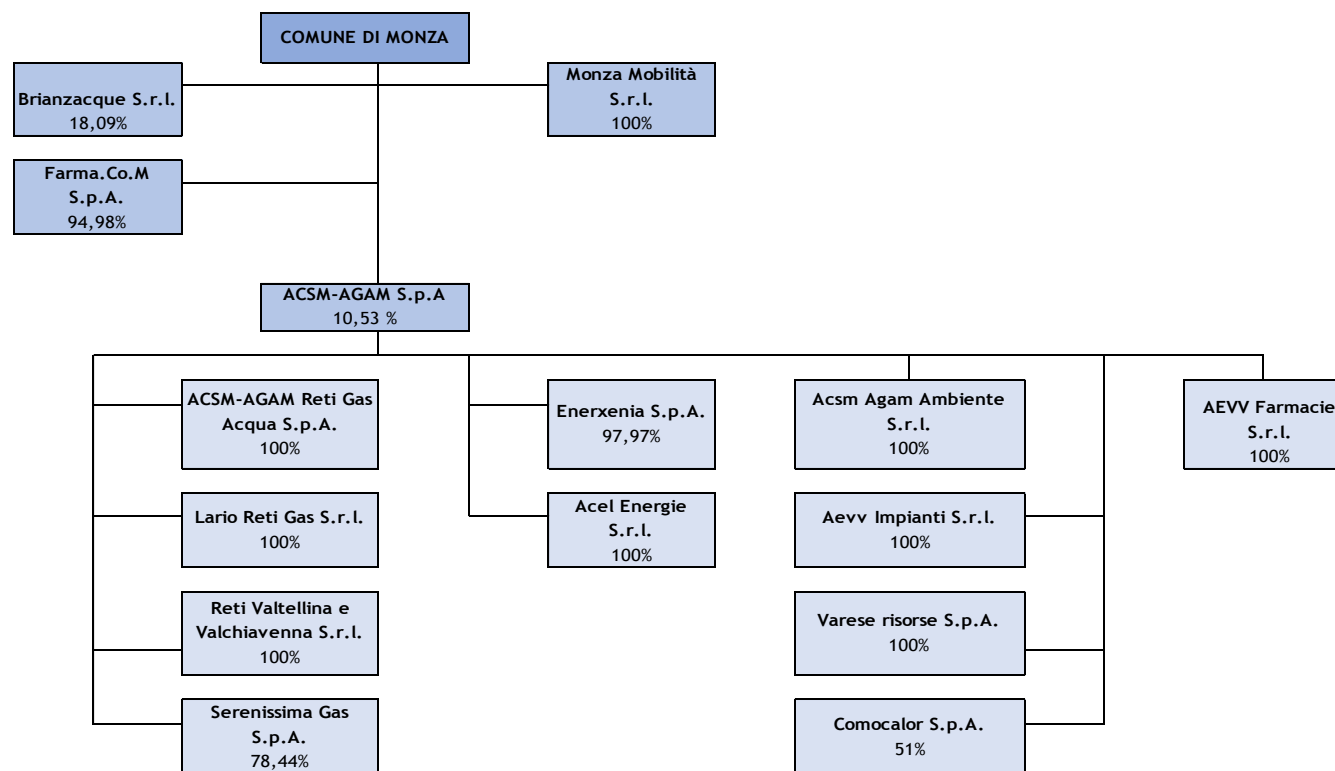
**Tabella 22 - Società partecipate e enti privati controllati (dati aggiornati al 31 dicembre 2019, data di chiusura dell'ultimo bilancio)**

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
<b>Totale complessivo</b>	<b>131</b>	<b>116</b>

**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			
<b>Totale complessivo</b>	<b>2070</b>	<b>165</b>	<b>58</b>	<b>14</b>

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

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



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:

<b>1) Grado di Discrezionalità.</b> 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	lo procedure o tempi sono vincolati	altamente discrezionale
RISCHIO NULLO	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO
<b>2) Opacità del processo decisionale.</b> 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
<b>3) Eventi passati.</b> 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
<b>4) Livello di interesse esterno.</b> 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)	<b>Grado di attuazione e livello di collaborazione alla costruzione del Piano.</b> 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><b>Rotazione ordinaria</b> 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"><li>1. grado di esposizione al rischio del processo presidiato dal Dirigente e dal Responsabile del Procedimento;</li><li>2. periodo di permanenza nell'incarico, calcolato conteggiando gli anni consecutivi di presidio del processo a partire dalla data di affidamento dell'incarico.</li></ol> <p><b>Rotazione straordinaria</b> 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"><li>a) tipologia dei reati contestati</li><li>B) connessione con l'ufficio ricoperto dal dipendente.</li></ol> <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><b>Conflitto d'interesse</b></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 <b>procedure di gara</b>, 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 <b>dipendenti</b>, 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.

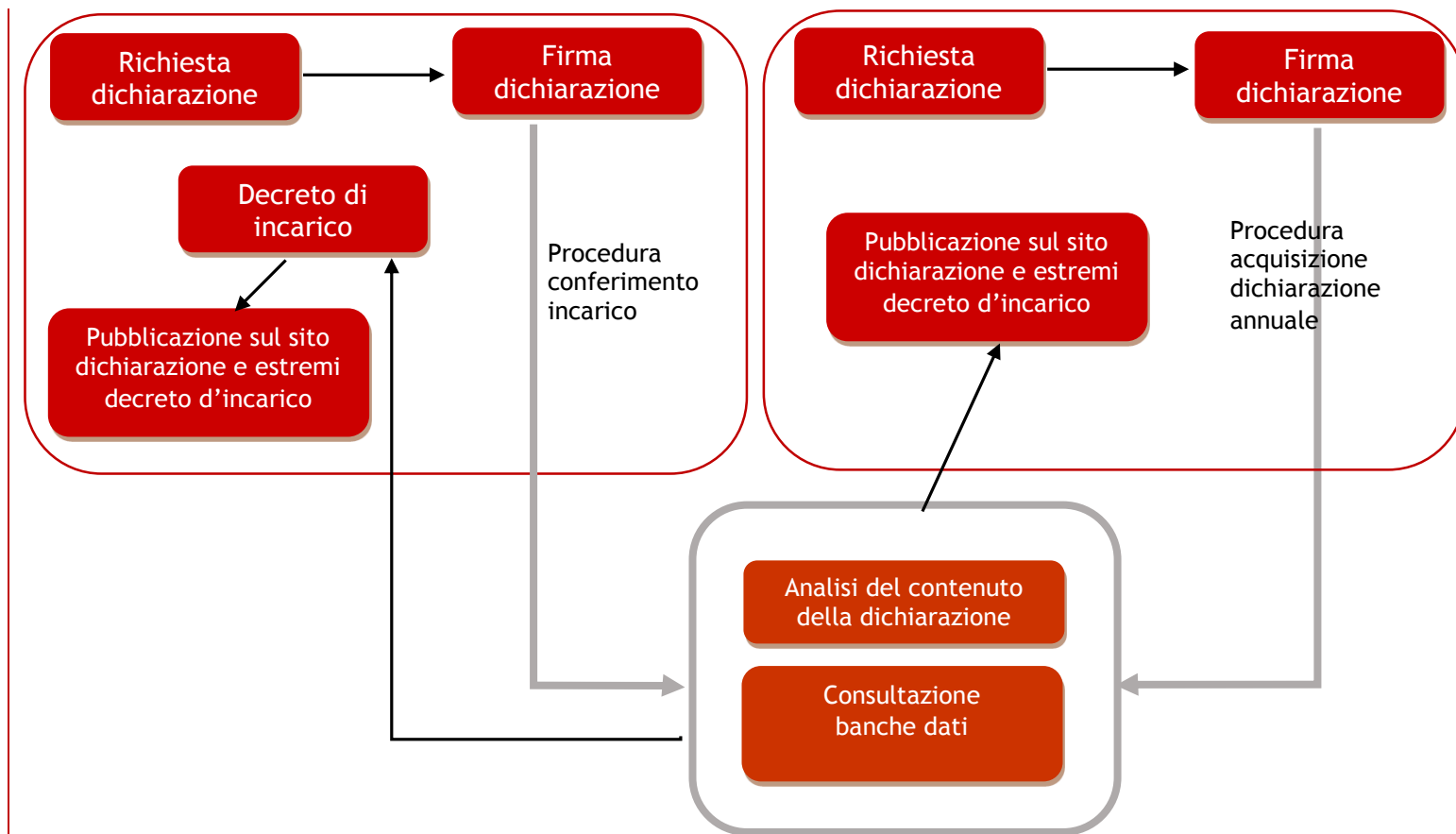
Sia nel 2019 che nel 2020 sono state organizzate sessioni formative dedicate al conflitto d'interesse dirette a tutti i dipendenti. Analoga iniziativa si è svolta l'8/10/2019 con i componenti della Commissione Paesaggio.

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><b>Nel 2021</b> introdotti gli obblighi, al posto delle autocertificazioni dei dirigenti cessati, di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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>.</li> <li>- presentare, da parte dei dipendenti, <b>al momento della cessazione dal servizio</b>, una dichiarazione di essere a conoscenza del divieto di pantouflage, per evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.</li> </ul>
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"> <li>✓ analisi del contenuto della dichiarazione fornita dagli Enti (<b>Allegato E</b>).</li> <li>✓ verifiche sulle nomine, sulla base degli <a href="#">"Indirizzi relativi alle Nomine e alle Designazioni dei Rappresentanti del Comune presso enti, aziende, istituzioni e società"</a>, approvati con delibera Consiglio comunale n. 11/2018.</li> </ul> <p><b>Dal 2021</b> si applica il <a href="#">Regolamento comunale sui controlli delle società partecipate non quotate</a>, 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"> <li>- divieto di rivelare l'identità del whistleblower, cioè del dipendente che segnala;</li> <li>- 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;</li> <li>- reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento e nullità di ogni atto discriminatorio o ritorsivo;</li> <li>- sottrazione della segnalazione al diritto di accesso, in quanto non può essere oggetto né di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti (art.54 bis, comma 4).</li> </ul> <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 <b>segnalazioni anonime non saranno prese in considerazione</b> 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 <b>dipendenti</b> 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. <a href="https://www.comune.monza.it/it/comune/Amministrazione-trasparente/Altri-contenuti/Whistleblowing/">https://www.comune.monza.it/it/comune/Amministrazione-trasparente/Altri-contenuti/Whistleblowing/</a></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><b>Nel 2021</b> confermate tutte le misure già precedentemente previste.</p>
MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE	<b>Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 13.6.1 alla 13.6.3.</b>

## 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"><li>▪ accessibilità totale a dati e informazioni per assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni;</li><li>▪ controllo diffuso di ogni fase del ciclo di gestione della performance</li><li>▪ prevenzione dei fenomeni corruttivi e promozione della legalità.</li></ul> <p>Al di là degli obblighi di trasparenza stabiliti dal dlgs 33/2013, il comune di Monza si impegna a dichiarare e pubblicizzare, <b>in modo chiaro e comprensibile</b> 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'<a href="#">Allegato D</a>.</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. 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 <b>Tabella 32</b>,le visualizzazioni delle sezione “Amministrazioni trasparente” e delle pagine collegate ammontano a 206.992.</p> <p>Dal 2015 è attivo il <b>portale open data</b> <a href="https://dati.lombardia.it/comune-monza">https://dati.lombardia.it/comune-monza</a> e ha disciplinato, attraverso le “Linee Guida operative sugli Open Data”( <b>Allegato F</b>), 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 <b>54 dataset</b> tenuti costantemente aggiornati che hanno totalizzato <b>oltre 120.000 visualizzazioni</b>.</p> <p>Nel 2018 è stata messo on line sul sito istituzionale il collegamento alla <b>Banca Dati Amministrazioni Pubbliche</b> (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 <b>procedura online</b> per l'invio delle <b>richieste di accesso civico e documentale</b>, Tale sistema agevola i cittadini guidandoli nella compilazione e fornendo una modalità standardizzata.</p> <p>Digitalizzata anche la <b>procedura online</b> per l'invio annuale delle <b>dichiarazioni patrimoniali</b>, 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><b>Nel 2021</b> previste ulteriori misure di ampliamento della trasparenza e accessibilità a documenti e informazioni.</p>
MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE	Vedi <b>ALLEGATO B) Misure dalla 13.7.1 alla 13.7.20.</b>



### 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"> <li>- diffondere e condividere i valori etici;</li> <li>- ridurre il rischio di compiere l'azione illecita inconsapevolmente;</li> <li>- far conoscere gli strumenti di prevenzione e gli obblighi di trasparenza;</li> <li>- avere un'occasione di confronto con altre realtà ed esperienze.</li> </ul> <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><b>Nel Grafico 1</b> sono riportati i dati inerenti la formazione effettuata nel 2020.</p> <p><b>Nel 2021</b> 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	<b>Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 13.8.1 alla 13.8.6</b>

### 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. <b>Nel 2021</b> 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

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.

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).

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.

Nell'individuazione dei membri delle commissioni di concorso e gara deve essere garantita, di norma, la rotazione dei componenti.

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 <a href="#">Codice Etico</a> (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"> <li>• controlli sul rispetto dei capitolati e caratteristiche opere, servizi, forniture (tempi e modalità di esecuzione, rispetto prescrizioni contrattuali)</li> <li>• controlli sul possesso dei requisiti delle imprese affidatarie</li> <li>• indicazione di eventuali contestazioni effettuate e penali applicate</li> <li>• integrazioni di contratto o varianti che aumentano l'importo di gara dopo l'affidamento</li> <li>• scostamento tempi esecuzione lavori, servizi, progetti</li> <li>• gare con una sola offerta (valida o non valida)</li> <li>• gare aggiudicate allo stesso affidatario precedente</li> <li>• proroghe contrattuali.</li> </ul> <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 “<a href="#">Linee Guida di Pianificazione, Controllo, Organizzazione</a>” 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"><li>- controllo sugli impegni di spesa;</li><li>- controllo sui contratti;</li><li>- controllo sui benefici economici;</li><li>- controllo sui provvedimenti in materia edilizia;</li><li>- controllo sulle attività in materia commerciale e di attività produttive.</li></ul> <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 <b>Tabella 28</b> sono riportati i dati in forma aggregate relativi ai controlli effettuati sugli atti dirigenziali.</p> <p><b>Nel 2021</b>, 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 <b>misurare e rendere pubblici i tempi di conclusione dei procedimenti</b> 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"><li>• rispetto cronologia,</li><li>• rispetto obblighi di trasparenza</li><li>• autocertificazioni presentate e sui requisiti dei soggetti del procedimento</li><li>• rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti</li></ul> <p>La rendicontazione delle avvenute verifiche avviene attraverso il Report richiesto ai Dirigenti.</p> <p><b>Nel 2021</b> 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 <b>tabella 19</b> 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 <b>cittadini</b> possono segnalare eventuali irregolarità relative al comportamento dei dipendenti: <a href="https://www.comune.monza.it/it/utilita/segnala/Comportamento-dipendenti/">https://www.comune.monza.it/it/utilita/segnala/Comportamento-dipendenti/</a> Nella <b>Tabella 30</b> sono indicati il numero e gli esiti delle verifiche sulle segnalazioni pervenute. Nelle <b>Tablelle 26 e 27</b> sono riportati i dati aggregati delle sanzioni disciplinari comminate. <b>Nel 2021</b> le misure già previste sono state rafforzate con nuove azioni, anche a seguito dell'analisi di contesto.
MISURE E AZIONI PER L'ATTUAZIONE	Vedi <b>ALLEGATO B) Misure dalla 14.6.1 alla 14.6.9</b>

## 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. <b>Nel 2021</b> 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 <b>ALLEGATO B) Misure dalla 14.7.1 alla 14.7.6</b>

#### 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	<b>Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 14.8.1 alla 14.8.7</b>

#### 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	<b>Vedi ALLEGATO B) Misure dalla 14.9.1 alla 14.9.10</b>

#### 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. <b>Nel 2021</b> 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 ( <a href="http://www.impresainungiorno.gov.it">http://www.impresainungiorno.gov.it</a> ). 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.