

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2016-2018

CITTÀ DI CINISELLO BALSAMO

Indice

Adozione del presente PTPC	4
Premessa.....	5
Analisi del Contesto	7
Contesto Esterno	7
Contesto interno	11
Struttura e organizzazione attuale.....	12
La nuova struttura e organizzazione.....	15
Finalità e obiettivi del Piano	20
Riferimenti normativi	21
I soggetti della prevenzione	22
Il Responsabile per la prevenzione della corruzione – compiti e funzioni	22
L’ organo di indirizzo politico - La Giunta Comunale.....	23
L’ufficio dei Controlli Interni	23
Referenti per la Prevenzione	24
I Dirigenti per l’area di rispettiva competenza.....	24
Il Nucleo di Valutazione e gli altri organismi di controllo interno	24
L’Ufficio Procedimenti Disciplinari, U.P.D.	24
Tutti i dipendenti dell’amministrazione	25
I collaboratori a qualsiasi titolo dell’amministrazione	25
I soggetti titolari di incarichi o designati per il loro conferimento ivi compresi le società partecipate dal Comune, secondo le indicazioni del D.Lgs. 8.4.2013, n. 39	25
Procedure di formazione adozione del piano.....	25
La gestione del rischio	26
Analisi dei processi e/o procedimenti	27
Valutazione del rischio.....	30
Misure di prevenzione.....	30
Monitoraggio costante dei processi	30
Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.....	31
Patti di integrità negli affidamenti.....	31
Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali	32
Obbligo di astensione in caso di conflitto d’interesse.....	32

Attività successiva alla cessazione del servizio	32
Formazione di Commissione, assegnazione Uffici, conferimento incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.	33
Tutela del dipendente che segnala gli illeciti	34
Codice di comportamento	35
Individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.....	35
Verifica delle condizioni di conferibilità di incarichi e di compatibilità ai sensi del D. Lgs 8.4.2013, n. 39.	35
Misure di prevenzione per il personale nei settori a rischio	35
Altre misure.....	36
Rotazione del personale	37
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	38
Sanzioni.....	38
Responsabilità e sanzioni	38
Efficacia del Piano	39
Allegati	39

Adozione del presente PTPC

La Giunta Comunale ha approvato il presente piano con deliberazione n° del

Il presente piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'ente al link della homepage "Amministrazione Trasparente" sezione 23ma "altri contenuti".

Il piano verrà pubblicato per sessanta giorni consecutivi sull'homepage istituzionale dell'ente per raccogliere il contributo degli stakeholders.

Premessa

Il 29 Gennaio 2015 con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 è stato approvato il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione PTPC che qui si richiama nelle parti introduttive e di impostazione, dato atto che la norma principale di riferimento è la legge 6 novembre 2012 n°190.

In questa sede si procede ad aggiornare il Piano Triennale Prevenzione Corruzione secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

Il piano è stato aggiornato tenendo conto della recente determinazione n°12 adottata dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in data 28 ottobre 2015: "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione".

Corre l'obbligo allorché ci si appresta ad elaborare un piano che si pone come obiettivi prioritari e fondamentali la lotta e la prevenzione del fenomeno "corruzione", definire il concetto stesso di corruzione. La definizione del concetto consente, infatti, di definire l'ambito di sviluppo del piano e di conseguenza l'esatta contestualizzazione delle misure e degli strumenti adottati e preordinati al perseguimento degli obiettivi individuati. La normativa mira a combattere il fenomeno della cosiddetta "maladministration" come viene comunemente definita, intesa come assunzioni di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. In sostanza il concetto di corruzione preso in considerazione, dalla normativa di riferimento, ha una valenza molto ampia e comprende tutte quelle situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Un'accezione questa, che va ben aldilà della fattispecie puramente penalistica e individua come elementi specifici del fenomeno corruttivo anche i malfunzionamenti della pubblica amministrazione e "l'inquinamento" dell'azione amministrativa, che ne pregiudica conseguenzialmente la legittimazione oltre che il prestigio, l'imparzialità e il suo buon andamento. È oramai nota ed accertata in Italia la diffusione del fenomeno corruttivo. La Corte dei Conti ha, in più occasioni, evidenziato come tale fenomeno sia ormai divenuto addirittura un elemento sistemico.

Proprio la diffusione e la sistematicità del fenomeno rende necessario l'approntamento di strumenti e metodologie che in modo altrettanto sistemico e diffuso affrontino il problema.

Affrontare legislativamente il tema, ma non basta; consapevoli che se la risposta viene solo dalle norme si corre il rischio di sminuire il senso stesso della strategia complessiva della lotta alla corruzione. Ecco che allora la sistematicità dell'azione di contrasto deve necessariamente passare

attraverso un'azione più incisiva, metodologica e formativa mirata a diffondere "la cultura della legalità" a tutti i livelli: politici, burocratico-amministrativi ma anche a livello di società civile. Non si può e non si deve ridurre l'azione di contrasto del fenomeno corruttivo ad un puro e semplice adempimento di misure e azioni stabilite da norme, si deve al contrario sfruttare l'opportunità dell'obbligatorietà dell'azione per affermare il valore etico della legalità come diritto fondamentale dell'individuo e della collettività di cui esso è parte. È velleitario e semplicistico pensare che la predisposizione di piani e di misure possa da sola risolvere un fenomeno che ha radici molto profonde nelle moderne società. Fondamentale, allora, diventa pensare alla prevenzione e al contrasto del fenomeno corruttivo come un programma, un percorso, nel quale predominante diventa sicuramente la formazione ma che non può non tenere conto di altri importanti fattori: la semplificazione normativa, le difficoltà organizzative e la scarsità di risorse proprie degli enti chiamati ad applicare le norme, sono solo alcuni esempi.

Da qui, allora, la necessità di elaborare un piano che non sia qualcosa di statico ma uno strumento dinamico, contestualizzato e costruito a livello locale con il contributo di tutti i soggetti coinvolti: amministratori, dipendenti e società civile in tutte le sue articolazioni.

Analisi del Contesto

Contesto Esterno

Seguendo le indicazioni della determinazione n°12 del 28 ottobre 2015 dell'ANAC per l'analisi del contesto esterno si è fatto riferimento prevalentemente ai dati contenuti nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" trasmessa dal Ministro degli Interni alla Presidenza della Camera dei Deputati in data 25 febbraio 2015 che qui si riporta in stralcio.

PROVINCIA DI MILANO

Milano e la relativa provincia evidenziano innegabili connotazioni di complessità sociale, economica e politica. Ad una non certo elevata, se paragonata a quella di altre province d'Italia, estensione del territorio, fanno da contraltare una popolazione complessiva¹ (e la relativa densità abitativa) tra le più consistenti del nostro Paese, situazione aggravata anche da una sensibile attrattività di flussi migratori². Inoltre il milanese è strettamente legato alle province limitrofe, con cui costituisce di fatto una sola grande area ad alta conurbazione. Quest'area rappresenta altresì uno dei poli strategici per lo sviluppo tecnologico, industriale ed imprenditoriale, stimolando ormai da diversi decenni, di fatto, l'interesse delle espressioni di criminalità organizzata (anche di tipo mafioso) sia nazionali che transnazionali. Ne risulta, pertanto, che il territorio meneghino è naturalmente destinato a rappresentare il centro di gravità di fenomeni (criminali e non) di un certo rilievo.

Nel milanese sono insediate da tempo storiche componenti della criminalità mafiosa tradizionale (soprattutto di matrice calabrese, ma anche siciliana, campana e, solo marginalmente, pugliese) che, saldamente connesse con le rispettive regioni di appartenenza, hanno dimostrato di saper sfruttare le opportunità offerte dal territorio per svilupparvi dinamiche criminali legate all'integrazione con l'economia legale, anche anticipandone l'evoluzione (e spaziando, dunque, dalla commissione di reati di apparente "nuova generazione"³ alla produzione di beni e servizi alla stessa legati); ad essa si affiancano altre manifestazioni di criminalità autoctona e di matrice straniera che, favorite da reciproci rapporti di collaborazione, trovano in quest'area un favorevole punto di incontro per la conduzione di illeciti.

¹ Pari a 3.176.180 abitanti, la popolazione residente censita dall'ISTAT nel Bilancio demografico al 31 dicembre 2013.

² La popolazione straniera residente censita dall'ISTAT nel Bilancio demografico al 31 dicembre 2013, ammonta a 416.137 persone, quasi l'8,5% del totale in Italia.

³ Corruzione, truffe, riciclaggio e reati tributari.

Il benessere di quest'area, che⁴ trova riscontro in un'elevata concentrazione di attività imprenditoriali⁵, costituisce difatti oggetto di attenzione da parte della criminalità organizzata, che ha saputo insinuarsi in diversi settori (edilizia e movimento terra, servizi logistici e trasporti, immobiliare e finanziario, commerciale, della grande distribuzione, energetico, della ristorazione e turistico-alberghiero, delle cooperative, dell'intrattenimento ecc..) con effetti di alterazione della libera concorrenza e del mercato.

Fattori di criticità si rilevano in ordine al rilevato (in particolare in riferimento alla 'Ndrangheta) progressivo consolidamento d'interazioni fra organizzazioni mafiose di nuova generazione e segmenti della P.A. e della politica, che manifestano l'orientamento della struttura criminale verso un profilo economico-imprenditoriale ed il condizionamento dell'apparato amministrativo, in relazione alla gestione di affari apparentemente leciti e il reinvestimento (riciclaggio) dei relativi proventi.

Diverse attività investigative hanno inoltre evidenziato negli ultimi anni anche vari casi di corruzione, nell'ambito delle proprie attribuzioni, da parte di Amministratori pubblici e dirigenti di strutture pubbliche (a beneficio di imprenditori scorretti che mirano ad accaparrarsi appalti ed erogazioni pubbliche), anche in settori sensibili per la comunità, ad esempio quello sanitario o il corretto smaltimento dei rifiuti o, episodicamente, di appartenenti alle Forze dell'Ordine e di dipendenti pubblici.

In data 21 ottobre 2013, è stato addirittura disposto lo scioglimento del Consiglio comunale di Sedriano (MI), in relazione agli elementi emersi afferenti i condizionamenti derivanti da forme di ingerenza da parte della criminalità organizzata calabrese⁶.

Tale dinamica appare impattare negativamente su settori primari, dalla disciplina delle discariche speciali al settore urbanistico. La casistica ha evidenziato che i Piani Generali del Territorio sono notevolmente esposti ad interferenze illecite, a vantaggio di imprese che operano attraverso lottizzazioni pilotate e rapporti di corruzione con soggetti istituzionali, cui si connettono operazioni di riciclaggio.

L'attenzione delle Forze di polizia, dunque, si sta gradualmente spostando verso le situazioni di contiguità tra criminalità organizzata ed economica (area grigia in cui si mescolano attività illegali e lecite di imprese, professionisti e specialisti di settore). Le crescenti situazioni di connivenza e/o ingerenza (anche per il perdurare della crisi economico-finanziaria e la carenza di liquidità), consentono ai sodalizi criminali di perseguire efficacemente la propria vocazione

⁴ Nonostante l'interessamento alla crisi economica nazionale ed alle relative problematiche afferenti il mondo del lavoro, colpendo in modo particolare i ceti medio-bassi che rischiano di scivolare in aree di marginalità sociale, e minano il mantenimento della coesione sociale di una provincia che registra un alto tasso di immigrazione extracomunitaria.

⁵ Anche per dinamicità, capacità di innovazione e propulsive.

⁶ Cosche "Mancuso", "Morabito-Bruzzaniti-Palamara" e "Barbaro Papalia"

imprenditoriale, ricorrendo soltanto marginalmente ad atti di intimidazione o violenza.

Altri fattori di stimolo per il prosperare degli affari illeciti sono rappresentati dalla favorevole posizione geografica di quest'area territoriale, supportata anche da un'estesa rete di vie di comunicazione, sia terrestre che aerea, che la rendono uno snodo nevralgico.....Omississ.

Nello specifico per quanto concerne il territorio dell'ente si riporta quanto segue:

Cinisello Balsamo si situa su un asse strategico dell'area metropolitana milanese, collocandosi accanto Milano, Monza e Sesto San Giovanni, in uno dei contesti economicamente più dinamici del paese. Geograficamente confina a nord con Nova Milanese e Muggiò, ad est con Monza, a sud-est con Sesto San Giovanni, a sud-ovest con Bresso, ad ovest con Cusano Milanino e con Paderno Dugnano. Questa concentrazione di comuni ospita circa 385mila abitanti dando vita a quella realtà ormai nota come "Nord Milano". Una realtà economica sorta sulle ceneri della crisi della grande industria alla fine degli anni '80 e che nell'ultimo decennio a saputo dar vita a un nuovo sistema economico trascinato da realtà caratterizzate da un forte livello di innovazione e di capacità di competizione sul mercato nazionale ed internazionale. Cinisello Balsamo è quindi non solo cerniera tra Milano ed il territorio più settentrionale individuato dal comprensorio di comuni costituenti la Brianza (asse nord - sud), ma anche crocevia tra realtà più dinamiche del nord Milano (asse est - ovest). Come è noto la trasformazione da realtà prevalentemente agricola inizia nel dopoguerra quando, in virtù della sua collocazione, diviene una città di richiamo sia per la residenza che per le attività industriali. Sono gli anni dell'immigrazione che portano ad un incremento della popolazione tra il 1951 e il 1981 da 15.000 a 80.000 abitanti. (Attualmente la crescita demografica vede un incremento del 3,8% rispetto al 1991, quando a fronte del calo delle nascite la popolazione residente era scesa vistosamente. Oggi gli abitanti di Cinisello Balsamo ammontano a quasi 75.000) . Col tempo si crea, con grande rapidità, un sistema d'industrializzazione diffusa che, grazie ad una forte intersettorialità e ad un'elevata capacità collaborativa, costituisce attualmente il maggiore bacino industriale italiano. Il sistema economico del Comune che si è sviluppato con il primo «boom» conosciuto dall'economia italiana; la nascita di realtà produttive in tale periodo ha determinato negli anni a seguire la forte urbanizzazione delle aree della cosiddetta «cintura metropolitana». Necessità, convenienza e altri motivi legati agli insediamenti hanno determinato la proliferazione d'entità economiche in queste aree. Una seconda spinta decisiva, che ha portato il microsistema di Cinisello Balsamo verso l'attuale conformazione, è giunta con quello che è stato definito il «nuovo boom» economico verificatosi nei primi anni '80. Le imprese non sono solo di grandi dimensioni, infatti,

poco meno della metà non assomma più di cento addetti, mentre le altre si distribuiscono più o meno uniformemente nelle rimanenti classi dimensionali. I settori tradizionali, sviluppatasi per primi, rimangono quelli legati alla meccanica e alla costruzione di materiale elettrico, mentre si ha uno sviluppo consistente delle imprese legate ai servizi alle persone dalla seconda metà degli anni 90, determinando uno sviluppo del terziario, mentre le imprese legate ai settori della chimica, della lavorazione di minerali non metalliferi, dell'editoria e dell'edilizia, sono sorte negli anni '70 e 80.

Dai dati in possesso del comando di polizia locale si segnalano i seguenti avvenimenti:

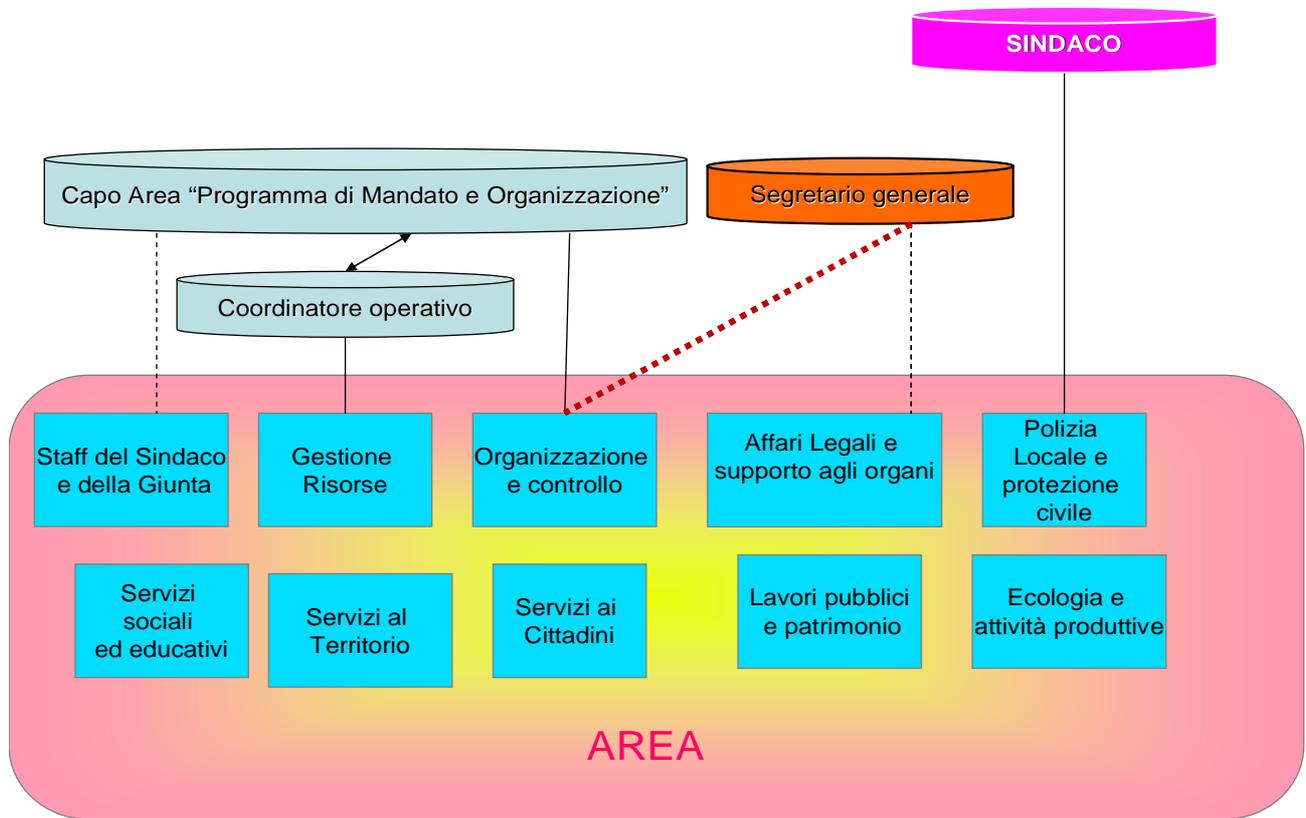
I dati sono prevalentemente riferiti al 2014 tuttavia, si è comunque ritenuto utile riportarli sia pure in forma sintetica, allo scopo di fornire un quadro più possibile esaustivo del contesto territoriale, sociale ed economico del comune di Cinisello Balsamo. Nel corso del 2014 la centrale operativa del Comando di Polizia Locale ha gestito un totale di 15.816 interventi. Di questi 3896 hanno riguardato interventi in materia di "sicurezza urbana" e 11920 interventi sulla "sicurezza stradale". Rientrano tra gli interventi effettuati in materia di sicurezza urbana a titolo esemplificativo: i presidi fissi per la mitigazione dei rischi derivanti da violenza di genere, le operazioni di polizia ambientale, edilizia, commerciale e più genericamente quelli di polizia amministrativa. Rientrano in questa fattispecie anche alcuni interventi gestiti in modo specifico dal Nucleo di Quartiere e dall'ufficio Prevenzione Violenza di genere. In particolare dalla mappatura dei fenomeni rilevati nei quartieri monitorati dal Nucleo: Crocetta e S. Eusebio si evince che il 13% degli interventi hanno riguardato fenomeni di "allarme sociale" cioè interventi legati a reati predatori o contro il patrimonio; il 30% la "qualità urbana" interventi legati a fenomeni di degrado o pericoli da incuria del territorio; infine, il 57% degli interventi hanno avuto ad oggetto la "convivenza civile" azioni legate all'immigrazione e all'uso degli spazi comuni della città da parte di tutti i cittadini. Sul tema della violenza di genere sono stati eseguiti 72 interventi specifici, in genere preventivi, volti alla mitigazione del rischio in determinate aree periferiche. Per ciò che riguarda l'attività di polizia giudiziaria del corpo di polizia locale, si evidenzia che il 56% dei reati rilevati sono classificati come "reati generici" e il 44% sono reati legati a violazione del codice della strada. I reati generici rilevati sono nel complesso 102 di cui: il 17% reati contro pubblici ufficiali, il 2% violazione delle norme sull'immigrazione, il 3% reati di polizia amministrativa, 11% abusi edilizi e il 67% reati contro la persona o beni, rientrano in questa ultima fattispecie i reati che vanno dalla falsità materiale al furto in appartamento, dalle lesioni dolose alla violenza in famiglia. A ciò si aggiunga che la Polizia locale svolge ormai azioni proprie delle forze dell'ordine e gli uffici delle Procure sempre più spesso delegano la Polizia Locale per gli atti delle sezioni di polizia giudiziaria a titolo meramente esemplificativo: interrogatori di testimoni sequestri di attività con sede nel territorio.

Notevole risulta l'attività della Polizia Locale investigativa in materia di accertamenti tributari ed anagrafici. Nel corso del 2014 sono stati effettuati 4155 accertamenti di cui 17% economiche-sociali - tributarie - notifiche e 83% in materia anagrafica. In questa sede si tralasciano i dati riferiti alla polizia amministrativa: commerciale – annonaria e i dati relativi alla sicurezza stradale. Allo stato, per ciò che attiene specificamente all'ultimo biennio, dai dati in nostro possesso, non si è in grado di descrivere fenomeni di infiltrazione di stampo mafioso o della criminalità organizzata. Pur tuttavia, rinviando alla relazione del ministro degli Interni su riportata per ciò che riguarda la provincia, e tenendo conto del contesto territoriale nel quale Cinisello Balsamo è collocata appare difficile escludere presenze di criminalità organizzata o possibili infiltrazioni o radicamento di organizzazioni di stampo mafioso. Del pari, non si segnalano, nell'ultimo biennio, fatti o avvenimenti ascrivibili ai reati di corruzione da e verso la Pubblica Amministrazione locale.

Contesto interno

Struttura e organizzazione attuale

Di seguito si descrive brevemente la macrostruttura dell'ente attualmente in vigore, il cui disegno, caratterizzato da un'area trasversale di natura funzionale di coordinamento e da settori identificati per destinazione di servizi, è quello riportato nel sottostante grafico:



A seguire, la suddivisione in settori e unità operative complesse:

Num.	Macrostruttura	Microstruttura
0A	Settore Organizzazione e Controllo	Organizzazione e Formazione strategica
		Controllo di Gestione e Piano della Performance
		Aziende Partecipate
		Controlli Interni
1	Settore Servizi ai Cittadini	UOC Sportello Polifunzionale e Comunicazione
		UOC Servizi Bibliotecari, Cultura e Sport
		UOC Servizi Demografici e Cimiteriali
		Segreteria del Settore
1.2	Settore Servizi Sociali ed Educativi	Servizi Sociali ed Educativi
		Progetti di Rete e Politiche per i Giovani
		UOC Politiche dell'Abitare
		U.O. Servizi operativi e amministrativi di settore
		u.o.p. PREVENZIONE E SALUTE
2	Settore Servizi al Territorio	U.O.C. Sviluppo del Territorio
		U.O.C. Mobilità, Trasporti, Viabilità
		U.O.C. Edilizia Privata e Controllo del Territorio
		Servizio amministrativo
2.2	Settore Ecologia e Attività Produttive	Ecologia e ambiente
		Commercio attività produttive e politiche del lavoro
3	Settore Gestione Risorse	UOC Risorse Informatiche
		UOC Risorse Economico Finanziarie
		UOC Risorse Umane
		UOC Entrate E Catasto
		Segreteria del Settore
4	Settore - Polizia Locale e	Pronto intervento e infortunistica stradale

	Protezione Civile	Polizia Amministrativa
		Servizio Amministrativo-Informativo e Investigativo fiscale
		Amministrazione del Settore, Gestione del personale e Protezione Civile
		Messi comunali
5	Settore – Lavori Pubblici e Patrimonio	Strade, segnaletica stradale. Arredo urbano
		Impianti stradali e reti tecnologiche
		Servizio impianti edifici pubblici
		Nuove opere e manutenzione ordinaria e straordinaria edifici pubblici
		Servizio Amministrativo
		Servizio Patrimonio
		Sicurezza sul Lavoro
6	Settore - Affari Legali e Supporto agli Organi Collegiali	Supporto agli organi collegiali
		Stipula contratti
		Economato e Provveditorato
		Supporto Legale
		Gare (acquisizione beni e servizi e appalti di opere)
7	U.O.C. - Staff del Sindaco e della Giunta	Rappresentanza Istituzionale, Trasparenza e Partecipazione
		Ufficio Stampa, Innovazione e Comunicazione dell'Ente
		Servizio Reperimento Risorse

La nuova struttura e organizzazione

Con deliberazione di Giunta Comunale n° 193 del 1° ottobre 2015, è stata modificata la macrostruttura sopradescritta, sia per rendere maggiormente aderente l'organizzazione dell'Ente e il disegno organizzativo agli obiettivi del programma di mandato, sia per affrontare la fase transitoria attuale, caratterizzata da una oggettiva impossibilità di implementazione delle posizioni dirigenziali corrispondenti ai potenziali bisogni emergenti, e tuttavia prodroma di un successivo e necessario cambiamento che la struttura sarà chiamata ad affrontare nel corso del 2016 - causato dall'approssimarsi di un turn over che riguarderà quasi il 50% del personale dirigenziale (di cui 2 su 3 in area tecnica) dovuto a collocamenti a riposo. Inoltre, le novità della legge delega in materia di Pubblica amministrazione (Legge n. 124 del 7 agosto 2015) che dispongono il riassetto della dirigenza degli enti locali e della funzione dei segretari, comporterà ulteriori adeguamenti nel prossimo futuro, ma che dovranno attendere l'emanazione dei decreti legislativi di attuazione.

Oggi è individuato un livello di supporto all'organizzazione e alla realizzazione del programma che fa da raccordo tra la struttura e l'Amministrazione con l'obiettivo di porre al centro dell'azione amministrativa i risultati da raggiungere per la realizzazione degli indirizzi politici, e nel contempo spingere per razionalizzare il funzionamento dell'Ente.

Si è scelto di affidare tale funzione – a supporto dell'azione di coordinamento strategico condotta dal Segretario comunale – ad un dirigente appositamente individuato.

In estrema sintesi, il nuovo disegno organizzativo, sarà caratterizzato dalla presenza di un'unica area funzionale di tipo interstrutturale, denominata: Area "Coordinamento strategico, pianificazione e controllo" per il presidio dei temi caratterizzati da generalità di obiettivi o connotati di particolare strategia, e per sovrintendere all'organizzazione dell'Ente al fine della sua corrispondenza al mandato politico, dalla riduzione dei settori "tecnici" da tre a due, da una diversa distribuzione dei compiti tra i settori, per rendere ancora più omogenea la propria area di intervento e, soprattutto con l'attivazione di unità di progetto di livello non dirigenziale, allo scopo di mettere sin da subito il Comune nelle condizioni di poter affrontare quelle che si definiscono le tematiche emergenti che una città delle caratteristiche e dimensioni di Cinisello Balsamo non può e non potrà non presidiare. Tematiche che, per l'appunto, necessiterebbero di presidio di livello dirigenziale o comunque di elevata competenza.

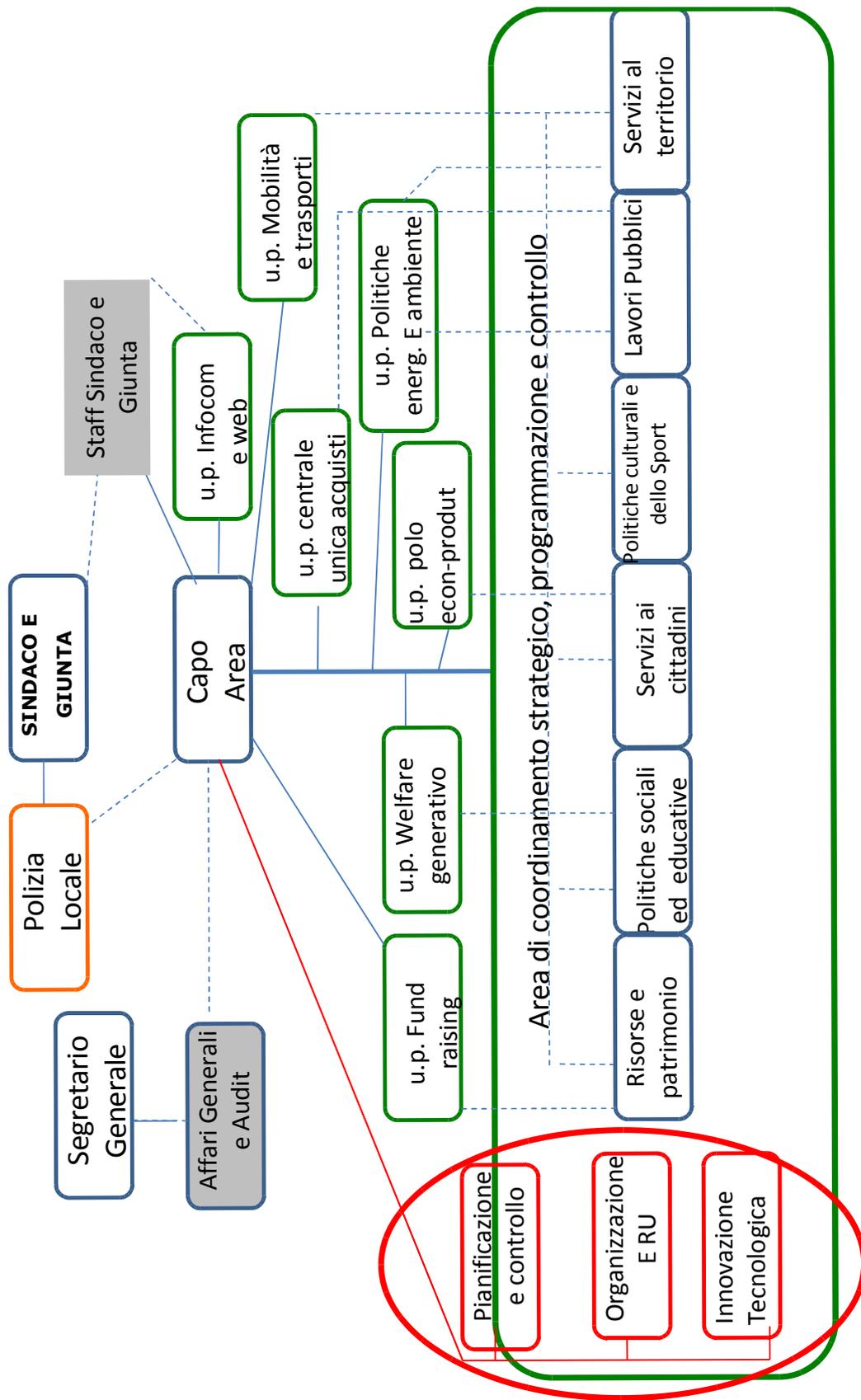
Il vigente Regolamento del sistema di direzione offre all'ente un'opportunità organizzativa, scarsamente o per nulla praticata sin qui, ovvero quella relativa alla possibile istituzione delle *Unità di Progetto*, di livello dirigenziale e, soprattutto, non dirigenziale.

L' Unità di Progetto (Paragrafi 1.3.3/1.4/Reg.) *“risponde a esigenze di flessibilità e di adeguamento dell'organizzazione in riferimento a obiettivi specifici di mandato amministrativo e/o a necessità operative contingenti.”* ed inoltre (Paragrafo 1.5/Reg.) - in applicazione del principio della asimmetria della progettazione organizzativa - *“...è possibile prevedere la complete autonomia delle Unità di Progetto...rispetto alle strutture organizzative di ogni livello”*, ferma evidentemente la loro subordinazione *“direttamente al Segretario Generale o al Capo Area secondo le rispettive competenze.”* .

Sono state quindi individuate alcune *Unità di Progetto*, quali fasi intermedie del percorso di costruzione dell'assetto organizzativo che necessariamente dovrà essere attuato, ma già oggi “pensato”, in occasione del previsto ricambio professionale del 2016/2017, nonché con l'obiettivo più generale di giocare un ruolo importante nella costruzione della rete di relazioni e rapporti istituzionali della nuova area metropolitana di Milano.

Questo il disegno dell'organigramma deliberato, che avrà decorrenza nel corso del 2016:

Struttura del Comune



Il cambiamento organizzativo porterà anche alla revisione di tutti gli incarichi di direzione e dei titolari di posizione organizzativa, dando così applicazione in modo “naturale” alle disposizioni della Legge 190/2012 che dispone tra le misure per prevenire la corruzione, la rotazione degli incarichi dirigenziali.

In particolare si segnala:

- a) la riduzione da 3 a 2 dei posti dirigenziali assegnati all'area tecnica,
- b) la temporanea eliminazione di un posto di dirigente assegnato alla Polizia Locale,
- c) la divisione della precedente Area del Cittadino, affidata alla responsabilità di un unico dirigente, in due settori diversi (Settore Politiche Culturali e dello Sport e Settore Servizi ai Cittadini) con diversi dirigenti al loro capo,
- d) Lo spostamento della responsabilità della gestione del patrimonio dal Settore Lavori Pubblici al Settore Risorse
- e) L'individuazione di un settore specificatamente incaricato dell'Audit interna, affidato alla responsabilità del segretario generale.

Inoltre, con deliberazione n. 49 del 29 ottobre 2015 il Consiglio Comunale ha deciso di costituire una Centrale Unica di Committenza per svolgere in modo associato le procedure riguardanti i servizi, le forniture e i lavori pubblici, ricorrendo ad apposita convenzione sottoscritta con i comuni di Cusano Milanino, Paderno Dugnano e Sesto San Giovanni.

La Centrale Unica di Committenza (CUC) si occuperà delle gare per importi superiori a 40.000 Euro.

La responsabilità dell'espletamento delle gare viene quindi assegnata ad una struttura che, benché inserita nell'organigramma del Cinisello Balsamo, presenta autonomia di gestione, con l'affidamento di risorse umane e strumentali proprie in sede di Piano Esecutivo di Gestione. Viene inoltre individuato – su segnalazione congiunta dei 4 comuni interessati – il responsabile e il vice responsabile.

La Centrale unica di committenza (CUC) consente non solo di ridurre i costi delle gare d'appalto ma anche di sottrarre spazi a situazioni potenzialmente a rischio di corruzione e di consentire un miglior livello di controllo: sia da parte della CUC sulle fasi propedeutiche alle gare svolte da ciascun comune aderente grazie al proprio ruolo di supervisione e consulenza, sia attraverso il controllo incrociato che ogni ente è in grado di svolgere sull'operato della CUC.

La centralizzazione delle procedure di gara consente inoltre di migliorare la possibilità di controllo e di prevenzione, attraverso una maggiore tipizzazione dei procedimenti.

La situazione del Personale in servizio è descritta nella seguente tabella:

Categoria	Profilo professionale	Totale all' 1/1/2016
B	Esecutore servizi generali	29
	Esecutore tecnico	7
	Esecutore tecnico necroforo	9
	Esecutore servizi generali (asili nido)	14
B Totale		59
B3	Collaboratore amministrativo	57
	Collaboratore tecnico di biblioteca	3
	Collaboratore tecnico professionale	18
B3 Totale		78
C	Addetto di comunicazione	2
	Collaboratore di vigilanza	48
	Istruttore informatico/COMUNICAZIONE	7
	Istruttore multimediale	1
	Istruttore servizi amministrativi	75
	Istruttore socioculturale di biblioteca	3
	Istruttore socioculturale educativo	8
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	47
	Istruttore tecnico	19
C Totale		210
D	Assistente sociale	17
	Coordinatore asili nido	1
	Esperto di comunicazione	1
	Istruttore direttivo di vigilanza	8
	Istruttore direttivo informatico	7
	Istruttore direttivo multimediale	1
	Istruttore direttivo servizi amministrativi	31
	Istruttore direttivo socioculturale	11
	Istruttore direttivo tecnico	16
	Esperto Ufficio Stampa	1
D Totale		94

	Dei 94 dipendenti di cat D, n° 3 sono Posizioni Organizzative	
D3	Capo Ufficio Stampa	1
	Funzionario di vigilanza	4
	Funzionario informatico	1
	Funzionario servizi amministrativi	23
	Funzionario socioculturale	1
	Funzionario tecnico	5
	Pedagogista	1
D3 Totale		36
	Dei 36 dipendenti in cat. D3, 23 sono Posizioni Organizzative	
Segr. Gen.		1
DIR.	Dirigente di cui 1 con funzioni di Vice Segretario	7
DIR. Totale		7
Totale complessivo		485

Finalità e obiettivi del Piano

Con la legge 6.11.2012, n. 190 il legislatore ha disciplinato le azioni per prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità nella Pubblica Amministrazione. Essa ha previsto che ogni Ente Locale si doti di un **“Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione”**, il quale deve avere un contenuto concreto per attuare forme di contrasto del relativo fenomeno in coerenza con i contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.). L'art. 1, comma 9 ne indica le finalità e i contenuti:

- a) individuare le attività, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle proprie competenze.
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio da corruzione;

- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile anticorruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge, se e di quanto ne sia avvertita la necessità in relazione allo stato complessivo dell'organizzazione quale essa è in concreto al momento dell'elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.).

La Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.) oggi Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ha approvato il **Piano Nazionale Anticorruzione** (P.N.A.) con deliberazione 11.09.2013 n. 72. Con Determinazione n°12 del 28 ottobre 2015 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione. Il Comune di Cinisello Balsamo ha predisposto l'aggiornamento del proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) in coerente con il piano nazionale così come aggiornato con la determinazione dell'ANAC su richiamata.

Detto piano contiene gli obiettivi strategici che il comune di Cinisello Balsamo ha individuato per lo sviluppo delle azioni di prevenzione a livello locale e fornisce indirizzi e supporti ai fini dell'applicazione delle misure previste nel piano stesso.

Riferimenti normativi

Il presente Piano è stato predisposto ai sensi della:

- LEGGE 6 novembre 2012, n. 190 s.m.i. (D.L. 21.06.2013 n. 69 convertito in legge 9.08.2013 n. 98) . Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell' illegalità nella pubblica amministrazione.

- Circolare n. 1 del 25.01.2013 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e delle Linee di Indirizzo emanate dalla Commissione per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza (*C.I.V.I.T.*);

- DECRETO LEGISLATIVO 31 dicembre 2012, n. 235 - Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190;

- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, art. 16, comma 1, lett. 1-bis), lett. 1-ter) e lett 1-quarter);

Intesa tra governo, Regioni ed Enti locali per l'attuazione dell'art. 1, comma 60 e 61 della legge 6 novembre 2012, n. 190, recanti disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

- 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, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;

- Delibera 11.09.2013 n. 72 e relativi allegati - CIVIT Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione.
- Determinazione del 28 ottobre 2015 n° 12 – ANAC – Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione.

I soggetti della prevenzione

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione – compiti e funzioni

Il Responsabile della Prevenzione alla corruzione per il Comune di Cinisello Balsamo è il Segretario Generale nominato con Decreto del Commissario Prefettizio protocollo n°10908 del 14.02.2013.

Lo stesso dovrà adottare le azioni idonee preordinate:

- a proporre il “*Piano Triennale di Prevenzione alla corruzione*” all’approvazione della Giunta;
- alla verifica dell’efficace attuazione del P.T.P.C. e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’amministrazione non marginali;
- alla verifica, d’intesa con il dirigente competente, dell’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi fatti di corruzione;
- a predisporre il piano di formazione per il personale;
- ad individuare, il personale da inserire nei programmi di formazione, tenendo conto delle indicazioni fornite dai dirigenti;
- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità;
- elabora la relazione annuale sull’attività svolta e ne assicura la pubblicazione .

L’ organo di indirizzo politico - La Giunta Comunale

- designa il responsabile;
- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della funzione pubblica e, se del caso, alla Regione interessata;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

L'ufficio dei Controlli Interni

Con deliberazioni adottate dal Commissario Prefettizio n° 2 del 07.02.2013 e n° 5 del 25.02.2013 è stato adottato il regolamento dei controlli interni e con deliberazione n°18 del 25.02.2013 è stato istituito un ufficio con i seguenti compiti:

- Presidio della legalità e sostegno alle attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Controlli preventivi sugli atti.
- Controlli successivi sugli atti.

Referenti per la Prevenzione

Il Responsabile, su proposta dei Dirigenti, nomina i referenti per la prevenzione per ogni area o settore di rispettiva competenza. I referenti :

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché possa avere elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione e costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti competenti, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale.
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.

I Dirigenti per l'area di rispettiva competenza

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e dei Referenti;
- partecipano al processo di ricognizione, determinazione, valutazione e gestione del rischio;
- propongono misure di prevenzione ;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;

- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. ;

Il Nucleo di Valutazione e gli altri organismi di controllo interno

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- considerano i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;
- esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, U.P.D.

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza in relazione alla gravità della infrazione;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;

Tutti i dipendenti dell'amministrazione

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. ;
- segnalano casi di conflitto di interessi;

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito;

I soggetti titolari di incarichi o designati per il loro conferimento ivi compresi le società partecipate dal Comune, secondo le indicazioni del D.Lgs. 8.4.2013, n. 39

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito;

Procedure di formazione adozione del piano

- a) Entro il 30 settembre di ogni anno ciascun Dirigente, sentito il proprio referente per l'anticorruzione, trasmette al Responsabile le proprie proposte aventi ad oggetto l'individuazione delle attività nelle quali è presente il rischio di corruzione, indicando, altresì, la sua graduazione, le concrete misure organizzative da adottare per contrastare il rischio rilevato. A tale scopo viene utilizzato l'accluso allegato A debitamente compilato nelle parti interessate sia dall'aggiornamento sia da quelle confermativo.
- b) Entro il 30 novembre il Responsabile, sulla scorta delle indicazioni raccolte ai sensi del precedente comma, elabora e/o aggiorna il piano di prevenzione della corruzione, recante l'indicazione delle risorse strumentali occorrenti per la relativa attuazione e ne propone l'approvazione alla Giunta.
- c) Il piano è pubblicato per sessanta giorni consecutivi sull'homepage del sito istituzionale dell'ente per essere sottoposto ad una procedura di partecipazione da parte degli stakeholder dell'ente, con la specifica comunicazione che nello stesso periodo chiunque sia interessato potrà inviare osservazioni e proposte di integrazione.
- d) Entro il 31 gennaio dell'anno successivo la Giunta approva il "Piano Triennale di Prevenzione alla corruzione" per l'anno e il triennio successivo.

- e) Nella medesima sottosezione del sito viene pubblicata, a cura del Responsabile, entro il 15 dicembre di ciascun anno la relazione recante i risultati dell'attività svolta, redatta sulla base delle comunicazioni di ogni titolare di unità organizzativa.
- f) Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile, allorché siano state accertate significative violazioni delle norme in materia di anticorruzione ovvero quando intervengano mutamenti organizzativi, modifiche non marginali in ordine all'attività dell'amministrazione o si rappresenti l'opportunità di integrare le originarie previsioni del piano.

La gestione del rischio

Uno dei pilastri fondamentali su cui si regge l'intera impalcatura del PTPC è sicuramente la gestione del rischio corruttivo che si annida nelle azioni, nei procedimenti e processi nel quale si concreta l'attività dell'Ente. La complessità legata alla valutazione del rischio da corruzione, la sua corretta individuazione, e di conseguenza gli strumenti per prevenirlo, attenuarlo o eliminarlo non possono prescindere da un'analisi sull'organizzazione, nei suoi vari aspetti, che consenta di contestualizzare il rischio stesso, di riconoscerlo e circoscriverlo. Conoscere il rischio consente di analizzarlo, di individuare adeguate strategie e metodologie di contrasto, ma anche prevenirlo e in taluni casi azzerarlo. Diventa, pertanto, indispensabile procedere alla mappatura dei rischi nella consapevolezza che la gestione e la conoscenza dello stesso è parte integrante di tutti i processi organizzativi e decisionali. Il rischio, il suo manifestarsi non è qualcosa di statico, ma un processo dinamico che richiede una costante attività di monitoraggio e analisi e di conseguenza un costante aggiornamento della relativa mappatura e delle azioni necessarie per prevenirlo, attenuarlo o eliminarlo del tutto.

Concretamente l'analisi, presupposto indispensabile per una corretta gestione del rischio, passa attraverso più fasi che così si possono sintetizzare:

- Individuare il contesto nel quale è insito il rischio;
- Identificare i rischi;
- Analizzare i rischi, contestualizzandoli “nell'ambiente” nel quale essi si manifestano;
- Valutare i rischi ed individuare le strategie giuste per contrastarlo;

- Monitorare i rischi e le azioni di contrasto approntate;
- Aggiornare costantemente la mappatura dei rischi e delle azioni di contrasto.

Queste azioni dovranno necessariamente trovare una loro collocazione all'interno del piano della performance sia a livello di singoli processi nei quali si sostanzia l'attività dei vari settori e servizi dell'ente, sia come processo a se stante nella misura in cui il PTPC è esso stesso oggetto e strumento di performance.

Analisi dei processi e/o procedimenti

L'analisi dei processi e dei procedimenti ad essi sottesi, che si traduce anche in percorso di valutazione organizzativa, consente l'individuazione dei contesti entro i quali è insito il rischio corruttivo e di conseguenza, attraverso un percorso condiviso con i Dirigenti, le Posizioni Organizzative, i Funzionari e i Dipendenti, l'identificazione dei rischi la loro analisi e valutazione nonché la corretta individuazione delle azioni di contrasto e il loro esatto dimensionamento.

L'art. 1, comma 16 della legge 6.11.2012, n. 190, così come meglio specificato nel P.N.A., ha già individuato particolari aree di rischio tipico, ritenendole comuni a tutte le amministrazioni:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;

Alle suddette previsioni normative si associano tutte le altre attività e gli altri procedimenti o processi indicati da ciascun Dirigente in relazione alle funzioni di cui è titolare ed alle relative modalità di gestione, secondo gli atti di organizzazione dell'Ente.

In Particolare:

- Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale ed attuativa;
- permessi di costruire ordinari , in deroga e convenzionati;
- accertamento controllo sugli abusi edilizi;
- gestione del processo di irrogazione delle sanzioni per violazione del CDS;
- gestione ordinaria delle entrate e delle spese di bilancio;
- accertamenti e verifiche dei tributi locali, accertamenti con adesione dei tributi locali;
- incentivi economici al personale (produttività individuale e retribuzione di risultato);
- gestione della raccolta, dello smaltimento e del riciclo dei rifiuti.

Per ciascuna tipologia di processo/procedimento/attività a rischio è stata redatta, a cura del Dirigente competente, una *check-list* delle relative fasi e dei passaggi all'interno dei relativi flussi di attività (processualizzazione), completa dei riferimenti normativi (legislativi e regolamentari), dei tempi di conclusione del procedimento o della relativa fase e di ogni altra indicazione utile a standardizzare e a tracciare l'*iter* amministrativo indipendentemente dalla circostanza che l'attività interessata dal rischio da corruzione sia procedimentalizzata, ovvero si svolge seguendo modalità differenti.

Sulla base delle rilevazioni effettuate, il P.T.P.C. dell'Ente individua per ciascun settore (allegato A)

- a) le funzioni di ciascun Dirigente;
- b) i processi/procedimenti/attività soggetti a rischio di corruzione ed eventuali ulteriori processi/provvedimenti/attività individuati dai Dirigenti di Settore;
- c) i riferimenti normativi, legislativi e regolamentari;
- d) i tempi di conclusione di ciascun processo/provvedimento/attività individuato;
- e) i soggetti coinvolti;
- f) la valutazione del rischio per ciascun processo secondo i parametri definiti dal P.N.A.;
- g) il trattamento del rischio e le misure concrete di contrasto attuate;

- h) le esigenze di intervento da implementare per ridurre le probabilità che il rischio si verifichi con l'indicazione di modalità, responsabili, tempi di attuazione e indicatori.

Valutazione del rischio

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico graduato, in stretta analogia con quanto previsto dal P.N.A.

Le modalità di valutazione del rischio da corruzione sono contenute nell' Allegata tabella redatta secondo quanto previsto nell'allegato 5 del PNA.

Tuttavia, si ritiene che nel corso del 2016, in considerazione del fatto che le indicazioni del PNA non sono vincolanti, si debba procedere ad una analisi di eventuali ulteriori criteri che adeguatamente implementati nello schema base di cui alla tab. all 5 del PNA possano risultare più adeguati e rispondenti alla esigenza prioritaria di contestualizzare il rischio rispetto alla realtà peculiare dell'ente. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo si potrà tenere conto dei seguenti ulteriori criteri:

Mancanza di trasparenza ;

eccessiva regolamentazione, e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;

esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo e/o procedimento da parte di pochi o di un unico soggetto;

scarsa responsabilizzazione interna:

Misure di prevenzione

Le prime misure di contrasto attuate dai Dirigenti di Settore sono indicate nella mappatura dei processi – Allegato A - che costituisce parte integrante e sostanziale del presente piano.

Costituiscono misure di contrasto della corruzione le seguenti ulteriori azioni tipiche indicate dalla legge 6.11.2012 n. 190 la cui adozione è a tutti gli effetti obbligatoria:

Monitoraggio costante dei processi

Entro il 30 settembre di ogni anno ciascun Dirigente/ Referente provvederà ad aggiornare, ove fosse necessario, la *check-list* utilizzata per l'analisi dei processi e/o procedimenti e le risultanze dell'attività di monitoraggio per processi/procedimenti/attività a rischio corruttivo del settore di appartenenza. In questa sede ciascun Dirigente potrà proporre modificazioni, aggiustamenti o attività di miglioramento rispetto alle misure già individuate nell'Allegato A al presente piano.

Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

- a) È compito dei Referenti inviare al Responsabile della prevenzione corruzione entro il 30 settembre di ogni anno, un report relativo al settore di appartenenza, nel quale è indispensabile evidenziare eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere ed i Dirigenti e i dipendenti che hanno parte, a qualunque titolo, in detti procedimenti; nonché i rapporti di collaborazione, comunque denominati ed in qualsiasi forma resi, sia retribuiti che a titolo gratuito, svolti nell'ultimo quinquennio e se sussistono ancora rapporti, anche di natura finanziaria e/o patrimoniale, con il soggetto per il quale la collaborazione è stata prestata.
- b) Ai fini dell'adempimento di cui sopra tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente dovranno annualmente entro il trenta di giugno, rendere apposita dichiarazione.

- c) I dati acquisiti mediante le suddette dichiarazioni avranno in ogni caso carattere riservato, nel rispetto di quanto previsto in materia di tutela della privacy. Sarà cura del Dirigente dell'Ufficio di appartenenza, adottare, nel caso in cui si ravvisino possibili conflitti d'interessi, le opportune iniziative in sede di assegnazione dei compiti d'ufficio.

Patti di integrità negli affidamenti

I patti di integrità e i protocolli di legalità sono un sistema di regole e condizioni la cui accettazione è considerata dal comune come presupposto necessario per la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto o per la stipula di una convenzione. Si tratta di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e individuate per valorizzare comportamenti etici adeguati Tra ente locale e i soggetti esterni. Nel corso del 2014 è stato adottato con delibera di giunta comunale n°336 del 23.12.2014 il Patto d'Integrità che viene allegato al presente piano per farne parte integrante. A seguito di tale approvazione sarà inserita negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito la clausola secondo la quale il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel suddetto Patto di Integrità costituisce causa di esclusione dalla gara, o risoluzione anticipata del contratto nel caso in cui la violazione delle clausole contenute nello stesso si verificasse dopo la stipulazione del contratto.

Inconferibilità per incarichi Dirigenziali

Nel caso di nuovi conferimenti dirigenziali e/o nomine si osservano le disposizioni del D.Lgs. 8.4.2013, n. 39; nonché le clausole contenute nel codice di comportamento adottato dall'ente con deliberazione di Giunta Comunale n 196 del 12 dicembre 2013.

Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali

L'Ente richiede con cadenza biennale apposita dichiarazione dalla quale risulti l'insussistenza di cause d'incompatibilità previste dalla vigente normativa. Nel caso in cui, nel corso del biennio e comunque in qualsiasi ulteriore momento, dovessero sopraggiungere cause d'incompatibilità al mantenimento dell'incarico, è richiesta sollecita comunicazione al Responsabile ed al Settore Organizzazione e controllo.

La suddetta dichiarazione è pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

Obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse

Per tale fattispecie si applica quanto previsto dal codice di comportamento dell'ente adottato con delibera di Giunta Comunale n° 196 del 12 dicembre 2013 parte integrante del presente atto.

In particolare, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, devono astenersi dal compimento dell'atto in caso di conflitto di interessi, segnalando la relativa situazione, anche solo potenziale, ai loro superiori gerarchici. I Dirigenti formulano la segnalazione al Responsabile della prevenzione ed al Legale rappresentante dell'Ente. Nei casi in cui l'incompatibilità riguarda il dipendente, il Dirigente adotta i relativi atti per garantire la sostituzione del soggetto doverosamente astenutosi. Nel caso in cui l'astensione riguarda il Dirigente, si applicano le norme che disciplinano la loro sostituzione.

Attività successiva alla cessazione del servizio

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio presso il Comune, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ente, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del loro rapporto di lavoro presso il Comune, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati che sono stati destinatari di tali provvedimenti o accordi. Per dipendenti interessati devono intendersi coloro i quali per il ruolo e la posizione ricoperti hanno avuto la possibilità di incidere sulla decisione oggetto dell'atto esercitando la potestà e il potere negoziale riguardo allo specifico procedimento.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con il comune di Cinisello Balsamo nei successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

A tal fine deve essere previsto nei bandi di gara:

- a) l'obbligo da parte delle imprese, pena l'esclusione dalla gara, di dichiarare di non aver concluso contratti di lavoro o attribuito incarichi, nel triennio successivo alla cessazione del

rapporto di lavoro, ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri negoziali per conto del Comune di Cinisello Balsamo;

- b) l'esclusione dalla procedure di affidamento per chi non abbia rispettato tale divieto.
- c) la previsione della nullità del contratto conclusa in violazione a tale divieto.

Nei confronti dell'ex dipendente, ove emerga la violazione del presente divieto, si procederà ad azione di risarcimento danni.

Si applicano altresì le norme contenute nel codice di comportamento adottato dall'ente e parte integrante del presente piano.

Formazione di Commissione, assegnazione Uffici, conferimento incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

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 sono precluse le seguenti attività e mansioni:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- 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;
- 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.

A tale scopo ogni dipendente in caso di nomina in commissioni o di assegnazione di responsabilità sarà tenuto a rendere una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

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

Tutela del dipendente che segnala gli illeciti

Il dipendente che segnala illeciti di cui è venuto a conoscenza è garantito attraverso obblighi di riservatezza così come previsto nel codice di comportamento a cui si fa espresso rinvio. E' necessario predisporre e approvare uno specifico protocollo per regolamentare l'organizzazione del processo di raccolta delle segnalazioni prevedendo canali riservati e differenziati specificamente mirati alla tutela del dipendente. È comunque possibile sin da ora la segnalazione diretta riservata con garanzia di anonimato al superiore gerarchico o al Responsabile della prevenzione della corruzione che a tal proposito ha già attivato apposito registro.

Codice di comportamento

Il Comune di Cinisello Balsamo in ottemperanza a quanto previsto del d.p.r. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ha adottato con Delibera di Giunta Comunale n° 196 del 12.12.2013 il "codice di comportamento dei dipendenti del comune di Cinisello Balsamo". Tale documento è qui integralmente richiamato ed è parte integrante del presente piano.

Individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge

Si è ritenuto di non individuare alcun obbligo di trasparenza aggiuntivo rispetto a quelli previsti dalla Legge. Gli obblighi di trasparenza a carico dell'ente sono, pertanto, quelli che discendono dal D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33. Nella previsione di ulteriori obblighi di trasparenza rispetto a quelli già previsti dal d.lgs. 14.4.2013, n. 33 devono essere in ogni caso garantiti il rispetto dei contenuti del parere dell'Autorità Garante della *privacy* 7.2.2013, n. 49, nonché, più in generale, i principi di

proporzionalità e di inerenza. È parte integrante del presente piano, il piano triennale trasparenza e integrità (PTTI) del comune di Cinisello Balsamo. Il PTTI è aggiornato contestualmente all'approvazione del presente PTPC, al quale si fa rinvio per quando attiene gli specifici obblighi in materia di trasparenza e alle azioni volte al perseguimento degli obiettivi dell'ente in materia.

Verifica delle condizioni di conferibilità di incarichi e di compatibilità ai sensi del D. Lgs 8.4.2013, n. 39.

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento. Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Trasparenza".

Misure di prevenzione per il personale nei settori a rischio

Formazione

- a) Ulteriore misura di prevenzione prevista dall'Ente, ai sensi dell'art. 1, comma 7 della legge 6.11.2012, n. 190, è la formazione del personale impiegato nei settori a rischio. Il Responsabile con l'apporto dei dirigenti di settore elabora entro il 30 ottobre di ogni anno un piano di formazione specificamente dedicato ai temi dell'anticorruzione e della trasparenza e rivolto ai dipendenti e in modo particolare ai Referenti, Dirigenti e Funzionari.
- b) I percorsi di aggiornamento terranno conto della specificità delle aree a maggior rischio e verranno programmati in collaborazione con la scuola superiore della pubblica amministrazione o altri enti e associazioni di comprovata esperienza. Per questi percorsi verranno utilizzati i tradizionali canali di formazione con l'aggiunta della formazione online.
- c) Entro il 30 settembre di ogni anno i Dirigenti propongono al Responsabile i nominativi del personale da inserire negli appositi programmi di formazione da svolgere nell'anno successivo.

- d) Entro il 30 ottobre il Responsabile, sentiti i Dirigenti, redige l'elenco del personale da inserire prioritariamente nel programma annuale di formazione e ne dà comunicazione ai diretti interessati nonché al Servizio di Ragioneria per lo stanziamento delle relative risorse finanziarie nel Bilancio di Previsione in corso di formazione.
- e) La partecipazione al piano di formazione da parte del personale selezionato rappresenta un'attività obbligatoria, per ciascun dipendente coinvolto si prevede un percorso formativo di almeno 4 ore.

Altre misure

- a) Fino all'approvazione di un apposito piano da parte degli organi delle società partecipate totalmente dal comune il presente piano dovrà essere applicato agli organi e al personale delle stesse in quanto compatibile con la vigente normativa.
- b) Nel corso del 2014 il Comune di Cinisello Balsamo ha aderito all'associazione "Avviso Pubblico" e successivamente ha aderito con deliberazione di Consiglio Comunale n° 65 del 10.11.2014 alla "Carta di Avviso Pubblico codice etico per la buona politica" dotandosi di un codice etico degli amministratori..
- c) E' intenzione dell'amministrazione comunale di incentivare al massimo le azioni di promozione della cultura della legalità con l'obiettivo di costruire un rapporto di fiducia con i cittadini, gli utenti e le imprese. A tal fine saranno utilizzati tutti i canali di comunicazione e le opportune modalità organizzative con l'obiettivo di coinvolgere la società civile, nelle sue diverse articolazioni, nella conoscenza e nell'impegno per il rispetto delle regole e la lotta alla corruzione. Proprio per questo nel triennio di riferimento si organizzeranno momenti informativi con la cittadinanza: incontri con studiosi delle materie, giornate di studio, collaborazioni con rappresentanti di associazioni e con il mondo scolastico, giornate dedicate alla trasparenza alla prevenzione della corruzione.

Rotazione del personale

- a) La rotazione è rivolta a tutto il Personale dell'ente ivi compresi i dirigenti, il personale titolare di posizioni organizzative e/o di responsabilità di procedimento.
- b) Il personale impiegato nei settori a rischio deve essere sottoposto a rotazione periodica, secondo un intervallo compreso tra tre e cinque anni, salvaguardando comunque l'efficienza e la funzionalità degli uffici, seguendo le indicazioni del P.N.A.
- c) Il piano di rotazione dovrà essere definito ed aggiornato annualmente entro il mese di giugno ed ha valenza triennale. Il piano di rotazione deve essere concluso entro il triennio successivo. Si da atto comunque, che a seguito della recente modifica della macro e microstruttura dell'ente si è proceduto ad una parziale rotazione dei dirigenti, inoltre, una serie di cessazioni dal servizio hanno comunque comportato delle sostituzioni e avvicendamenti. Inoltre così come evidenziato nell'analisi del contesto interno l'entrata in vigore della nuova macrostruttura dell'ente comporterà la revisione di tutti gli incarichi di direzione e dei titolari di posizione organizzativa, e possibili spostamenti di personale dando così applicazione in modo "naturale" alle disposizioni della Legge 190/2012 in materia.
- d) Ogni Dirigente, comunica al Responsabile, entro il termine di conclusione del piano di rotazione gli spostamenti effettivamente realizzati relativamente al settore di competenza.
- e) Nel Piano devono essere indicati per ciascun dipendente interessato il tempo di permanenza nello specifico ruolo/funzione considerati a rischio. La maggior durata dell'incarico ricoperto, rappresenta un criterio di priorità nell'individuazione del personale da sottoporre a rotazione.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

L'ente intende pianificare ed attivare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità. A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi attuata ed impostata mediante il presente PTPC.

Particolare attenzione in tema di sensibilizzazione e diffusione del principio etico-morale della legalità dovrà essere riservata al mondo della scuola, all'associazionismo, alle imprese. L'ente inoltre ritiene utile il coinvolgimento di tutti gli organi politici dell'ente ai fini dell'elaborazione di una condivisa politica di contrasto del fenomeno corruttivo.

Sanzioni

Responsabilità e sanzioni

- a) Il Responsabile della prevenzione della corruzione, risponde ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13 e 14 primo periodo, della L. 6.11.2012, n. 190, nel caso in cui all'interno dell'amministrazione vi sia una condanna per reato di corruzione passata in giudicato, e non dimostri di avere predisposto il piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso, e/o in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste nel piano e per omesso controllo.

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

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

Entrata in vigore

Efficacia del Piano

- a) Il presente piano entra in vigore con l'efficacia della deliberazione della Giunta che lo approva entro il 31 gennaio di ogni anno.

- b) Il P.T.P.C. è a tutti gli effetti atto di pianificazione a scorrimento ed è quindi sottoposto ad aggiornamento annuale o infrannuale, qualora ne ricorra la necessità,

Allegati: