



Comune di Lissone

---

# PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

---

2021-2023



31 MARZO 2021

COMUNE DI LISSONE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n ... in data .....

## Indice

---

A – PREMESSA.....	2
1.1 - Quadro di riferimento.....	2
1.2 - L’assetto normativo nazionale – PNA e relativi aggiornamenti.....	3
B – IL PROCESSO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL P.T.P.C.T.....	5
C – SISTEMA DI GOVERNANCE.....	5
C.1 - Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).....	5
C.2 – Gli Organi di indirizzo Politico .....	6
C.3 - I Dirigenti.....	7
C.4 - Il Comitato di Direzione .....	8
C.5 - I Dipendenti.....	8
C.6 - Il Nucleo Indipendente di Valutazione.....	8
C.7 - La rete nazionale e territoriale di contrasto alla criminalità organizzata e per una cultura della legalità. L’adesione ad Avviso Pubblico ed il supporto a Brianza SiCura .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
C.8 - Il coinvolgimento degli stakeholder.....	9
D – SISTEMA DI MONITORAGGIO .....	10
D.1 – Monitoraggio .....	10
E – COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE .....	10
E.1 - Collegamento con il Piano della Performance .....	10
F – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO .....	11
G – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO .....	20
Mappatura dei processi .....	24
H. VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	25
Valutazione del rischio.....	25
I. TRATTAMENTO DEL RISCHIO .....	26
I. 1 Trattamento del rischio.....	26
I.2 Le misure anticorruzione generali.....	26
M. Monitoraggio.....	34
N Metodologia seguita nel processo di analisi dei rischi.....	35
Analisi e valutazione dei rischi .....	37
Area A - Acquisizione e progressione del personale .....	37
O. SEZIONE TRASPARENZA .....	38
O.1 Premessa .....	38
O.2 Misure per l’attuazione degli obblighi di trasparenza.....	39
O.2.1 Organizzazione per la trasparenza.....	39
O.2.2. Organismo indipendente di Valutazione .....	39
O.2.3 Azioni per la trasparenza e le iniziative per la legalità e la promozione della cultura dell’integrità ....	41
O.3 Vigilanza e monitoraggio sugli obblighi in materia di trasparenza.....	45

## A – PREMESSA

---

Con la redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2021-2023 il Comune di Lissone intende proseguire nel recepimento e nell'attuazione delle prescrizioni normative contenute nella Legge n. 190/2012 e nel D. Lgs.33/2013, così come modificati ed integrati dal D. Lgs.97/2016, nonché adeguarsi agli indirizzi forniti da ANAC – Autorità nazionale Anticorruzione – nei Piani Nazionali Anticorruzione e relativi aggiornamenti.

Il presente Piano comprende, oltre al quadro normativo di riferimento e all'illustrazione degli attori coinvolti nella redazione del Piano e nell'attività di prevenzione della corruzione, la specificazione delle misure generali di prevenzione/contrasto dei fenomeni corruttivi, un'analisi di contesto, una valutazione del rischio delle attività/processi dell'Ente maggiormente esposti al fenomeno corruttivo e una pianificazione di misure atte a prevenire e contrastare l'illegalità e la corruzione, in conformità alle indicazioni fornite da ANAC, da ultimo col PNA 2019, nonché in attuazione delle Linee di Mandato 2017-2022 approvate dall'Amministrazione Comunale.

L'adozione del PTPCT rappresenta pertanto un'importante occasione per il Comune di Lissone di affermazione della cultura della legalità e della buona amministrazione.

Il presente Piano si sviluppa in continuità con i precedenti, integrandone alcuni aspetti, approfondendone altri e tenendo conto degli indirizzi da ultimo forniti dal PNA 2019, in particolar modo per quanto riguarda la valutazione del rischio di processo.

### 1.1 - Quadro di riferimento

Il 6 novembre 2012 il legislatore ha approvato la legge numero 190 recante le *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (di seguito legge 190/2012)”*.

La legge 190/2012 è stata approvata in attuazione degli articoli 5 e 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999.

In particolare, la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione è stata adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con la risoluzione numero 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003 e ratificata con la legge 3 agosto 2009 numero 116.

La convenzione ONU 31 ottobre 2003 prevede che ciascuno Stato debba elaborare ed applicare delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate, adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione, vagliarne periodicamente l'adeguatezza e collaborare con gli altri Stati e le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure. La medesima Convenzione prevede poi che ciascuno Stato debba individuare uno o più organi, a seconda delle necessità, incaricati di prevenire la corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e l'accrescimento e la diffusione delle relative conoscenze.

In tema di contrasto alla corruzione assumono altresì rilievo le misure internazionali contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che l'OECD, il Consiglio d'Europa con il G.R.E.C.O. (Groupe d'Etats Contre la Corruption) e l'Unione europea riservano alla materia e che vanno nella medesima direzione indicata dall'ONU: implementare la capacità degli Stati membri nella lotta alla corruzione, monitorando la loro conformità agli standard anticorruzione ed individuando le carenze delle politiche nazionali.

Il piano della prevenzione della corruzione, redatto ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dai Piani Nazionali Anticorruzione e dai loro aggiornamenti, nonché da ultimo dal PNA 2019, si prefigge i seguenti obiettivi strategici:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;

nell'ottica di un sistematico collegamento tra prevenzione della corruzione – trasparenza – performance.

La definizione del fenomeno della “corruzione” contenuta nei PNA, si palesa ben più ampia rispetto alle fattispecie aventi rilevanza penale ricomprese nel complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, venendo a coincidere con la cosiddetta “maladministration”, intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. I sopracitati obiettivi del PTPCT dovranno pertanto avere riguardo a tutti quegli atti e comportamenti che, anche se non assurgono a circostanze di reato, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità e nella correttezza delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Anche nel PNA 2019 l’ANAC ha precisato che la Legge 190/2012, pur non avendo modificato il contenuto tipico della nozione di corruzione, ha per la prima volta introdotto in modo organico e messo a sistema “*misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative e individuali – riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione -, che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio*”.

Il piano della prevenzione della corruzione:

- analizza i processi gestiti dall’Ente enucleando e descrivendo i rischi “corruttivi” ad essi correlati;
- misura il diverso livello di esposizione al rischio di corruzione e di illegalità nei singoli processi analizzati, secondo i parametri di valutazione enucleati dal PNA;
- indica, con riferimento a ciascun processo analizzato, le misure/interventi organizzativi e gestionali volti a prevenire/contrastare i rischi di corruzione ed illegalità;
- definisce puntualmente misure di carattere generale volte a prevenire/contrastare fenomeni di corruzione e di illegalità.

Il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità costituisce parte integrante del presente Piano triennale per la prevenzione della corruzione, come previsto dall’evoluzione normativa, volta a integrare i due strumenti di pianificazione; la soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l’integrità, per effetto della nuova disciplina, comporta che l’individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPC come “apposita sezione”. Quest’ultima deve contenere, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l’adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente; in essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

## 1.2 - L’assetto normativo nazionale – PNA e relativi aggiornamenti

L’assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è stato completato con l’emanazione dei seguenti provvedimenti:

- “*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.*”, approvato con il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235.
- “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”, approvato con decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in attuazione di commi 35 e 36 dell’art. 1 della l. n. 190 del 2012”, come modificato e ridenominato con decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97.
- “*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.*”, approvato decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39.
- “*Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.*”, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 in attuazione dell’art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla legge n. 190.

- *“Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l’attuazione dell’articolo 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2013, n.190”*, siglata in data 24 luglio 2013.
- *“Piano Nazionale Anticorruzione – P.N.A.”*, approvato dalla C.I.V.I.T. con Deliberazione 11.9.2013, n. 73, su proposta del Dipartimento della funzione pubblica.
- *“Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall’A.N.A.C con determinazione n. 12 del 28.10.2015, a seguito delle modifiche del quadro normativo introdotte con il decreto legge 90/2014, convertito, con modificazioni, nella legge 114/2014; l’aggiornamento reca più puntuali indicazioni per la predisposizione e gestione delle misure di prevenzione della corruzione nell’area di rischio relativa ai contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (la più ampia definizione di “area di rischio contratti pubblici”, in luogo di quella di “affidamento di lavori, servizi e forniture”, è risultata finalizzata ad una analisi più approfondita non solo della fase di affidamento ma anche di quelle successive di esecuzione del contratto), nonché indicazioni relative ad alcune aree di rischio, definite dal piano come “generali” (incarichi e nomine; gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; legale e contenzioso) e “specifiche”*.
- *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, approvato con decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97.
- *“Piano Nazionale Anticorruzione 2016.”*, approvato dalla A.N.A.C. con Deliberazione 3.8.2016, n. 831, recante ulteriori precisazioni circa le misure di contrasto della corruzione, predisposto da A.N.A.C. in virtù dell’articolo 1, comma 2 bis della legge 190/2012, introdotto dal decreto legislativo 97/2016.
- *“Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”*, approvato dall’ANAC con Deliberazione n. 1208 del 22 novembre 2017, recante puntuali indicazioni per la redazione ed aggiornamento dei PTPC di alcune specifiche amministrazioni caratterizzate da notevoli peculiarità organizzative e funzionali (le Autorità di sistema portuale, i Commissari straordinari e le Istituzioni universitarie).
- *“Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”*, approvato dal Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 1074 del 21 novembre 2018, recante, oltre ad alcune ulteriori precisazioni sulla figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, anche una parte speciale riferita ad alcune specifiche Amministrazioni (Agenzie Fiscali) e procedure (gestione dei fondi comunitari da parte dello Stato e delle Regioni e gestione dei rifiuti da parte delle Autorità d’ambito, ove costituite), nonché alcune proposte di semplificazione per i piccoli Comuni (al di sotto dei 15.000 abitanti).
- *“Piano Nazionale Anticorruzione 2019.”*, approvato dalla A.N.A.C. con Deliberazione 13.11.2019, n. 1064, con il quale è stata rivista la parte generale del PNA, integrandola con gli orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono stati oggetto di appositi atti regolatori; tale nuova parte generale del PNA ha pertanto superato, per espressa indicazione di ANAC, le indicazioni contenute nelle parti generali dei precedenti PNA e negli aggiornamenti annuali. In allegato al suddetto PNA sono state fornite precise indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi, suggerendo un nuovo approccio di tipo qualitativo per la misurazione dei rischi e specificando, conseguentemente, che l’allegato n.5 del PNA 2013 non deve più essere considerato un riferimento metodologico da seguire.

## INTRODUZIONE

### B – IL PROCESSO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL P.T.P.C.T.

---

Il presente aggiornamento del P.T.P.C.T. è il frutto di un percorso formativo/operativo che ha coinvolto circa 70 dipendenti dell'ente (dirigenti, incaricati di posizione organizzativa, responsabili di procedimento, referenti di servizi) articolati in 15 gruppi di lavoro.

Ciascun gruppo di lavoro, guidato da docenti specializzati in materia di *risk management*, ha partecipato a tre sessioni di formazione aventi la finalità di: mappare le attività e i processi di lavoro gestiti dall'unità organizzativa di riferimento; individuare e/o consolidare le misure organizzative finalizzate a prevenire qualsiasi forma di sviamento rispetto all'interesse pubblico perseguito; misurare il rischio di maladministration per ciascun processo di lavoro.

Tale percorso formativo ha visto la partecipazione attiva dei dipendenti coinvolti che hanno proposto, ripensato e approfondito le misure organizzative di prevenzione del rischio corruttivo.

### C – SISTEMA DI GOVERNANCE

---

Con la legge 190/2012, lo Stato italiano in primo luogo ha individuato l'Autorità Nazionale Anticorruzione e gli altri organi incaricati di svolgere, in modo coordinato, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Il decreto legge n. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014, sopprimendo l'AVCP e trasferendo le competenze in materia di vigilanza dei contratti pubblici all'Autorità Nazionale Anticorruzione, ha ridisegnato la missione istituzionale dell'ANAC. Questa può essere individuata nella prevenzione della corruzione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, nelle società partecipate e controllate anche mediante l'attuazione della trasparenza in tutti gli aspetti gestionali, nonché mediante l'attività di vigilanza nell'ambito dei contratti pubblici, degli incarichi e comunque in ogni settore della pubblica amministrazione che potenzialmente possa sviluppare fenomeni corruttivi, evitando nel contempo di aggravare i procedimenti con ricadute negative sui cittadini e sulle imprese, orientando i comportamenti e le attività degli impiegati pubblici, con interventi in sede consultiva e di regolazione.

L'Autorità nazionale anticorruzione collabora con i paritetici organismi stranieri, con le organizzazioni regionali ed internazionali competenti e approva il Piano nazionale anticorruzione ed i suoi aggiornamenti.

A livello periferico, gli enti territoriali sono tenuti ad adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Diverse sono gli organi e le figure che necessariamente sono tenute a intervenire nel processo di formazione ed attuazione del PTPCT, anche se la normativa attribuisce una particolare responsabilità al RPCT; ma l'interlocuzione e la condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione tra gli organi e le figure coinvolte è da ritenersi fondamentale ai fini del buon successo dell'intera politica di anticorruzione.

#### C.1 - Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ha un ruolo centrale e fondamentale nell'ambito della normativa specifica. La L.190/2012 stabilisce che il responsabile della prevenzione della corruzione venga individuato dall'organo di indirizzo politico tra i dirigenti di ruolo in servizio. Negli enti locali, il responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, di norma, nel Segretario Comunale, salva diversa e motivata determinazione.

Questo criterio è volto ad assicurare che il RPCT sia un dirigente stabile dell'amministrazione, con un'adeguata conoscenza della sua organizzazione e del suo funzionamento, dotato della necessaria imparzialità ed autonomia valutativa che ne assicura la stabilità della posizione.

In particolare, al RPCT, in condizioni di indipendenza e di garanzia, ulteriormente rafforzate dal D.Lgs. 97/2016, sono assegnate dalla Legge le seguenti competenze:

- a) elabora il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e i relativi aggiornamenti annuali e lo propone alla Giunta Comunale per la relativa l'approvazione, che deve aver luogo entro il 31 gennaio di ogni anno;
- b) comunica annualmente all'intera struttura organizzativa il PTPCT approvato;
- c) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del Piano, proponendone le eventuali modifiche, qualora necessario;
- d) organizza, di concerto col i Dirigenti, l'attività di formazione del personale sulle tematiche della Legalità e della Trasparenza, proponendo il relativo piano annuale di formazione;
- e) predispone la relazione annuale sull'attività svolta secondo le indicazioni stabilite dall'A.N.A.C., sentiti i dirigenti dell'Ente;
- f) sottopone la relazione sull'attività svolta al controllo dell'Organismo Indipendente di Valutazione, anche ai fini della valutazione dei dirigenti;
- g) quando richiesto, interloquisce con ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- h) riesamina le istanze di accesso civico a termini di Legge;
- i) segnala all'ufficio competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

A far data dal 12 ottobre 2020, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato individuato dal Sindaco del Comune di Lissone (Decreto del Sindaco n. 32 del 12 ottobre 2020) nella persona del Segretario Generale dell'Ente, Dr. Francesco Bergamelli.

## C.2 – Gli Organi di indirizzo Politico

L'ANAC ha più volte rimarcato, ribadendolo anche nel PNA 2019 di recente approvazione, il ridotto coinvolgimento degli Organi di indirizzo politico nel processo di definizione delle strategie di prevenzione della corruzione e nella elaborazione dei PTPCT.

E' pur vero che, alla luce della disciplina vigente, gli organi di indirizzo politico dispongono di rilevanti competenze in materia, quali la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (competenza attribuita al Sindaco), la formale approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dei relativi aggiornamenti annuali (competenza attribuita dalla Giunta Comunale), all'interno del quale sono anche definiti gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La Giunta Comunale riceve altresì la relazione annuale del RPCT che dà conto dell'attività svolta e delle eventuali criticità e disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione/contrasto dei fenomeni corruttivi previste nel PTPCT.

La Giunta Comunale di Lissone si è fatta partecipe della redazione del Piano in argomento, prevenendo, tra l'altro, alcuni obiettivi strategici già nel PTPCT 2019/2021, quali ad esempio l'installazione di un applicativo, attraverso il quale i dipendenti possano segnalare in anonimato i presunti illeciti direttamente al RPCT (whistleblowing), con ciò garantendo il rispetto delle previsioni normative, nonché delle previsioni dell'articolo 8 del Codice di Comportamento interno del Comune di Lissone, a tutela del dipendente segnalante.

La Giunta Comunale ha altresì garantito il raccordo fra le previsioni del PTPCT e gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, traducendo le misure previste nel PTPCT in specifici obiettivi gestionali assegnati ai competenti Dirigenti (e a cascata a tutta la struttura organizzativa) con il Piano della Performance; lo stesso nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dalla Giunta Comunale Lissone con deliberazione n. 105 in data 27/03/2019, ha espressamente introdotto una voce correttiva della valutazione dei Dirigenti, al fine di incentivare il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione (decurtazione della valutazione in caso di mancata partecipazione alla formazione obbligatoria in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in caso di mancato rispetto dei tempi procedurali, ovvero in caso di ritardata produzione delle relazioni periodiche al RPCT, ecc..).

Con i provvedimenti testé citati, la Giunta ha assunto un ruolo proattivo, al fine di garantire un contesto organizzativo e normativo di Ente orientato alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

### C.3 - I Dirigenti

I n. 5 Dirigenti in servizio presso l'Ente alla data di stesura del presente Piano, unitamente al Comandante della Polizia locale, in quanto responsabili degli uffici e dei servizi ricadenti nei settori di rispettiva competenza:

- partecipano attivamente all'analisi dei rischi;
- propongono le misure di prevenzione relative ai processi di propria competenza;
- assicurano l'attuazione delle misure previste dal presente piano nei processi di propria competenza;
- promuovono l'attività di prevenzione tra i propri collaboratori;
- provvedono a monitorare le attività individuate dal presente piano come a più alto rischio di corruzione e a indicare in quali procedimenti si palesano criticità, proponendo le necessarie azioni correttive
- garantiscono un tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini della trasparenza nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito web del Comune di Lissone, tenendo presente che i dati trasmessi devono garantire l'integrità ed il costante aggiornamento, devono soddisfare le caratteristiche di completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità nonché conformità ai documenti originali.

La condivisione del presente Piano, sia nella fase di predisposizione che in quella di attuazione, avviene periodicamente anche attraverso la partecipazione dei Dirigenti al Comitato di Direzione, convocato dal Segretario Generale.

Semestralmente i Dirigenti sono tenuti a rendicontare al RPCT l'attuazione delle misure preventive adottate, nonché a presentare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza i dati e le informazioni da questi richiesti ai fini della predisposizione della relazione annuale dell'attività svolta; gli stessi provvedono semestralmente al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e alla tempestiva eliminazione delle anomalie e provvedono ad informare semestralmente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nel merito del monitoraggio (i risultati del monitoraggio devono essere consultabili nel sito web istituzionale del Comune, con cadenza annuale).

Ciascun Dirigente propone al Responsabile della Prevenzione della corruzione, e della Trasparenza, gli argomenti e temi da inserire nel piano annuale di formazione del personale del proprio settore, con esclusivo riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione individuate nel presente piano; la proposta deve contenere:

- le materie oggetto di formazione;
- i dipendenti, i funzionari, i dirigenti che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate;
- il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione.

I Dirigenti hanno l'obbligo di inserire nei bandi di gara le regole di legalità o integrità del presente piano della prevenzione della corruzione, prevedendo la sanzione della esclusione; attestano al Responsabile della prevenzione della corruzione il rispetto dinamico del presente obbligo.

I Dirigenti procedono, di norma, almeno tre mesi prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni e servizi, alla indizione delle procedure di selezione secondo le modalità indicate dal D.lgs. 50/2016 e successive modificazioni ed integrazioni; i dirigenti redigono la programmazione pluriennale delle forniture dei beni e servizi e lavori, che costituisce parte integrante del Documento Unico di Programmazione (DUP). Sono fatte salve le forniture, i servizi e i lavori dichiarati urgenti con idonea motivazione.

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti, il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante è individuato nella figura del Dirigente del Settore Pianificazione e Gestione del Territorio, attualmente ricoperta dal Dr. Arch. Taglietti Paola.



A partire dal Piano della Performance 2019, sulla base nel nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (approvato con deliberazione G. C. 105 del 27/03/2019), nella valutazione della performance organizzativa dirigenziale il Nucleo Indipendente di Valutazione dell'Ente tiene conto di quanto riferito dal RPCT in merito a quanto segue:

- mancata partecipazione alla formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza;
- mancato rispetto dei tempi dei procedimenti;
- non osservanza del divieto di proroghe o rinnovi contrattuali;
- accessi civici per mancata pubblicazione di atti dovuti ai sensi pervenuti ai sensi dell'art. 5 del Decreto Legislativo 33/2013 e s.m.i.;
- ritardata o mancata produzione delle relazioni periodiche sul rispetto delle misure previste dal PTPCT.

## C.4 - Il Comitato di Direzione

Il Comitato di Direzione è disciplinato dall'articolo 19 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, da ultimo revisionato e approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 437 del 19 dicembre 2018.

Il Comitato di Direzione, composto dal Segretario Generale, dai Dirigenti, dal Comandante del Corpo della Polizia Locale, è l'organo preposto al coordinamento dell'azione delle posizioni di responsabilità dirigenziale e delle relative strutture di riferimento, al fine della definizione di linee d'indirizzo gestionali ed operative per l'attuazione degli obiettivi individuati dall'amministrazione nell'ambito degli atti di programmazione dell'ente.

Il Comitato, pertanto, viene coinvolto anche sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sia in fase della redazione del Piano e degli aggiornamenti annuali, che in fase di monitoraggio ed analisi di eventuali criticità.

## C.5 - I Dipendenti

Tutti i dipendenti sono tenuti all'osservanza delle misure necessarie alla prevenzione/contrasto della corruzione di cui al presente Piano, nonché al rispetto di quanto prescritto dal Codice di Comportamento del Comune di Lissone; la violazione di quanto sopra costituisce, a termini di Legge, illecito disciplinare.

I Dipendenti hanno altresì il dovere di prestare la loro collaborazione al Segretario generale nelle sue funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza o all'ANAC eventuali situazioni di illecito di cui siano venuto a conoscenza.

La segnalazione ha luogo con le modalità previste nel presente Piano dal successivo paragrafo, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa a tutela del segnalante medesimo.

## C.6 - Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Il Nucleo indipendente di valutazione dell'Ente svolge i seguenti compiti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza:

- esprime un parere obbligatorio sul Codice di Comportamento predisposto dall'Amministrazione, prima della sua formale approvazione;
- verifica la coerenza degli obiettivi di performance con le prescrizioni in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa;
- riceve la Relazione annuale del RPCT sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nei PTPCT;
- applica le misure correttive della valutazione dei Dirigenti nei casi specificati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, come enucleati al precedente punto 2.3;
- attesta il rispetto degli obblighi di trasparenza, per gli ambiti di controllo periodicamente individuati da ANAC.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione del Comune di Lissone, costituito in forma monocratica, è stato nominato con deliberazione della Giunta Comunale n. 268 del 16/12/2020 nella persona del Dr. Bruno Susio.

Tutte le informazioni relative al N.I.V. sono pubblicate in Amministrazione Trasparente –

Personale – OIV e in Controlli e rilievi sull'amministrazione –Organismi Indipendenti di Valutazione, Nuclei di Valutazione o altri Organismi con funzioni analoghe (per verbali e attestazioni relative alla loro attività).

## C.7 - La rete nazionale e territoriale di contrasto alla criminalità organizzata e per una cultura della legalità. L'adesione ad Avviso Pubblico ed il supporto a Brianza SiCura.

Nell'ottica di rafforzare, anche oltre le previsioni normative, la condivisione dei principi di legalità e di prevenzione della corruzione, il Comune di Lissone, con delibera di Giunta n. 229 del 12.09.2012, ha aderito all'Associazione Avviso Pubblico che, istituitasi nel 1996, riunisce e rappresenta gli Enti Locali (Regioni, Province, Comuni e Comunità Montane) che sono impegnati nel diffondere i valori della legalità e della democrazia.

Tale adesione del Comune di Lissone si è ininterrottamente rinnovata negli anni e, da ultimo, è stata ribadita anche per il 2021 con delibera di Giunta n. 263 del 16.12.2020.

Inoltre, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 107 dell'11.12.2015, la città di Lissone ha aderito al Protocollo d'intesa denominato "Manifesto Brianza SiCura" e, conseguentemente, all'organismo di coordinamento intercomunale "Brianza SiCura".

Scopo di tale organismo è quello di intraprendere un percorso intercomunale che consolidi e accresca il movimento di contrasto all'illegalità e alla criminalità attraverso iniziative mirate e coordinate che si sviluppino attivamente verso tutte le componenti sociali ed economico-produttive delle comunità locali come pure nei confronti delle strutture amministrative comunali.

Con l'adesione al predetto protocollo i Comuni sottoscrittori si sono impegnati a:

- mettere al primo posto della propria attività amministrativa e programmatica i principi di legalità, formale e sostanziale;
- accrescere e mantenere a tutti i livelli della propria organizzazione la cultura della legalità e il rispetto delle norme attraverso iniziative di formazione permanente e di scambio di esperienze con le altre amministrazioni aderenti;
- sviluppare un percorso intercomunale condiviso di iniziative volte alla corretta informazione e alla costante formazione/sensibilizzazione di cittadini, scuole, associazioni e operatori economici territoriali orientata alla prevenzione della corruzione e di ogni manifestazione di natura malavitosa.

Nel mese di giugno 2019 Brianza SiCura è diventata organismo di diritto privato, in qualità di organizzazione di volontariato, secondo il Codice del Terzo Settore. A seguito di tale mutazione di assetto, le Amministrazioni comunali non possono più fare parte dell'associazione in modo diretto. Pertanto, il Comune di Lissone, che continua a condividere i principi, intende ribadire la propria adesione agli stessi attraverso la sottoposizione al Consiglio Comunale di un ordine del giorno di espresso sostegno all'associazione medesima ed ai contenuti dell'attività svolta.

## C.8 - Il coinvolgimento degli stakeholder

L'ANAC ha più volte raccomandato di realizzare forme di consultazione, da pubblicizzare adeguatamente, al fine di sollecitare la società civile, in fase di formazione dei PTPCT, a formulare proposte e contributi, tenuto conto che uno dei principali obiettivi della legislazione in materia di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza è proprio quello di tutelare i diritti dei cittadini e di attivare forme di controllo sociale sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

In tale ottica, a seguito dell'avviso del Segretario Generale Prot. n. 8819 del 10.02.2021 è stata quindi avviata una consultazione rivolta a cittadini, enti esponenziali portatori di interessi collettivi, organizzazioni di categoria e sindacati operanti nel territorio comunale, al fine di acquisire eventuali proposte e/o contributi per l'aggiornamento del Piano.

Entro il termine del 10.03.2021 è pervenuto il contributo della lista civica Lissone in Movimento, rappresentata nel consiglio comunale dell'ente da Roberto Perego.

Le misure proposte attengono esclusivamente alla sfera dei comportamenti di amministratori e dipendenti dell'ente.

In relazione al personale dipendente le misure sono sostanzialmente già incluse nel codice di comportamento del comune di Lissone.

## D – SISTEMA DI MONITORAGGIO

---

Al fine di disegnare una significativa strategia di prevenzione della corruzione risulta altresì necessario che il PTPCT delinei un sistema di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione/contrasto ivi previste e sull'effettiva efficacia delle stesse.

### D.1 – Monitoraggio

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure previste dal presente PTPCT avrà luogo sia direttamente ad opera del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sia tramite un sistema di reportistica al RPCT da parte dei soggetti obbligati all'applicazione delle misure.

Il RPCT effettuerà altresì un monitoraggio quadrimestrale in fase di effettuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa, in qualità di Presidente della struttura di Audit appositamente prevista dal vigente Regolamento sui controlli interni; il controllo sugli atti amministrativi estratti a campione avrà luogo anche sotto il profilo dell'applicazione delle misure previste dal presente PTPCT, riferendone nei relativi verbali. Il RPCT potrà altresì effettuare ulteriori controlli a campione, specie con riferimento alle attività maggiormente esposte a rischio corruttivo (con livello di rischio valutato alto).

Il RPCT garantirà altresì il sistematico presidio delle segnalazioni trasmesse attraverso l'applicativo whistleblowing, nonché la gestione delle segnalazioni pervenute.

I dirigenti provvederanno a rendicontare semestralmente in merito all'attuazione ed efficacia delle singole misure loro assegnate previste dal presente PTPCT, producendo apposito report al RPCT entro il 15 luglio (riferito al I semestre) e il 15 gennaio (riferito al II semestre). La reportistica predetta sarà oggetto di analisi da parte del RPCT, anche al fine di apportare eventuali opportuni correttivi al PTPCT.

Le attività di monitoraggio restituiranno una misura puntuale di valutazione dell'efficacia effettiva del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e forniranno pertanto opportune indicazioni per il prossimo aggiornamento annuale del Piano medesimo.

## E – COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

---

Come significativamente sottolineato nel PNA 2019, la gestione del rischio è parte integrante dei processi di programmazione, controllo e valutazione. In tal senso occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo della performance. Pertanto, alle misure programmate nel PTPCT devono corrispondere specifici obiettivi nel Piano della Performance e nella misurazione e valutazione delle performance si deve tener conto dell'attuazione delle misure programmate nel PTPCT e della effettiva partecipazione alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT.

### E.1 - Collegamento con il Piano della Performance

Le misure previste nella presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021/2023, verranno tradotte, come intervenuto per il precedente Piano, in specifici obiettivi assegnati ai Dirigenti ed ai Settori che ad essi fanno capo nel PEG-Piano della Performance del medesimo triennio, anche in virtù di quanto disposto dall'articolo 1, commi 8 e 8 bis, della Legge 190/2012; la misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti dell'Ente e del personale coinvolto dovrà pertanto necessariamente tener conto dell'effettiva attuazione delle misure previste nel presente PTPCT.

Al fine di incentivare ulteriormente il rispetto degli obblighi di legge relativi alle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza previste dal presente PTPCT, il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato dall'Amministrazione con delibera giunta n. 105 in data 27/03/2019, ha introdotto una voce correttiva alla valutazione della performance dirigenziale. Il nuovo sistema, sulla base

di una istruttoria a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, prevede una riduzione sino a 10 punti della valutazione conseguita dai Dirigenti dell'Ente, secondo il seguente schema:

Fattore valutato	Punteggio penalità
Mancata partecipazione alla formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza	- 2 punti max
Mancato rispetto dei tempi dei procedimenti	- 1 punto max
Non osservanza del divieto di proroghe o rinnovi contrattuali	- 3 punti max
Accessi civici per non pubblicazione di atti dovuti ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e D.Lgs. 97/2016 e s.m.i.	- 2 punti max
Ritardata o mancata produzione delle relazioni periodiche sul rispetto delle misure previste dal PTPC e dal PTT	- 2 punti max

## F – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi ha come obiettivo quello di evidenziare le **caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera** con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche che possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. In tal modo è possibile elaborare una strategia di gestione del rischio calibrata su specifiche variabili ambientali e quindi potenzialmente più efficace.

Per il PNA 2019 (cfr. allegato 1, ad oggetto "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" pag. 12) *"l'amministrazione dovrebbe reperire e analizzare esclusivamente i dati e le informazioni utili ad inquadrare il fenomeno corruttivo all'interno del territorio o del settore di intervento. In altri termini, è importante selezionare ed analizzare le informazioni e i dati in maniera non acritica ma funzionale alla realizzazione delle fasi di identificazione e analisi degli eventi rischiosi nonché di individuazione e programmazione delle misure specifiche di prevenzione".*

Nei sistemi territoriali del Piano Territoriale Regionale la Città di Lissone è ricompresa nel settore ovest del sistema territoriale Metropolitano ed e sul perimetro del sistema territoriale Pedemontano.

Fa parte del sistema territoriale del Po e dei Grandi Fiumi, anche se sul territorio non sono presenti fiumi o corsi d'acqua.

Si estende su una superficie di kmq 9,30, con una densità di popolazione di ben 4950 abitanti per km quadrato.

Il territorio è attraversato dalla linea ferroviaria Milano – Como – Chiasso (S11), la quale ricade negli obiettivi prioritari d'interesse regionale inerenti il potenziamento del Sistema Gottardo che prevede il quadruplicamento della tratta, nonché dalla linea S9 Saronno- Alba.

Relativamente alla rete viabilistica, si evidenzia la presenza della SS36 Strada Statale del Lago di Como e dello Spluga e, a poca distanza dal confine occidentale, la SS35 Milano-Meda. Va segnalata la prevista prossima realizzazione del collegamento autostradale Dalmine-Como-Varese-Valico del Gaggiolo ed opere ad esso connesse (Sistema viabilistico Pedemontano).

Si riportano gli **aspetti di natura demografica** indicativi di bisogni e necessita della collettività amministrata:

Popolazione legale al censimento 2011	42.222
---------------------------------------	--------

<b>Popolazione residente al 31 dicembre 2018<sup>1</sup></b> (art. 156 d.lgs. 267/2000)	<b>46.574</b>
Maschi - <i>al 31 dicembre 2020</i>	22.838
Femmine - <i>al 31 dicembre 2020</i>	23.736
Nuclei familiari - <i>al 31 dicembre 2020</i>	20.500
Comunità/Convivenze - <i>al 31 dicembre 2020</i>	20
Residenti nel capoluogo	39.914
Frazione di Santa Margherita	5.052
Frazione di Bareggia	1.608

<b>Movimento naturale - al 31 dicembre 2020</b>	
Nati	371
Morti	485
<b>Saldo naturale</b>	<b>- 114</b>

Immigrati - <i>al 31 dicembre 2020</i>	1.580
Emigrati - <i>al 31 dicembre 2020</i>	1.441
<b>Saldo migratorio</b>	<b>139</b>

#### Andamento della popolazione nell'ultimo quinquennio

ANNO	POPOLAZIONE	NUMERO FAMIGLIE	N° MEDIO COMPONENTI
2016	45.233	19.782	2,29
2017	45.384	19.923	2,28
2018	46.060	20.133	2,29
2019	46.549	20.392	2,28
2020	46.574	20.500	2,27

#### Composizione Popolazione residente nell'ultimo quinquennio

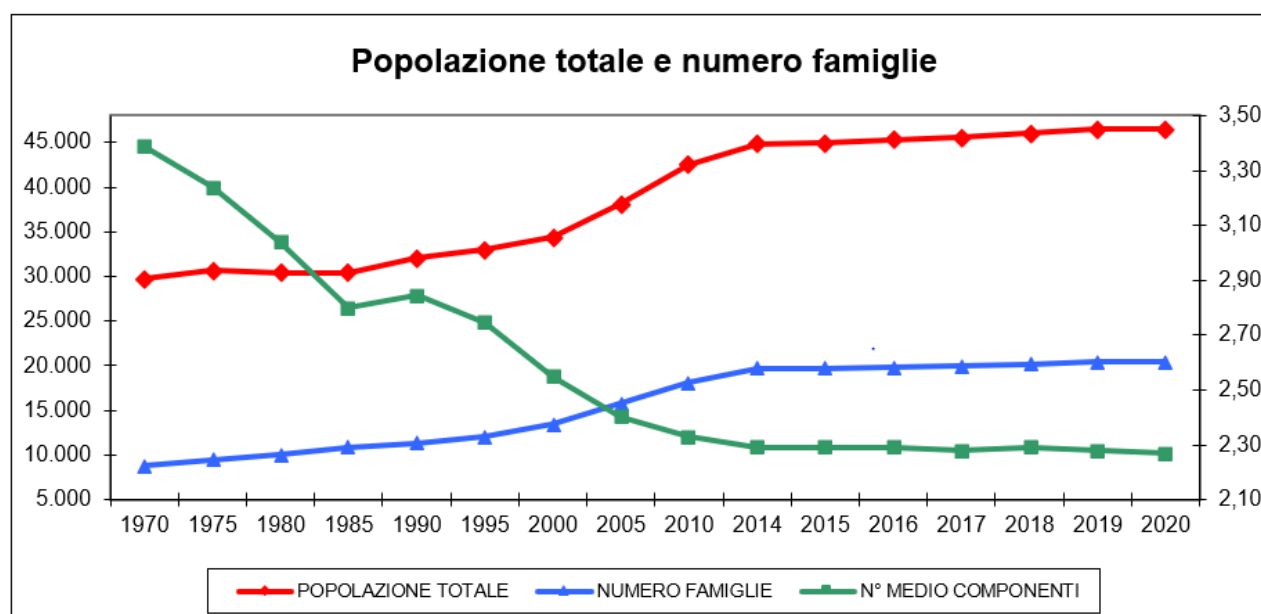
ANNO	2016	2017	2018	2019	2020
In età pre-scolare (0-6)	3338	3317	3192	3.188	3.099
Minore età (7-18)	5132	5197	5319	5.432	5.479
Forza lavoro 1 occupazione (19-29)	4799	4858	4866	4.923	4.915
Adulti (30-65)	23969	24239	23901	24.541	24.527
Terza età (oltre 65)	7821	8092	8162	8782	8.554

### Presenza di residenti di nazionalità straniera nell'ultimo quinquennio

ANNO	2016	2017	2018	2019	2020
% stranieri	8.54	8.61	8.88	9,22	9,21
Residenti stranieri	3865	3886	4091	4.282	4.292
Residenti totali	45.233	45.535	46.060	46.549	46.574

NUMERO COMPONENTI NUCLEO FAMIGLIARE	NUMERO FAMIGLIE	%
1 componente	6.998	34,13%
2 componenti	5.765	28,12%
3 componenti	4.017	19,59%
4 componenti	2.906	14,17%
5 componenti	646	3,16%
6 componenti	118	0,57%
7 componenti	29	0,14%
8 componenti	9	0,05%
9 + componenti	12	0,07%
<b>TOTALE</b>	<b>20.500</b>	<b>100,00%</b>



Dal grafico si può notare come la popolazione residente totale e il numero delle famiglie aumentino costantemente, mentre il numero medio di componenti per famiglia diminuisce per il maggior numero di single e di anziani.

Per quanto attiene al **sistema economico produttivo locale** e alla sua più recente evoluzione, anche alla luce delle dinamiche riferite al contesto provinciale, si è proceduto ad una mappatura dei principali indicatori quali-quantitativi così come emergono da ricerche e analisi periodiche realizzate da Camera di Commercio di Milano, Monza e Brianza, Lodi, Unioncamere Lombardia, Assolombarda, dalla società specializzata in marketing territoriale Trade Lab S.r.l., oltre che da banche dati di pubblica consultazione quali l'annuario statistico regionale lombardo [www.asr-lombardia.it](http://www.asr-lombardia.it) e i portali open data di CCIAA Milano, Lodi, MB <http://opendata.milomb.camcom.it>, Unioncamere Lombardia [www.infocamere.it/movimprese](http://www.infocamere.it/movimprese) e Regione Lombardia <https://dati.lombardia.it>

L'analisi riferita all'intera provincia di Monza e Brianza mostra a fine 2020 un saldo su base annuale tra imprese iscritte e imprese cessate negativo (-259 unità), valore nettamente in contrasto con la dinamica degli anni precedenti, quando risultava essere sempre positivo. Il tasso di natalità (rapporto tra imprese iscritte e imprese registrate) è pari al 5,12 % (nel 2019 era 6,40%), mentre il tasso di mortalità (rapporto tra imprese cessate e imprese registrate) risulta essere pari a 5,47 % (5,90% nel 2019), dati questi che restituiscono così un tasso di crescita negativo per la prima volta dal 2017 (-0,35%).

anno	registrate	attive	iscrizioni	cessazioni	saldo	tasso crescita %
2017	73908	63919	4517	4241	276	0,37%
2018	74096	63900	4358	4253	105	0,14%
2019	74526	64110	4772	4398	374	0,50%
2020	74321	63946	3807	4066	-259	-0,35%

tab. 1 - Imprese registrate, iscritte, cessate, saldi e tassi di crescita in provincia di Monza Brianza (2017-2020)

La demografia d'impresa per il settore artigianale, restituisce una situazione analoga, dal momento che il saldo su base annuale tra imprese iscritte ed imprese cessate risulta essere in controtendenza con quanto accaduto nel 2019 (-36 rispetto a + 63 unità). Con un tasso di natalità pari a 5,88 % (7,54% nel 2019) ed un tasso di mortalità pari a 6,04% (7,26% nel 2019), il tasso di crescita del 2020 risulta essere negativo e pari a -0,16% (0,28% nel 2019).

anno	registrate	attive	iscrizioni	cessazioni	saldo	tasso crescita %
2017	22536	22388	1461	1450	11	0,05%
2018	22436	22281	1452	1552	-100	-0,45%
2019	22499	22317	1697	1634	63	0,28%
2020	22463	22291	1320	1356	-36	-0,16%

tab. 2 - Imprese artigiane registrate, iscritte, cessate, saldi e tassi di crescita in provincia di Monza Brianza (2017-2020)

Per la Città di Lissone, si è fatto riferimento ai dati aggiornati al 31.12.2019 dai quali si evince come il totale delle imprese attive a quella data risulti pari a 3903 unità, valore leggermente superiore a quello dell'anno precedente (3862 unità) e anche rispetto a quello del 2017 quando ci si era attestati a n. 3848 unità. Si denota, quindi, una lenta ma costante crescita, data soprattutto dall'aumento delle attività del terziario (2616 unità). Seguono, per consistenza numerica, le industrie (1267 unità), mentre sono 17 le attività agricole.

Settore di attività economica	2019	2018	2017
A Agricoltura, silvicoltura pesca	17	19	19

<b>Industria</b>	1267	1.266	1.260
di cui:			
C Attività manifatturiere	587	602	606
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	1	1	2
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	4	3	3
F Costruzioni	675	660	649
<b>Servizi</b>	2616	2574	2567
di cui:			
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	1031	1041	1049
H Trasporto e magazzinaggio	72	70	71
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	210	213	203
J Servizi di informazione e comunicazione	134	133	127
K Attività finanziarie e assicurative	108	103	107
L Attività immobiliari	372	376	378
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	193	184	180
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	170	157	156
P Istruzione	14	13	13
Q Sanità e assistenza sociale	41	41	40
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	49	45	45
S Altre attività di servizi	222	198	198
<b>X Imprese non classificate</b>	3	3	2
<b>Totale Lissone</b>	<b>3903</b>	<b>3862</b>	<b>3848</b>
<b>Totale Monza e Brianza</b>	<b>64.123</b>	<b>63.928</b>	<b>63.944</b>

tab. 3 - Imprese attive a Lissone suddivise per settore di attività economica (2017-2019)

Nelle tabelle che seguono si presenta l'andamento periodico, con l'indicazione delle variazioni su base annuale nel triennio 2017-2019, delle imprese a Lissone, suddivise per comparti produttivi (agricoltura, industria, servizi) e analizzate quindi nel dettaglio per attività economica:

	2019	2018	2017	2019/2018	2018/2017
<b>Imprese attive</b>	<b>3903</b>	<b>3862</b>	<b>3.848</b>	1,06%	0,4%
Agricoltura	17	19	19	-10,53%	0,0%
Industria	1267	1266	1260	0,08%	0,5%
Servizi	2619	2577	2569	1,63%	0,3%

tab. 4 - Imprese attive a Lissone: andamento periodico per comparti produttivi (2017-2019)



Settore di attività economica	2019	2018	2017	2019/2018	2018/2017
Agricoltura, silvicoltura , pesca	2	2	2	0,00%	0,0%
Attività manifatturiere	412	424	429	-2,83%	-1,2%
Costruzioni	511	503	499	1,59%	0,8%
Servizi					
di cui:					
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	54	57	54	-5,26%	5,6%
Trasporto e magazzinaggio	47	44	47	6,82%	-6,4%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	37	34	31	8,82%	9,7%
Servizi di informazione e comunicazione	28	27	28	3,70%	-3,6%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	32	29	28	10,34%	3,6%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	77	72	72	6,94%	0,0%
Sanità e assistenza sociale	1	1	1	0,00%	0,0%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	6	6	6	0,00%	0,0%
Altre attività di servizi	162	148	153	9,46%	-3,3%
Attività n.c.	1	1	1	0,00%	0,0%
<b>Totale Lissone</b>	<b>1372</b>	<b>1348</b>	<b>1352</b>	<b>1,78%</b>	<b>-0,3%</b>
<b>Totale Monza e Brianza</b>	<b>2231</b>	<b>2228</b>	<b>2238</b>	<b>0,13%</b>	<b>-0,5%</b>
	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>9</b>		

tab. 5 - Imprese attive a Lissone: andamento periodico per attività economica (2017-2019)

L'analisi dei dati riferiti all'imprenditorialità femminile, giovanile e straniera a Lissone nel triennio 2017-2019 consente di rilevare come le imprese controllate da donne presentino numeri in crescita costante – passando dalle 681 unità del 2017 alle 721 unità del 2019 - , mentre le imprese giovanili e straniere, dopo una flessione significativa attestato intorno al 7% nel 2018, presentano nel 2019 saldi positivi, rispettivamente + 1,45% per imprese “under 35” e + 7% per quelle straniere.

Tipologia imprese	2019	2018	2017	2019-2018	2018-2017
<b>Imprese femminili</b>	721	697	681	3,44%	2,30%
<b>Imprese giovanili</b>	349	344	370	1,45%	-7%
<b>Imprese straniere</b>	370	345	370	7%	-6,80%

tab. 6 - Imprese femminili, giovanili e straniere a Lissone – andamento periodico (2017-2019)

La classificazione per forma giuridica delle imprese lissonesi, sempre nel triennio 2017-2019, fa rilevare come su un totale di 3903 imprese attive al 31 dicembre 2019, la maggior parte (1906) risultano essere imprese

individuali (analoga situazione nel 2018 e nel 2017), seguono 1102 società di capitale (1084 nel 2018 e 1062 nel 2017) e 825 società di persone (in leggera diminuzione rispetto alle 835 del 2018 e alle 848 del 2017).

Classe di natura giuridica	2019	2018	2017	2019/2018	2018 /2017
Società di capitale	1102	1084	1062	1,7%	2,1%
Società di persone	825	835	848	-1,2%	-1,5%
Imprese individuali	1906	1868	1862	2,0%	0,3%
Altre forme	70	75	76	-6,7%	-1,3%
<b>Totale</b>	<b>3903</b>	<b>3.862</b>	<b>3.848</b>	<b>1,1%</b>	<b>0,4%</b>

**Tab. 7 - Imprese per forma giuridica – Comune di Lissone (triennio 2017-2019)**

La consistenza del commercio al dettaglio in sede fissa, per quanto concerne esercizi di vicinato, grandi e medie strutture di vendita, è agilmente desumibile dalle rilevazioni periodiche compiute da Regione Lombardia al 30 giugno di ogni anno (dati messi a disposizione dall'Osservatorio Regionale del Commercio a partire dal 2005). La rete distributiva cittadina al 30 giugno 2020, è costituita da 587 punti vendita per una superficie totale di mq. 145.980 ripartita come indicato:

	vicinato	medie strutture	grandi strutture	totale
<b>n. punti vendita</b>	474	109	4	587
<b>superficie di vendita (mq)</b>	34.948	83.498	27.534	145.980

Come emerge dal documento “Distretto Urbano del Commercio di Lissone - Analisi del contesto e dell’impatto COVID” elaborato nel settembre 2020 da Trade Lab, il commercio di vicinato a Lissone risulta fortemente concentrato sul comparto non alimentare: l’81% degli esercizi di vicinato (quasi l’88% in termini di superficie) riguarda questo comparto, a testimonianza di un sistema commerciale specializzato nel non alimentare – con un’ampia varietà di offerta – e integrato con la componente moderna a libero servizio di maggiori dimensioni che opera prevalentemente nell’alimentare.

Il Distretto Urbano del Commercio di Lissone conta su una buona offerta di pubblici esercizi (178 unità), di cui il 48,9 % sono, il 36,5% sono ristoranti e pizzerie e i restanti sono attività di take away. All’interno del territorio del Distretto si registra anche un’importante presenza dell’artigianato. Complessivamente, sono presenti quasi 1.400 attività artigianali (1.372), di cui 511 nel comparto costruzioni e 412 in quello manifatturiero.

I dati forniti da Trade Lab mostrano come, durante il *lockdown* causato dall’emergenza epidemiologica da Covid-19 nella primavera del 2020, il 55% delle unità locali che operano a Lissone ha sospeso l’attività, percentuale che risulta lievemente inferiore se si fa riferimento solo al settore dei servizi (50%). Tale sospensione ha riguardato un numero di attività superiore a quanto avvenuto a livello provinciale e regionale poiché, sia in termini di unità locali che di addetti, il peso delle attività sospese varia tra il 55% ed il 57%, vale a dire 4-5 punti percentuali in più rispetto al dato medio provinciale e ben 6-12 punti percentuali in più rispetto a quello medio regionale. Con riferimento al solo comparto dei servizi, la situazione risulta simile a quella illustrata per le attività economiche nel complesso. Solo in termini di fatturato il peso delle attività sospese risulta inferiore a quanto avvenuto a

livello provinciale e regionale (41,5% contro rispettivamente il 52,8% e il 42,4%), a evidenziare come la sospensione abbia penalizzato in modo particolare le imprese di micro-piccole dimensioni. In generale, emergono una serie di segnali sulle criticità delle attività commerciali e artigianali, attuali e in prospettiva. A risentirne maggiormente sono stati sicuramente i pubblici esercizi (bar e ristoranti), e su queste attività si nutrono preoccupazioni circa la loro tenuta complessiva.

Per completare l'analisi del contesto sociale esterno, in questa sede, si è fatto riferimento alla seguente documentazione:

**-Relazione** semestrale al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla **Direzione Investigativa Antimafia** – secondo semestre 2019 (<https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/semestrali/sem/2019/2sem2019.pdf>).

L'analisi della relazione rivela l'ormai consolidata opera di infiltrazione delle mafie, anche straniere, nel territorio lombardo. Considerata la maggiore piazza finanziaria nazionale, la Lombardia è caratterizzata da un florido tessuto produttivo, ove convivono un gran numero di attività economiche, piccole e medio-grandi. Con il primato nazionale di 10 milioni di abitanti, la regione attrae anche consistenti flussi di stranieri. Favorita dalla sua estensione, dalla collocazione geografica e dalla presenza di importanti scali aerei e vie di comunicazione, la Lombardia rappresenta uno tra i principali snodi del vecchio continente per i maggiori traffici illeciti transnazionali. Inevitabilmente, in considerazione di tali peculiarità, la regione esercita un forte richiamo per le organizzazioni criminali nazionali e straniere, all'occorrenza alleate tra loro.

La relazione evidenzia un'elevata infiltrazione mafiosa nel tessuto imprenditoriale, nel settore degli appalti pubblici e nel rilascio delle autorizzazioni, licenze e concessioni pubbliche. Tra i settori interessati figurano la ristorazione, le costruzioni, i rifiuti, la guardiania, il trasporto di merci, le autodemolizioni e il commercio di auto. Questi sono solo alcuni dei settori interessati, nel corso del semestre, dai provvedimenti interdittivi antimafia assunti dalle Prefetture lombarde, la maggior parte dei quali riferibili a contesti di 'ndrangheta. Osservando anche i dati relativi ai beni sequestrati e confiscati nella regione, pubblicati dall'Agenzia Nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati - ulteriore indicatore della pressione criminale comune e organizzata - la Lombardia si attesta in una posizione rilevante nella classifica nazionale. Questa si colloca, infatti, al quarto posto per numero di immobili confiscati, con 3036 unità, dopo la Sicilia (12.552), la Campania (4.982) e la Calabria (4.744), mentre è al quinto posto per numero di aziende (358), dopo Sicilia (1.305), Campania (797), Calabria (493) e Lazio (524). Oltre all'incidenza su base nazionale, la ripartizione del dato disaggregato fornisce la seguente graduatoria nelle singole province lombarde: Milano, Monza, Brescia, Varese, Pavia, Bergamo, Como, Cremona, Lecco, Lodi, Mantova, Sondrio.

Stando alle evidenze giudiziarie del 2° semestre 2019, in Lombardia l'azione di contrasto ha riguardato prevalentemente la 'ndrangheta, che da alcuni anni rappresenta la più insidiosa organizzazione criminale. In Lombardia la 'ndrangheta mantiene una posizione di preminenza sul territorio, espressa - nel tempo - attraverso la presenza di 25 locali. Come ampiamente descritto nella disamina del semestre precedente, le risultanze giudiziarie hanno evidenziato la presenza di numerose locali di 'ndrangheta nelle province di Milano (locali di Milano, Bollate, Bresso, Cormano, Corsico, Pioltello, Rho, Solaro-Legnano), Como (locali Erba, Canzo-Asso, Mariano Comense, Appiano Gentile, Senna Comasco, Fino Mornasco - Cermenate), Monza-Brianza (locali di Monza, Desio, Seregno, Lentate sul Seveso, Limbiate), Lecco (locali di Lecco e Calolziocorte), Brescia (locale di Lumezzane), Pavia (locali di Pavia e Voghera) e Varese (Lonate Pozzolo).

Di particolare attualità risulta, inoltre, la tematica riguardante la diffusione degli "eco-reati". Sempre con riferimento all'indotto del ciclo dei rifiuti, 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.

## G – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

---

La struttura organizzativa dell'Ente risulta articolata, dall'anno 2018, ovvero all'atto dell'entrata a regime della nuova macro-struttura organizzativa (1° luglio 2018), nei 5 settori organizzativi più sotto specificati, facenti capo a n.5 posizioni dirigenziali, oltre al servizio di Polizia Locale facente capo alla Direzione Amministrativa del Segretario Generale dell'Ente e alla gestione operativa del Comandante del Corpo, titolare di posizione organizzativa:

SETTORI
SETTORE AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI
SETTORE FINANZE E BILANCIO
SETTORE POLITICHE SOCIALI, PER L'INFANZIA, GIOVANILI E DI PROMOZIONE SPORTIVA
SETTORE POLITICHE EDUCATIVE, PROMOZIONE CULTURALE ED ECONOMICA
SETTORE PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO
CORPO POLIZIA LOCALE

Nel dettaglio, a fine 2020 risultavano in servizio n. 194 dipendenti, di cui:

- n. 1 dipendente in aspettativa per mandato amministrativo
- n. 0 dipendenti in posizione di comando
- n. 30 dipendenti in servizio effettivo a tempo parziale
- n. 163 dipendenti in servizio effettivo a tempo pieno

In particolare, con riferimento alle categorie giuridiche, i 194 dipendenti in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato a fine 2020 risultavano distribuiti come segue:

- n. 5 unità di personale con qualifica dirigenziale;
- n. 43 unità di personale di cat. D, n. 9 con Posizione Organizzativa;
- n. 115 unità di personale di cat. C;
- n. 15 unità di personale di cat. B3;
- n. 7 unità di personale di cat. B1;
- n. 8 unità di personale di cat. A1;

A questi si aggiunge un dipendente in D con Posizione Organizzativa assunto a tempo determinato ex articolo 110 D.Lgs. 267/2000.

Si riporta di seguito tabella riepilogativa del personale in servizio, suddiviso per categorie e profili professionali; seguono tabelle di distribuzione del personale dipendente fra i 5 settori organizzativi dell'Ente oltre al Corpo di Polizia Locale:

TOTALE ENTE					
Categoria	Profilo professionale	In servizio al 31.12.2020	2021		TOTALI
			Cessazioni	Assunzioni	
	Dirigente	5	1	1	5
D.3	Comandate Polizia Locale	1	1	1	1
D.3	Funzionario Amministrativo	13	3	0	10
D.3	Funzionario Tecnico	5			5
D.1	Istruttore Direttivo Amministrativo	5	0	2	7
D.1	Istruttore Direttivo Tecnico	4			4
D.1	Istruttore Direttivo Contabile	1	1	1	1
D.1	Istruttore Direttivo ICT	1	1		0
D.1	Ufficiale Polizia Locale	5	0	1	6
D.1	Coordinatrice Nido	1			1
D.1	Coordinatrice Servizi Integrazione H	1			1
D.1	Assistenti Sociali	7	1	2	8
C	Istruttore Amministrativo	52	2	3	53
C	Istruttore Amministrativo Contabile	5			5
C	Istruttore Aiuto Bibliotecario	5			5
C	Istruttore Ristorazione Scolastica	1			1
C	Istruttore Tecnico	7			7
C	Istruttore ICT	3		1	4
C	Agente Polizia Locale	23	1	1	23
C	Conducente mezzi speciali	2			2
C	Educatrici Nido	14			14
C	Educatrici Integrazione Handicap	3			3
B.3	Collaboratore Amministrativo	10		1	11
	Collaboratore Professionale	1			1
B.3	Disegnatore	1			1
B.3	Operaio Specializzato	4		2	6
B.1	Esecutore Operaio	2			2
B.1	Esecutore Amministrativo	3			3
B.1	Esecutore cuoco	2			2
B.1	Operatore Servizi Ausiliari	1			1
A	Ausiliario Commesso	7			7
					0
<b>TOTALE</b>		<b>194</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>199</b>

**Note**

*I dati tengono conto delle assunzioni e cessazioni che risultano dal Piano triennale del fabbisogno del personale approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 43 del 10.03.2021*

*Il dirigente del Settore Finanze e Bilancio è assunto a tempo determinato*

**SETTORE AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI**

Categoria	Profilo professionale	In servizio al 31.12.2020	2021		TOTALI
			Cessazioni	Assunzioni	
Dirigente		1			1
D.3	Funzionario Amministrativo	5			5
D.1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1			1
C	Istruttore Amministrativo	27	2	2	27
C	Istruttore I.C.T	2			2
B.3	Collaboratore Amministrativo	3		1	4
B.1	Esecutore Amministrativo	2			2
A	Ausiliario commesso	4			4
<b>TOTALE</b>		<b>45</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>46</b>

**SETTORE FINANZE E BILANCIO**

Categoria	Profilo professionale	In servizio al 31.12.2020	2021		TOTALI
			Cessazioni	Assunzioni	
Dirigente		1			1
D.3	Funzionario Amministrativo	4	1		3
D.1	Istruttore Direttivo Contabile	1	1	1	1
D.1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1		1	2
D.1	Istruttore Direttivo ICT	1	1		0
C	Istruttore Contabile	5			5
C	Istruttore ICT	1		1	2
B.3	Collaboratore Amministrativo	2			2
B.1	Esecutore Amministrativo	1			1
A	Ausiliario Commesso	1			1
<b>TOTALE</b>		<b>18</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>18</b>

**SETTORE POLITICHE EDUCATIVE, GIOVANILI, PROMOZIONE CULTURALE ED ECONOMICA**

Categoria	Profilo professionale	In servizio al 31.12.2020	2021		TOTALI
			Cessazioni	Assunzioni	
Dirigente		1			1
D.3	Funzionario Amministrativo	2	1		1
D.1	Istruttore Direttivo Amministrativo	3			3
C	Istruttore Amministrativo	8			8
C	Istruttore Aiuto Bibliotecario	5			5
C	Istruttore Ristorazione scolastica	1			1
B.3	Collaboratore Amministrativo	1			1
B.1	Esecutore cuoco	2			2
A	Ausiliario commesso	1			1
<b>TOTALE</b>		<b>24</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>23</b>

### SETTORE POLITICHE SOCIALI, PER L'INFANZIA E DI PROMOZIONE SPORTIVA

Categoria	Profilo professionale	In servizio al 31.12.2020	2021		TOTALI
			Cessazioni	Assunzioni	
Dirigente		1			1
D.3	Funzionario Amministrativo	1			1
D.1	Assistente Sociali	7	1	2	8
D.1	Coordinatrice Nido	1			1
D.1	Coordinatrice Servizi Integrazione H	1			1
C	Istruttore Amministrativo	7			7
C	Conducente mezzi speciali	2			2
C	Educatore Nido	14			14
C	Educatore Integrazione Handicap	3			3
B.3	Collaboratore Amministrativo	1			1
B.1	Operatore Servizi Ausiliari	1			1
A	Ausiliario commesso	1			1
<b>TOTALE</b>		<b>40</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>41</b>

### SETTORE PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

Categoria	Profilo professionale	In servizio al 31.12.2020	2021		TOTALI
			Cessazioni	Assunzioni	
Dirigente		1	1	1	1
D.3	Funzionario Tecnico	5			5
D.3	Funzionario Amministrativo	1	1		0
D.1	Istruttore Direttivo Tecnico	4			4
D.1	Istruttore Direttivo Amministrativo	0		1	1
C	Istruttore Amministrativo	8		1	9
C	Istruttore Tecnico	7			7
B.3	Collaboratore Amministrativo	2			2
B.3	Collaboratore Professionale	1			1
B.3	Disegnatore				
B.3	Operaio Specializzato	4		2	6
B.1	Esecutore Operaio	2			2
<b>TOTALE</b>		<b>35</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>38</b>

### CORPO DI POLIZIA LOCALE

Categoria	Profilo professionale	In servizio al 31.12.2020	2021		TOTALI
			Cessazioni	Assunzioni	
D.3	Comandante Polizia Locale	1	1	1	1
D.1	Ufficiale Polizia Locale	5		1	6
C	Agente Polizia Locale	23	1	1	23
C	Istruttore Amministrativo	2			2
B.3	Collaboratore Amministrativo	1			1
B.1	Esecutore Amministrativo	0			0
<b>TOTALE</b>		<b>32</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>33</b>



La “gestione del rischio corruzione” è il processo con il quale si misura il rischio e successivamente si sviluppano le azioni, al fine di ridurre le probabilità che lo stesso rischio si verifichi; attraverso il P.T.P.C.T. si pianificano le azioni proprie del processo, che richiede l’attivazione di meccanismi di consultazione con il personale dedicato, con il coinvolgimento attivo dei referenti che presidiano i diversi ambiti di attività.

Le fasi principali della attività di gestione del rischio sono:

1. mappatura dei processi, fasi e attività relativi alla gestione caratteristica;
2. valutazione del rischio per ciascun processo, fase e/o attività;
3. trattamento del rischio;
4. monitoraggio.

In coerenza con gli indirizzi forniti dai PNA e successivi aggiornamenti, sono ritenute aree a rischio di corruzione tutti i procedimenti/processi inerenti:

- A. acquisizione e progressione del personale, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale (area obbligatoria);
- B. contratti pubblici (area obbligatoria);
- C. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretti e immediati per i destinatari (area obbligatoria);
- D. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetti economici diretti e immediati per i destinatari (area obbligatoria);
- E. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- F. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- G. affari legali e contenzioso (aree generali);
- H. pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e di pianificazione di iniziativa privata;
- I. ambiente.

Per i processi afferenti agli ambiti individuati più sopra, previa identificazione e valutazione dei rischi ad essi connessi, sono state individuate le misure/azioni specifiche di contrasto per la prevenzione del rischio corruzione indicate nell’Allegato A), da considerarsi parte integrante e sostanziale del presente Piano.

Già dal PTPCT 2018/2020 la mappatura dei processi e la valutazione dei relativi rischi era stata estesa a tutte le aree generali previste dall’ “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”, approvato da ANAC con Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015.

Col PTPCT 2019/2021 l’analisi dei processi era stata ulteriormente ampliata ad alcuni ulteriori procedimenti ricadenti in area A (in precedenza genericamente ricompresi nel macro-processo “gestione economica e giuridica del personale”), nonché ad alcuni processi ricompresi nell’area B, afferenti alla fase di programmazione delle opere pubbliche; nell’ambito dell’area C erano altresì stati mappati tutti i processi afferenti ai servizi demografici, nonché i processi afferenti all’ammissione dell’utenza ai servizi educativi e sociali, come anche alcuni procedimenti facenti capo alla Polizia Locale, mentre nell’ambito dell’area D erano stati analizzati ulteriori processi di agevolazione tariffaria per servizi socio-educativi. Da ultimo, nell’ambito dell’area F, erano stati analizzati alcuni ulteriori procedimenti facenti capo ai tributi, nonché i procedimenti di rateizzazione e rimborso; questo nell’ottica di pervenire gradualmente alla valutazione di tutti i processi gestiti dall’Ente dal punto di vista dell’emersione e valutazione di eventuali rischi “corruttivi”, con conseguente definizione di puntuali misure in caso di valutazione medio/alta dei relativi rischi.

Con il presente piano, nell’ottica di una gradualità di approfondimento ribadita anche nelle indicazioni metodologiche allegate al PNA 2019, è stata sviluppata una ulteriore più puntuale analisi dei processi ricompresi nell’area a rischio relativa ai contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (area B), descrivendo ed esaminando i processi all’interno delle singole fasi individuate dalla parte speciale “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”, approvato da ANAC con Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015

## Mappatura dei processi

La mappatura consiste nell’individuazione del processo, delle sue fasi e attività, nonché delle responsabilità ad essi legate; deve essere effettuata da parte di tutte le PA, delle società e degli enti di diritto privato

controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici per le aree di rischio individuate dalla normativa e dal PNA (Area A: acquisizione e progressione del personale; Area B: contratti pubblici; Area C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico immediato per il destinatario; Area D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico immediato per il destinatario). Le 4 Aree si articolano nelle Sottoaree e nei processi puntualmente descritti nell'Allegato 2 al P.N.A. 2013 e negli aggiornamenti del P.N.A.

All'interno del percorso formativo realizzatosi nel 2021 è stata effettuata la mappatura completa di tutti i processi dell'Ente, di cui si evidenziano i dettagli nell'Allegato B).

## H. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

---

### Valutazione del rischio

La valutazione del rischio deve essere effettuata per ciascun processo, fase e/o attività e comprende:

- l'identificazione del rischio (ricerca, individuazione e descrizione del rischio), mediante consultazione e confronto dei soggetti coinvolti, analizzando i precedenti giudiziari, etc.;
- l'identificazione dei fattori abilitanti;
- l'analisi del rischio;
- la definizione di un giudizio sintetico e della motivazione ad esso legata per decidere le priorità di trattamento.

L'identificazione del rischio consiste nel ricercare, individuare e descrivere i rischi connessi all'espletamento delle attività; richiede pertanto che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione. Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione. I rischi sono identificati:

- attraverso la consultazione ed il confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'ente, di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca;
- valutando i passati procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione;

L'analisi e valutazione del rischio era stata effettuata, nei precedenti Piani, sulla base delle indicazioni metodologiche fornite dall'allegato 5 del PNA 2013, ovvero applicando i criteri:

- della probabilità di accadimento, cioè della stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo, in relazione ad esempio alla presenza di discrezionalità, di fasi decisionali o di attività esterne a contatto con l'utente;
- dell'impatto dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno – materiale o di immagine – connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi.

IL PNA 2019, approvato nel novembre 2019, ha fornito precise indicazioni per un nuovo approccio valutativo di tipo qualitativo, volto a stimare il livello di rischio sulla base di precisi indicatori individuati dalla stessa Amministrazione, anche in funzione della specificità della propria attività; peraltro, come precisato nello stesso allegato 1 al PNA 2019, recante "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", tenuto conto che questa Amministrazione ha già predisposto il PTPCT utilizzando l'allegato 5 al PNA 2013 e che il PNA 2019 è stato approvato nel novembre 2019, il nuovo approccio valutativo qualitativo verrà sviluppato gradualmente nel corso del 2020 ed applicato con l'adozione del PTPCT 2021/2023.

A seguito della predetta valutazione dei rischi, svolta nella scheda allegata sub B), confermando la metodologia consueta, sono state individuate specifiche ulteriori misure – rispetto a quelle generali già indicate nel presente documento - per neutralizzare/ridurre il rischio di corruzione (Allegato A). Le priorità di trattamento sono state determinate sulla base dei seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento. A fronte della valutazione riportata i livelli di rischio sono stati classificati come segue:

Scale di valutazione del rischio							
Basso		Medio		Medio-Alto		Alto	
da	a	da	a	da	a	da	a
0	4	4,01	9	9,01	15	15,01	25

- valutazione dell'efficacia delle misure già implementate, al fine della loro mera conferma o dell'integrazione con ulteriori più incisive misure di prevenzione/contrasto;
- valutazione dell'impatto organizzativo e della effettiva sostenibilità dell'implementazione delle misure.

## I. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

---

### I. 1 Trattamento del rischio

Consiste nella individuazione e valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio di corruzione. A tale scopo, devono essere individuate e valutate le misure di prevenzione, che si distinguono in "obbligatorie" e "ulteriori": per le misure obbligatorie non sussiste alcuna discrezionalità da parte della Pubblica Amministrazione (al limite l'organizzazione può individuare il termine temporale di implementazione, qualora la legge non disponga in tale senso: in questo caso il termine stabilito dal P.T.P.C.T. diventa perentorio), per le ulteriori occorre operare una valutazione in relazione ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione, al grado di efficacia alle stesse attribuito.

A tal proposito A.N.AC., nelle indicazioni per l'aggiornamento del Piano (Determinazione n. 12 del 28.10.2015), precisa che le misure definite "obbligatorie" non hanno una maggiore importanza o efficacia rispetto a quelle "ulteriori" e fa quindi un distinguo fra "misure generali" che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione o ente e "misure specifiche" che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

L'ultima fase del processo di gestione del rischio, ossia il trattamento del rischio, è consistita nell'identificazione delle misure da implementare per neutralizzare o, comunque, ridurre quei rischi di fenomeni corruttivi individuati all'esito dell'attività di mappatura e valutazione del rischio

Le Linee Guida ANAC individuano le seguenti misure minime da adottare:

- *codice di comportamento;*
- *trasparenza;*
- *inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;*
- *incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;*
- *attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici;*
- *formazione;*
- *tutela del dipendente che segnala illeciti;*
- *rotazione o misure alternative;*
- *monitoraggio.*

Nell'adozione di tali misure preventive, si è tenuto in debito conto del sistema di controllo interno esistente.

### I.2 Le misure anticorruzione generali

Il P.T.P.C.T. deve individuare una serie di iniziative ed azioni anticorruzione, aggiornate soprattutto rispetto alle novità introdotte dalla normativa di riferimento e dagli aggiornamenti del PNA.

Di seguito l'elenco delle misure di prevenzione della corruzione che saranno adottate dall'Ente, alcune in continuità con gli anni precedenti ed altre che presentano profili di novità, tenuto conto delle novelle legislative intervenute in materia.

### Monitoraggio Misure Generali

La macro-sezione Monitoraggio Misure Generali ha ad oggetto la rendicontazione dello stato di attuazione e di idoneità delle misure generali inserite in fase di programmazione. Essa è divisa nelle seguenti sezioni:

Misura di prevenzione	Indicatori	Target	Tempi	Responsabili
Applicazione del Codice di comportamento	Attuazione della misura	Si	Continuo	
<b>Misure di disciplina del conflitto di interessi</b>				
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Astensione in caso di conflitto di interessi	Attuazione della misura	Si	Continuo	Ogni dirigente
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Obbligo di comunicazione da parte del dipendente che si trova in ipotesi di conflitto di interesse	Attuazione della misura	Si	Continuo	Ogni dirigente
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale	Attuazione della misura	Si	Continuo	Ogni dirigente
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione	Attuazione della misura	Si	Continuo	Ogni dirigente
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interesse	Attuazione della misura	Si	Continuo	Dirigente Affari Generali
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Sensibilizzazione di tutto il personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla l. 241 /1990 e dal codice di comportamento	Attuazione della misura	Si	Continuo	Ogni dirigente
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interesse ai fini del conferimento dell'incarico di consulente	Attuazione della misura	Si	Continuo	Ogni dirigente
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione [...]	Attuazione della misura	Si	Continuo	Ogni dirigente
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Obbligo per il personale di una stazione appaltante di dichiarare se si trova nell'ipotesi di conflitto di interesse	Attuazione della misura	Si	Continuo	Ogni dirigente
Misure di disciplina del conflitto di interessi: Esclusione dell'operatore economico dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interesse	Attuazione della misura	Si	Continuo	Ogni dirigente
<b>Misure di inconferibilità / incompatibilità</b>				
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Obbligo di rilasciare, all'atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità	Attuazione della misura	Si	Continuo	Dirigente Affari Generali
Misure di inconferibilità / incompatibilità: Pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013	Attuazione della misura	Si	Continuo	Dirigente Affari Generali
Misure di inconferibilità / incompatibilità: verifiche da svolgere per il personale assegnato temporaneamente ad amministrazione diversa da quella di appartenenza, mediante il collocamento in comando o posizioni similari	Attuazione della misura	Si	Continuo	Dirigente Affari Generali
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici				

Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati	Attuazione della misura	Si	Continuo	Dirigente Affari Generali
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001	Attuazione della misura	Si	Continuo	Dirigente Affari Generali
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013	Attuazione della misura	Si	Continuo	Dirigente Affari Generali
Misure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: "direttive interne: - per effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo; - affinché negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento; - per adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso	Attuazione della misura	Si	Continuo	Dirigente Affari Generali
<b>Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali</b>				
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: Adozione di regolamenti (ai sensi dell'art. 17, co. 2, della l. 400/1988) con cui individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche	Attuazione della misura	Si	Continuo	Dirigente Affari Generali
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: Obbligo di comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, ai quali è esteso l'obbligo per le amministrazioni di comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica	Attuazione della misura	Si	Continuo	Dirigente Affari Generali
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: Elenco di attività non consentite ai dipendenti	Attuazione della misura	Si	Continuo	Dirigente Affari Generali
Misure di prevenzione per incarichi extraistituzionali: Definizione/Adozione di una procedura per la presentazione della richiesta e il rilascio dell'autorizzazione	Attuazione della misura	Si	Continuo	Dirigente Affari Generali
<b>Misure di prevenzione del pantouflage</b>				
Misure di prevenzione del pantouflage: Applicazione del divieto di pantouflage non solo al soggetto che firma l'atto ma anche a coloro che hanno partecipato al procedimento	Attuazione della misura	Si	Continuo	Dirigente Affari Generali
Misure di prevenzione del pantouflage: Obbligo di inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che il soggetto privato partecipante alla gara non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001	Attuazione della misura	Si	Continuo	Dirigente Affari Generali
Misure di prevenzione del pantouflage: Obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico	Attuazione della misura	Si	Continuo	Dirigente Affari Generali
<b>Misure di prevenzione che prevedono patti di integrità</b>				
Misure di prevenzione che prevedono patti di integrità: Inserimento, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di	Attuazione della misura	Si	continuo	Dirigente Affari Generali

invito della clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto				
<b>Misure di formazione</b>				
Misure di formazione: Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, e mirata all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità	Attuazione della misura	si	continuo	Segretario generale
Misure di formazione: Formazione specifica rivolta all'RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione	Attuazione della misura	si	continuo	Segretario generale
Misure di formazione: Percorsi formativi sul contenuto dei codici di comportamento e dei codici disciplinari	Attuazione della misura	si	continuo	Segretario generale
Misure di formazione: Formazione sulle fasi e competenze necessarie a formulare il PTPCT e i suoi aggiornamenti	Attuazione della misura	si	continuo	Segretario generale
<b>Altre misure</b>				
Misure di trasparenza	Attuazione della misura	si	continuo	Ogni dirigente
Misure di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari	Attuazione della misura	si	continuo	Ogni dirigente
Misure di controllo	Attuazione della misura	si	continuo	Ogni dirigente
Misure di segnalazione e protezione	Attuazione della misura	si	continuo	Segretario generale
Rotazione straordinaria: - previsioni sulla rotazione in casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva; - obbligo da parte dei dipendenti di comunicare la sussistenza di procedimenti penali a loro carico	Attuazione della misura	si	continuo	Segretario generale

## Specificazioni:

### Codice di comportamento

Ai sensi dell'art. 54, comma 5, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nel rispetto e in applicazione delle disposizioni che regolano nel tempo il codice di comportamento delle pubbliche amministrazioni, di cui al comma 1 del medesimo articolo, la Giunta Comunale, quale organo competente in tema di organizzazione del personale, ha approvato, con deliberazione n. 446 del 11.12.2013, il codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Lissone, che integra e specifica quello generale delle pubbliche amministrazioni. Il codice di comportamento si applica ai dipendenti del Comune di Lissone con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

Gli obblighi di condotta previsti dal codice, in quanto compatibili, sono estesi a tutti i collaboratori o consulenti esterni, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze, nei capitolati d'appalto di forniture, servizi o lavori, devono essere inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal suddetto codice, oltre che del DPR n. 62/2013.

Il Codice è pubblicato sul sito internet istituzionale, sulla homepage della intranet e viene comunicato a tutti i dipendenti e ai collaboratori esterni al momento della loro assunzione o all'avvio della attività di collaborazione. I dipendenti sottoscrivono all'atto dell'assunzione apposita dichiarazione di presa d'atto.

Il Codice è strumento integrativo del presente Piano triennale per la prevenzione della corruzione, aggiornato periodicamente dall'Amministrazione, che prevede modalità di verifica periodica del livello di

attuazione del codice e le sanzioni applicate per violazioni delle sue regole, e tiene conto dell'esito del monitoraggio ai fini del suo aggiornamento.

Le violazioni del codice producono effetti disciplinari, secondo le specifiche del codice stesso e in coerenza con le disposizioni delle norme e dei contratti vigenti in materia.

### Pantouflage

Come nuovamente sottolineato nel PNA 2019, l'art. 1, comma 42, lett. l) della Legge 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (c.d. pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Anche alla luce del contributo di ANAC nell'ambito del PNA 2019, verrà introdotta, nei pertinenti provvedimenti dell'Ente un'adeguata formulazione dei richiami normativi e della disciplina operativa relativa alla tematica del pantouflage.

In particolare, come suggerito dal PNA 2019, verranno applicate le sotto specificate misure volte a prevenire il fenomeno:

- inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedano specificamente il divieto del pantouflage;
- previsione dell'acquisizione di apposita dichiarazione, da sottoscrivere e rendere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla effettiva conoscibilità della norma;
- previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità ai bandi-tipo adottati da ANAC ai sensi dell'articolo 71 del D.Lgs. 50/2016.

### Rotazione del personale (la rotazione straordinaria)

La rotazione del personale preposto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti generali di prevenzione della corruzione, la cui strategicità è stata evidenziata anche a livello internazionale e sancita dal Legislatore nazionale all'articolo 1, comma IV lettera e), comma V lettera b), comma X lettera b).

Invero, l'alternanza di più figure professionali nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni "particolari" tra l'Amministrazione e gli utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e di aspettative a risposte illegali improntate alla collusione.

Il PNA 2019 ribadisce, rimarcando quanto già previsto nei precedenti Piani, che la rotazione del personale deve essere considerata una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo e funzione.

La rotazione deve essere considerata pertanto come uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva; essa va comunque correlata all'esigenza di assicurare un buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, specie con riferimento a quelle con elevato contenuto tecnico/specialistico.

Le misure di rotazione, d'altra parte, debbono necessariamente tener conto delle dimensioni dell'Ente e della peculiarità di alcuni dei servizi erogati.

Per le finalità di cui al punto precedente diventano auspicabili misure, nel medio/lungo periodo, volte a rendere possibile la flessibilità, la trasversalità e la mobilità del personale, anche attraverso percorsi di formazione mirata, volti all'acquisizione di competenze specifiche propedeutiche ai provvedimenti organizzativi di mobilità interna, come puntualizzato dal PNA 2019 nell'apposito allegato 2 "La rotazione ordinaria del personale".

Una ridefinizione delle responsabilità e delle mansioni attribuite al personale dipendente dell'ente ha dovuto necessariamente già aver luogo a seguito delle numerose cessazioni intervenute nel periodo 2013-2019; invero nel suddetto periodo sono cessati dal servizio n. 54 unità di personale, di cui 13 nel 2019, pari al 28% della media del totale annuale del personale in servizio, mentre nel medesimo periodo sono state assunte (per mobilità, concorso pubblico o scorrimento graduatorie) n. 38, unità di nuovo personale, di cui 2 nel 2019.

Complessivamente, tra il 2013 e il 2019, i percorsi di mobilità interna, anche a seguito delle cessazioni di cui sopra, hanno interessato complessivamente n. 29 unità di personale non dirigente, pari al 14 % del personale complessivamente in servizio.

Relativamente al personale con qualifica dirigenziale, nel quinquennio 2013/2017, n. 2 dirigenti su 7 sono stati preposti a differenti ambiti di competenza e responsabilità ed è stato conferito n.1 incarico dirigenziale a tempo determinato a seguito di cessazione dal servizio di un dirigente, allo scadere del quale è stata avviata e conclusa la procedura di mobilità per la copertura definitiva dell'ambito organizzativo. Nel corso del 2018 il numero delle posizioni dirigenziali è stato ridotto da 7 a 5 , a seguito della revisione della macrostruttura organizzativa dell'Ente (anche conseguente alla cessazione dal servizio di n. 2 dirigenti per scadenza dell'incarico o per collocamento a riposo); delle 5 posizioni dirigenziali rimaste, n. 1 è stata acquisita dall'esterno mediante un processo di mobilità. La riduzione delle posizioni dirigenziali ha comportato necessariamente una significativa modifica degli ambiti di competenza e responsabilità attribuiti ai Dirigenti già in servizio presso l'Ente.

Pertanto, può ritenersi che, a seguito delle cessazioni, dei percorsi di mobilità interna/esterna e delle nuove responsabilità dirigenziali attribuite, come più sopra riassunto, sia stata attuata una significativa redistribuzione delle mansioni e delle responsabilità tra il personale in servizio presso l'ente, compiendo un notevole sforzo in un'ottica di rotazione del personale medesimo, compatibilmente con la necessità di garantire la continuità amministrativa e tenuto conto delle specificità di alcuni profili professionali.

Nel maggio 2019 è stato approvato il nuovo assetto delle Aree di Posizione Organizzativa, a seguito del quale sono stati conferiti 10 incarichi di Posizione Organizzativa degli 11 previsti. Nel 2020 verrà conferito un nuovo incarico, mentre è stato differito l'affidamento di un incarico venuto meno per la cessazione dal servizio del dipendente titolare.

Nell'anno 2020 verranno a cessare ulteriori n.11 unità di personale per collocamento a riposo, a fronte delle quali si provvederà all'assunzione di nuovo personale, mediante concorsi pubblici, per un numero di unità pari a 22.

La rotazione straordinaria del personale, dettata dall'articolo 16, I comma lettera l-quater), del D.Lgs. 165/2001 (come modificato ed integrato dalla Legge 156/20129, si sostanzia in una misura obbligatoria di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi; la norma, invero, sancisce espressamente la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.



L'ente, al ricorrere dei presupposti, assicurerà il pieno rispetto della disposizione più sopra richiamata, secondo le "Linee guida in materia di applicazione della rotazione straordinaria di cui all'articolo 16, comma 1, lettera l-quater) del D.Lgs. 165/2001, alle quali si fa espressamente rinvio.

### Tutela del whistleblower

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è stata introdotta nel nostro ordinamento quale misura di prevenzione della corruzione, imponendo peraltro alle amministrazioni di individuare una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente.

Per colmare le lacune della norma e indirizzare le amministrazioni nell'utilizzo di tale strumento di prevenzione della corruzione l'Autorità ha adottato la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti» da ritenersi integralmente qui recepita. Un apposito link permetterà agli interessati di collegarsi direttamente con le Linee guida e con la documentazione allegata, compresa la scheda di segnalazione.

Si sottolinea la necessità che la segnalazione, ovvero la denuncia, sia "in buona fede": la segnalazione è effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione; l'istituto, quindi, non deve essere utilizzato per esigenze individuali o personali, ma finalizzato a promuovere l'etica e l'integrità nella pubblica amministrazione.

Il 29 dicembre 2018 è entrata in vigore la Legge 30/11/2017 n.179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". Il provvedimento legislativo, che sostituisce integralmente il testo dell'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001, tutela i cosiddetti "whistleblower", prevedendo fra l'altro che il dipendente che segnala illeciti, oltre ad avere garantita la riservatezza dell'identità, non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato o trasferito. Sarà onere del datore di lavoro dimostrare che eventuali provvedimenti adottati nei confronti del dipendente siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione. Nessuna tutela sarà tuttavia prevista nei casi di condanna, anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia, diffamazione o comunque commessi tramite la segnalazione e anche qualora la denuncia, rivelatasi infondata, sia stata effettuata con dolo o colpa grave.

Per rispondere al dettato normativo, l'Autorità Nazionale Anticorruzione si è dotata di apposita applicazione on line per la segnalazione, da parte del dipendente pubblico, di condotte illecite o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, nonché per la comunicazione di eventuali misure ritorsive adottate nei suoi confronti a fronte di precedenti segnalazioni. Grazie all'utilizzo di un protocollo di crittografia che garantisce il trasferimento di dati riservati, il codice identificativo univoco ottenuto a seguito della segnalazione registrata sul portale di ANAC consente al segnalante di "dialogare" con ANAC in modo anonimo e spersonalizzato, nel rispetto delle nuove disposizioni di legge; l'accesso all'applicazione tramite la rete TOR assicura infatti, non solo la tutela del contenuto della trasmissione della segnalazione, ma anche l'anonimato delle transazioni tra il segnalante e l'applicazione, rendendo impossibile per il destinatario e per tutti gli intermediari nella trasmissione avere traccia dell'indirizzo internet del mittente.

Il Comune di Lissone, in attuazione di specifica previsione del precedente PTPCT 2019/2021, ha provveduto nel corso del 2019 all'acquisizione di apposito applicativo informatico per la segnalazione degli illeciti predetti da parte dei propri dipendenti e dei collaboratori delle imprese fornitrici del Comune, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, assicurandone pertanto la piena tutela, nel rispetto della nuova normativa e dell'articolo 8 del Codice di Comportamento interno del Comune di Lissone. Con provvedimento giuntale n. 295 in data 21 agosto 2019 è stata disposta l'attivazione del suddetto applicativo a far data dall'1 settembre 2019, stabilendo le modalità di accesso al medesimo e dando atto delle specifiche di riservatezza e sicurezza del software, come riportate nell'allegato A) alla deliberazione medesima. Dell'attivazione dell'applicativo suddetto è stata data ampia informazione al personale del Comune; ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Amministrazione è stato comunicato e viene di volta in volta comunicato il link di accesso alla piattaforma. Dalla data di attivazione dell'applicativo a tutt'oggi non risulta pervenuta alcuna segnalazione da parte dei soggetti titolati al RPCT.

## Formazione

Il Comune predispose il Piano Annuale di Formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo, con particolare riferimento ai dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti a rischi corruttivi, in attuazione di quanto specificamente disposto dall'articolo 1, comma VIII, della Legge 190/2012.

Come auspicato dal PNA 2019, occorre dar corso a un cambiamento radicale nella programmazione e attuazione della formazione, al fine di favorire la crescita effettiva di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti pubblici in materia di prevenzione della corruzione.

La formazione verrà strutturata su due livelli:

- uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e legalità, ricomprendente un approfondimento sulle previsioni del Codice di Comportamento adottato dall'Ente;
- uno specifico rivolto ai componenti degli organismi interni di controllo, ai Dirigenti, ai funzionari e dipendenti preposti ai settori maggiormente esposti ai rischi corruttivo, mirato a valorizzare i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto all'interno dell'Amministrazione.

Le metodologie formative, specie nel secondo livello di formazione, dovranno prevedere la formazione applicata ed esperienziale, orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto dell'Amministrazione (con analisi degli effettivi rischi tecnici ed amministrativi), attraverso vari meccanismi di azione (analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi ecc.).

## Controlli di regolarità amministrativa

Si riportano di seguito le misure di carattere generale inerenti la formazione degli atti amministrativi, dettate in funzione di prevenire/contrastare i fenomeni corruttivi:

- I provvedimenti conclusivi dei procedimenti amministrativi 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 civico.
- I provvedimenti conclusivi dei procedimenti devono sempre essere motivati con precisione, chiarezza e completezza. La motivazione deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'amministrazione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria. Particolare attenzione va posta a rendere chiaro il percorso che porta ad assegnare qualcosa a qualcuno, alla fine di un percorso trasparente, legittimo e finalizzato al pubblico interesse (buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione).
- Lo stile dovrà essere il più possibile semplice e diretto. E' preferibile non utilizzare acronimi, abbreviazioni e sigle (se non quelle di uso più comune). E' opportuno esprimere la motivazione con frasi brevi intervallate da punteggiatura. Questo per consentire a chiunque, anche a coloro che sono estranei alla pubblica amministrazione ed ai codici di questa, di comprendere appieno la portata di tutti i provvedimenti.
- Nelle procedure di gara o di offerta, anche negoziata, ovvero di selezione concorsuale o comparativa, dovrà essere sempre individuato un soggetto terzo con funzioni di segretario verbalizzante "testimone", diverso da coloro che assumono le decisioni sulla procedura.
- Nel fascicolo del singolo procedimento, sia cartaceo che elettronico, devono essere conservati tutti gli atti, di qualunque natura e provenienza, che consentono di ricostruire l'intero processo decisionale e le ragioni dello stesso.

I provvedimenti di competenza dei Dirigenti e delle posizioni organizzati all'uopo delegate alla gestione dai Dirigenti saranno oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa da parte della competente struttura di controllo interno, presieduta dal Segretario Generale/RPCT e composta da dipendenti dell'Ente dallo stesso designati, con periodica rotazione; a seguito delle recenti modifiche apportate al Regolamento sui controlli interni (in attuazione di una precisa misura prevista nel precedente PTPC), sono stati

intensificati i controlli relativi alle determinazioni inerenti le procedure di affidamento diretto e negoziate negli appalti di lavori, forniture e servizi, effettuando i controlli su un campione più elevato di provvedimenti.

I controlli di regolarità amministrativa sono stati altresì estesi, sempre a seguito di recenti modifiche al relativo Regolamento introdotte in attuazione del PTPC, agli altri provvedimenti dirigenziali (ordinanze ordinarie, autorizzazioni, concessioni, permessi, ecc.), precedentemente non ricadenti in ambito di controllo.

### Patto d'integrità

Il Patto d'Integrità del Comune di Lissone, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 222 del 4.6.2014, stabilisce la reciproca, formale obbligazione del Comune di Lissone e dei partecipanti alle gare per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza nonché l'esplicito impegno anti-corruzione di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione dei contratti e/o al fine di distorcerne la relativa corretta esecuzione.

Il Patto è strumento integrativo del presente Piano triennale per la prevenzione della corruzione, e deve essere sottoscritto dai partecipanti alle gare per l'affidamento di lavoro, servizi e forniture, in conformità a quanto previsto dall'articolo 1, comma XVII, della Legge 190/2012.

### Ulteriori misure generali

Oltre alle misure di carattere generale più sopra illustrate, l'Ente adotta misure volte a garantire :

- il pieno rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti, ed in particolare delle disposizioni dettate dal codice relativamente ai conflitti di interesse e agli obblighi di astensione;
- l'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel piano triennale;
- l'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190/2012 e alla normativa di attuazione);
- l'acquisizione, annualmente entro il mese di gennaio, della dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità, tenendo conto che le situazioni di incompatibilità, come quelle di inconferibilità, accertate sono contestate dal responsabile della prevenzione per gli incarichi conferiti dal comune;
- la puntuale verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190/2012 e come disciplinata dal nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- la conoscenza, da parte dei dipendenti, del piano triennale di prevenzione della corruzione sia al momento dell'assunzione sia, per quelli in servizio, con cadenza periodica che si intende acquisita e implicita con i corsi di formazione o mediante diffusione di idonee informative;

## M. Monitoraggio

---

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione introdotti; è attuata da tutti i soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio.

La verifica dell'attuazione delle misure previste può essere svolta direttamente dal R.P.C.T., coadiuvato dal suo staff, in via ordinaria, verso processi e misure appartenenti ad Aree individuate a rischio e, in via straordinaria, verso processi – a prescindere dalla classificazione del rischio – per i quali siano emerse situazioni di particolare gravità conseguenti a segnalazione di illeciti, interventi della magistratura, etc.

La legge 190/2012 prescrive l'obbligo di aggiornare annualmente il Piano triennale di prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.T.).

Come è noto, uno degli elementi portanti del P.T.P.C.T., in base alla normativa vigente e alle indicazioni contenute nel P.N.A. e nei suoi aggiornamenti è rappresentato dall'analisi dei processi per l'individuazione

dei possibili rischi di *maladministration* e la conseguente definizione di misure di prevenzione, cioè di misure di mitigazione del rischio: tali misure si distinguono in “obbligatorie”, perché contenute in prescrizioni normative, e “ulteriori”, caratterizzate, invece, da una valenza organizzativa, incidenti sulla singola unità responsabile del processo interessato o, trasversalmente, sull’intera organizzazione.

Ai fini dell’aggiornamento del P.T.P.C.T., il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha promosso, nel corso del 2019, un’azione di estensione e approfondimento dell’attività di analisi e mappatura dei rischi e dei processi in esso descritti, proseguendo il lavoro svolto a partire dall’anno precedente. Le modalità di svolgimento delle attività di analisi sono state improntate al metodo della formazione laboratoriale, con la costituzione di gruppi di lavoro che si sono occupati di:

- confermare, a fronte di un più approfondito esame, i contenuti delle analisi iniziali che hanno permesso di elaborare e approvare l’attuale P.T.P.C.T.;
- mappare tutti i processi e individuare, se ritenuto opportuno e in logica incrementale rispetto al lavoro svolto nelle analisi iniziali, nuove tipologie di processi, relativi rischi e fattori abilitanti;
- per ogni processo, fase e attività, proporre misure obbligatorie e ulteriori;
- per ogni processo, fase e attività a rischio, proporre la valutazione del rischio secondo la metodologia definita dal P.T.P.C.T. di seguito descritta.

## N Metodologia seguita nel processo di analisi dei rischi

---

Le logiche legate all’utilizzo delle schede di rilevazione dei rischi di processo partono dalle indicazioni del P.N.A. e dei suoi aggiornamenti, che prevedono di utilizzare i relativi allegati operativi per tener traccia di una serie di variabili utili alla gestione del rischio.

In particolare, le schede utilizzate comprendono le Aree previste dalla normativa e quelle individuate successivamente da ANAC e dall’Ente, seguendo le proprie specificità operative.

Le schede utilizzate per rilevare i punti salienti dell’analisi di ciascuna delle 4 Aree obbligatorie indicate all’Allegato 2 del P.N.A. 2013, e delle Aree Specifiche hanno permesso di approfondire i seguenti aspetti:

- per ciascuna Area, processo, fase/attività, i possibili rischi di corruzione e misure (classificate anche secondo le famiglie indicate da ANAC per il monitoraggio dei P.T.P.C.T. sulla piattaforma creata nel Luglio del 2019). Tali famiglie sono di seguito riportate:
  - A. misure di controllo
  - B. misure di trasparenza
  - C. misure di definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento
  - D. misure di regolamentazione
  - E. misure di semplificazione
  - F. misure di formazione
  - G. misure di rotazione
  - H. misure di disciplina del conflitto di interessi
  - I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)
- per ciascun rischio, i fattori abilitanti (i.e. a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli); b) mancanza di trasparenza; c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento; d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; e) scarsa responsabilizzazione interna; f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; g) inadeguata diffusione della cultura della legalità; h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione; i) carenze di natura organizzativa - es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.; l) carenza di controlli);
- per ciascun processo, fase/attività e per ciascun rischio, le misure obbligatorie e/o ulteriori (denominate specifiche) che servono a contrastare l’evento rischioso;
- le misure generali o trasversali, trattate con riferimento all’intera organizzazione o a più Aree della stessa;
- per ciascun processo e misura il relativo responsabile;
- per ciascuna misura, il relativo indicatore e target di riferimento;

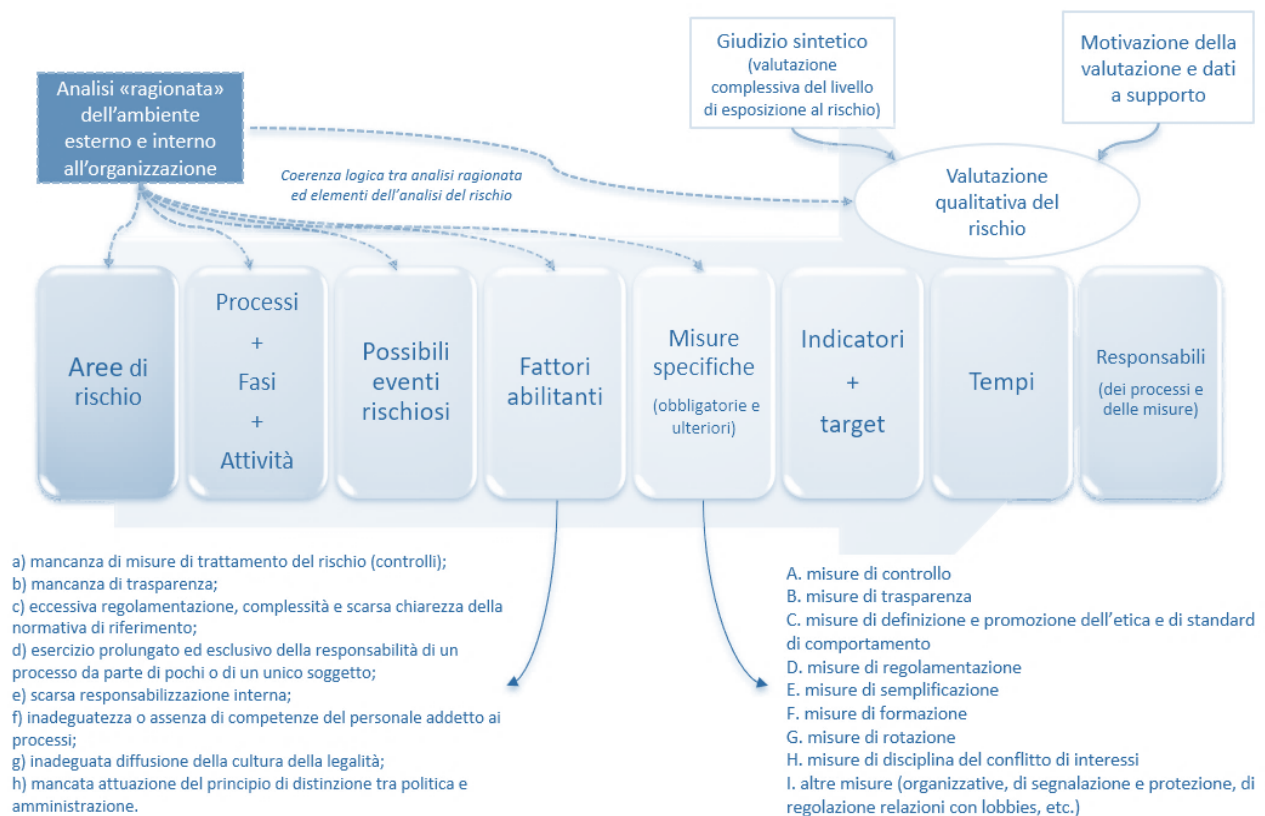
- per ciascuna misura, la tempistica entro la quale deve essere messa in atto per evitare il più possibile il fenomeno rischioso.

Proseguendo nel processo di gestione del rischio, la valutazione del rischio prende spunto dalle indicazioni del nuovo PNA 2019 per la valutazione del grado di rischio dei propri processi. Si è deciso, quindi, di adeguare il presente Piano alle indicazioni del PNA 2019 in merito alla Motivazione della misurazione applicata; a fianco di ogni misurazione e fascia di giudizio si riporta quindi un elemento qualitativo di analisi che permette di comprendere più agevolmente il percorso logico seguito. Lo schema seguito (un esempio) è riportato di seguito:

Giudizio sintetico (valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio)	Motivazione della misurazione applicata e dati a supporto
<b>Medio-Alto</b>	Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta Medio-Alto poiché, considerati i rischi individuati e i fattori abilitanti (mancanza di trasparenza e scarsità di controlli), si tratta di un processo complesso, nel quale sono presenti interessi economici, elevata discrezionalità e impatti significativi sull'immagine dell'Ente. Il Comune di Lissone adotta opportunamente misure di trasparenza e controllo in fasi caratteristiche del processo analizzato, seguendone le specificità delle fasi.

Le schede utilizzate per la valutazione del rischio richiamano quattro fasce di rischiosità così modulate sulla base dell'esperienza sino ad oggi maturata: BASSO (da 0 a 4), MEDIO (da 4,01 a 9), MEDIO-ALTO (da 9,01 a 14), ALTO (da 14,01 a 25).

Il modello che ne discende è di seguito sinteticamente rappresentato:



## Analisi e valutazione dei rischi

L'analisi, valutazione e trattamento del rischio è stata svolta nell'Allegato A al presente PTPCT secondo la scheda di seguito riportata come esempio.

### Area A - Acquisizione e progressione del personale

Scheda rischio AREA A		A) Acquisizione e progressione del personale				Grado di rischio	Valore del rischio		
1	PROCESSO (es. da Liv.2)	RESPONSABILE di processo		[...]		Rischio di processo	--		
							MOTIVAZIONE della valutazione del rischio: [...]		
POSSIBILI RISCHI (di processo, fase o attività) (selezionare dal menù a tendina)	Fattori abilitanti (selezionare dal menù a tendina)	OBIETTIVO (selezionare dal menù a tendina)	MISURE SPECIFICHE (anche con fasi e/o modalità di attuazione, se si tratta di misure particolarmente complesse) (selezionare dal menù a tendina)	Misura obbligatoria / ulteriore (o/u) (selezionare dal menù a tendina)	Tipologia di misura (selezionare da menù a tendina)	INDICATORE	Target (Valore desiderato dell'indicatore)	TEMPI: termine per l'attuazione delle Misure	RESPONSABILE della misura (se differente dal responsabile di processo)
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					
--	--	--	--	--					

## O. SEZIONE TRASPARENZA

---

### O.1 Premessa

La disciplina della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni è stata oggetto, negli ultimi anni, di rilevanti interventi normativi. Innanzitutto, il 28.11.2012 è entrata in vigore la legge 6.11.2012, n.190, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, che ha fatto del principio di trasparenza uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione, conferendo al Governo la delega al riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

In attuazione della delega il Governo ha adottato il D.Lgs. 14.3.2013, n.33, ove all’art. 1, comma 1, si definiva la trasparenza “come accessibilità totale delle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche”.

Con il decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97 recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, sono state modificate varie norme, ma soprattutto è stato introdotto nel nostro ordinamento un diritto di accesso (semplice e generalizzato) non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

La ratio della riforma risiede nella dichiarata finalità di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico (art. 5, comma 2 del decreto trasparenza).

Ciò in attuazione del principio di trasparenza che il novellato articolo 1, comma 1, del decreto trasparenza ridefinisce come accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni non più solo finalizzata a “favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche”, ma soprattutto, e con una modifica assai significativa, come strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all’attività amministrativa. L’intento del legislatore è ancor più valorizzato in considerazione di quanto già previsto nel co. 2 dell’art. 1 del decreto trasparenza secondo cui la trasparenza è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, e integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino. La trasparenza diviene, quindi, principio cardine e fondamentale dell’organizzazione delle pubbliche amministrazioni e dei loro rapporti con i cittadini.

Tra le modifiche più importanti introdotte nel d.lgs. 33/2013 si registra quella della piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell’integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza (PTPCT) come già indicato nella delibera n. 831/2016 dell’Autorità inerente il PNA 2016. Le amministrazioni e gli altri soggetti obbligati sono tenuti, pertanto, ad adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, un unico Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza.

Per quel che concerne i contenuti, gli obiettivi strategici in materia di trasparenza definiti da parte degli organi politici costituiscono elemento necessario, e dunque ineludibile, della sezione del PTPCT relativa alla trasparenza.

Il legislatore ha rafforzato poi la necessità che sia assicurato il coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell’amministrazione nonché con il piano della performance. Ciò al fine di garantire coerenza tra gli strumenti di programmazione e assicurare l’effettiva sostenibilità ed attuazione degli obiettivi assegnati.

Nel novellato art. 10 del d.lgs. 33/2013 viene chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza debba essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Per l'attuazione delle misure previste dal d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016 l'ANAC ha adottato due specifiche Linee Guida:

- "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013", approvate con delibera n. 1309 del 28 dicembre 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", approvata con delibera n.1310 del 28 dicembre 2016.

## O.2 Misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza

### O.2.1 Organizzazione per la trasparenza

Il Segretario Generale è individuato quale "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" con il compito di promuovere il procedimento di elaborazione e di aggiornamento del Programma Triennale, di controllare l'esatto adempimento degli obblighi previsti dal d.lgs. 33/2013..

Ai n. 5 Dirigenti in servizio presso l'Ente alla data di stesura del presente Piano, nonché al Comandante della Polizia Locale per gli ambiti allo stesso attribuiti, compete la responsabilità della trasmissione dei dati al sito web al fine della loro pubblicazione, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 33/2013 in ordine alla qualità delle informazioni pubblicate: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità. Gli ambiti sono quelli definiti nella griglia di pubblicazione allegata sub C) al presente Piano quale parte integrante e sostanziale, con indicazione del relativo Dirigente responsabile.

I Dirigenti individuano all'interno dei propri uffici i soggetti preposti alla preparazione dei dati, informazioni e documenti soggetti alla pubblicazione.

Le misure previste nella presente sezione, come del resto tutte le misure previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, verranno tradotte in specifici obiettivi assegnati ai Dirigenti nel PEG-Piano della Performance, anche in virtù di quanto disposto dal novellato articolo 10, comma 3, del D.Lgs. 33/2013, che testualmente recita: "La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali".

### O.2.2. Organismo indipendente di Valutazione

Gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) rivestono un ruolo importante nel sistema di gestione della performance e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, svolgendo i compiti previsti dall'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Al riguardo si rinvia al d.p.r. del 9 maggio 2016, n. 105 «Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle amministrazioni pubbliche» e, in particolare all'art. 6. Gli OIV validano la relazione sulle performance, di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009, dove sono riportati i risultati raggiunti rispetto a quelli programmati e alle risorse; propongono all'organo di indirizzo la valutazione dei dirigenti; promuovono e attestano l'assolvimento degli obblighi di trasparenza (art. 14, co. 1, lett. g), d.lgs. 150/2009).

La connessione fra gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza ha trovato conferma nel d.lgs. 33/2013, ove si è affermato che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione (art. 10). Gli OIV, o gli organismi analoghi deputati alla misurazione e valutazione della performance, sono tenuti a verificare la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli



indicati nel piano della performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance (art. 44). L'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al RPCT, è svolta con il coinvolgimento dell'OIV, al quale il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento (art. 43). Resta fermo il compito degli OIV concernente l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, previsto dal d.lgs. 150/2009.

Gli esiti dei controlli effettuati a seguito dell'entrata in vigore della normativa in materia di trasparenza e per gli ambiti specificamente previsti da ANAC sono stati i seguenti:

- Con riferimento all'anno 2013

“la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione (30.01.2014), di quanto riportato nell'Allegato 1 rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione”.

- Con riferimento all'anno 2014

“la veridicità e attendibilità di quanto riportato nell'allegato 1 riguardo all'assolvimento di ciascun obbligo di pubblicazione sul sito web dell'amministrazione (in apposita sezione “Amministrazione trasparente”) dei dati previsti dalle leggi vigenti nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati al momento dell'attestazione (30.1.2015)”

- Con riferimento all'anno 2015

“la veridicità e attendibilità, alla data dell'attestazione (26.2.2016), di quanto riportato nell'Allegato 2 rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione. \*

- Con riferimento all'anno 2016

“la veridicità e attendibilità, alla data dell'attestazione (4.4.2017), di quanto riportato nell'Allegato 2 rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione”.

- Con riferimento all'anno 2018

“la veridicità e attendibilità, alla data dell'attestazione (4.4.2018), di quanto riportato nell'Allegato 2.1 rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione”.

- Con riferimento all'anno 2019

“la veridicità e attendibilità, alla data dell'attestazione (1.4.2019), di quanto riportato nell'Allegato 2.1 rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione”.

Le modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012 rafforzano le funzioni già affidate agli OIV, o organismi analoghi, in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal d.lgs. 33/2013, anche in una logica di coordinamento con il RPCT e di relazione con l'ANAC.

In linea con quanto già disposto dall'art. 44 del d.lgs. 33/2013, detti organismi, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verificano che i PTPC siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

In rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza l'OIV verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT predisponde e trasmette all'OIV, oltre che all'organo di indirizzo, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012. Nell'ambito di tale verifica l'OIV ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012)

L'amministrazione comunale, con provvedimento giuntale n. 398, assunto in data 18 ottobre 2017, ha ritenuto di approvare una nuova disciplina regolamentare inerente l'istituzione e il funzionamento del Nucleo indipendente di valutazione della performance, revocando contestualmente la previgente disciplina regolamentare istitutiva dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione).

## O.2.3 Azioni per la trasparenza e le iniziative per la legalità e la promozione della cultura dell'integrità

### 5.1 – Piano per la comunicazione comunale

Le sezioni che seguono propongono i contenuti fondamentali del Programma triennale per la trasparenza del Comune di Lissone, in coerenza e attuazione delle previsioni del decreto legge 33/2013. Questo strumento per quanto necessario e vincolante non esaurisce la funzione “comunicazione” che un'amministrazione pubblica deve saper gestire a favore dei propri cittadini. Anche i contenuti che assicurano la trasparenza dell'azione amministrativa hanno bisogno di essere comunicati in modo chiaro e fruibile a tutti. Se “la trasparenza è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali,” lo sviluppo di un adeguato piano della comunicazione comunale è condizione di trasparenza. L'amministrazione comunale è impegnata a vari livelli, sia organizzativo, che tecnologico, che professionale per realizzare anche questo importante obiettivo.

### 5.2 - Sito web istituzionale

I siti web sono il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile e il meno oneroso, attraverso cui la Pubblica Amministrazione deve garantire un'informazione trasparente ed esauriente sul suo operato, promuovere nuove relazioni con i cittadini, singoli o associati, le imprese e le altre P.A, pubblicizzare e consentire l'accesso ai propri servizi, consolidare la propria immagine istituzionale.

Il Comune di Lissone da tempo si è dotato di un sito Web che risponde ai requisiti tecnico/giuridici fissati nel Codice dell'Amministrazione Digitale: realizzate con la piattaforma accessibile FlexCMP secondo un'ottica di massima navigabilità. Le attuali 10.983 pagine del sito sono fruibili da ogni tipologia di utenza, anche in presenza di disabilità fisiche (es. non vedenti, non udenti, ipovedenti) o di difficoltà di accesso.

I contenuti proposti permettono ai cittadini di acquisire informazioni su tutta l'attività dell'Ente, sui procedimenti amministrativi, sulle regole di accesso ai servizi e alle prestazioni.

Sulla home page del sito web è stata a suo tempo creata l'apposita sezione denominata “Amministrazione trasparente”, nell'ambito della quale sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi di Legge. Obiettivo fondamentale è mantenere aggiornata la struttura e i contenuti della sezione suddetta, nel rispetto delle disposizioni e delle tempistiche dettate D.Lgs. n. 33 del 14.3.2013, e dalle Linee Guida operative adottate dall'ANAC. Nel progetto di revisione del sito istituzionale del Comune di Lissone, ed in particolare della home page, l'accesso all'area verrà garantito da uno specifico richiamo collocato nella prima pagina, in posizione preminente rispetto agli altri contenuti.

Nella sottosezione riservata agli organi istituzionali, verranno pubblicati altresì i dati riguardanti la partecipazione dei consiglieri comunali alle sedute del Consiglio Comunale.

Il Consiglio Comunale il 30 novembre 2016 ha approvato una mozione con la quale si impegna l'amministrazione a pubblicare i dati in formato Excel, con particolare riferimento agli affidamenti di contratti e alla concessione di contributi economici.

### 5.3 – Adozione di una disciplina sulle diverse tipologie di accesso

Considerato il notevole contenuto innovativo della disciplina dell'accesso civico, semplice e generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso, è opportuno che l'Ente si doti di un regolamento sull'accesso, contenente una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di garantire piena attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore, dettando precise misure organizzative al fine di evitare comportamenti disomogenei tra gli uffici del Comune.

In particolare, tale disciplina dovrebbe prevedere:

1. una sezione dedicata alla disciplina dell'accesso documentale;
2. una seconda sezione dedicata alla disciplina dell'accesso civico (“semplice”) connesso agli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33;

3. una terza sezione dedicata alla disciplina dell'accesso generalizzato. Tale sezione dovrebbe disciplinare gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste di accesso generalizzato. Si tratterebbe, quindi, di:

- a) provvedere a individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato;
- b) provvedere a disciplinare la procedura per la valutazione caso per caso delle richieste di accesso.

Il dirigente del Settore Affari Generali e Istituzionali, in attuazione di uno specifico obiettivo assegnatogli nel PEG/Piano della Performance, ha elaborato apposito schema regolamentare disciplinante quanto sopra, attualmente in fase di esame da parte degli altri dirigenti e del competente assessorato; il testo regolamentare verrà a breve sottoposto a formale approvazione.

#### 5.4 - La "Bussola della Trasparenza" e la qualità del sito

La Bussola della Trasparenza ([www.magellanopa.it/bussola](http://www.magellanopa.it/bussola)) è uno strumento operativo ideato dal Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione - Dipartimento della Funzione Pubblica per consentire alle Pubbliche Amministrazioni e ai cittadini di utilizzare strumenti per l'analisi e il monitoraggio dei siti web istituzionali. Il principale obiettivo della Bussola è quello di accompagnare le amministrazioni, anche attraverso il coinvolgimento diretto dei cittadini, nel miglioramento continuo della qualità delle informazioni online e dei servizi digitali.

La Bussola della Trasparenza consente il monitoraggio dei siti web delle PA attraverso un processo automatico di verifica (crawling) che permette di:

1. verificare i siti web istituzionali (utilizzando la funzionalità "verifica sito web");
2. analizzare i risultati della verifica (controllando le eventuali faccine rosse e i suggerimenti elencati);
3. intraprendere le correzioni necessarie:
  - a) azioni tecniche (adeguare il codice, la nomenclatura e i contenuti nella home page)
  - b) azioni organizzative/redazionali (coinvolgere gli eventuali altri responsabili, per la realizzazione delle sezioni e dei contenuti mancanti e necessari per legge).
4. Dopo aver effettuato i cambiamenti è possibile verificare nuovamente il sito web, riprendendo, se necessario, il ciclo di miglioramento continuo.

Lo strumento è pubblico e accessibile anche da parte del cittadino che può effettuare verifiche sui siti web delle pubbliche amministrazioni e inviare segnalazioni.

L'obiettivo del Comune di Lissone è quello di utilizzare la Bussola della Trasparenza per alimentare un processo di miglioramento continuo delle informazioni, dei dati e dei documenti pubblicati sul proprio sito web.

La bussola della trasparenza ([www.magellanopa.it/bussola](http://www.magellanopa.it/bussola)) è uno strumento operativo ideato dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione per consentire ai cittadini e alle P.A. di utilizzare strumenti per l'analisi ed il monitoraggio dei siti web istituzionali, con particolare riferimento all'assolvimento degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013, e risulta essere uno strumento di monitoraggio per promuovere il miglioramento per gli operatori e di verifica esterna per gli utenti.

Alla data di approvazione del presente programma i riscontri della "bussola" danno per rispettati tutti gli obblighi di pubblicazione, intesa come presenza delle sezioni previste dalla legge e la loro articolazione secondo lo schema normativo, fatta eccezione per la sottosezione Privacy per la quale sono in corso delle attività di completamento.

#### 5.5 – Soldipubblici

Per conoscere chi, quanto e come si spendono i soldi pubblici i cittadini hanno a disposizione il portale "soldipubblici.gov.it". Il progetto vuole promuovere e migliorare l'accesso e la comprensione dei cittadini sui dati della spesa della Pubblica Amministrazione, in un'ottica di maggiore trasparenza e partecipazione.

Con questa prima release è possibile accedere ai dati dei pagamenti di varie amministrazioni: delle regioni, delle aziende sanitarie regionali, delle province e dei comuni, con cadenza mensile e aggiornamento al mese precedente. I dati sono tratti dal sistema SIOPE, frutto di una collaborazione tra Banca d'Italia e Ragioneria Generale dello Stato, che aggrega i pagamenti giornalieri delle diverse PA attraverso oltre 250 codifiche gestionali. L'amministrazione di Lissone, oltre a pubblicare sul proprio sito il link al portale, dove sono già presenti i propri dati, ottenibili con una semplice operazione di ricerca, verificherà la possibilità di sviluppare un applicativo proprio per la pubblicazione dei dati relativi esclusivamente alle proprie spese.

### 5.6 - Procedure organizzative

Al fine di assicurare “l’accuratezza” dei contenuti, ovvero l’esattezza del dato e la capacità dello stesso di rappresentare correttamente il fenomeno che intende descrivere, nel corso del 2019 continuerà l’opera di miglioramento delle procedure organizzative relative all’iter standardizzato per la pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti sul sito, sia mediante la rete dei redattori sia tramite i responsabili dei singoli procedimenti, sia mediante la redazione centrale che ad oggi fa capo al Servizio Comunicazione. Quest’ultimo servizio opera in modo trasversale per tutto l’ente, fornendo supporto ai singoli redattori. Dal punto di vista metodologico, è necessario che le singole Unità Operative responsabili della redazione dei contenuti si pongano in un’ottica di comunicazione integrata e in stretta collaborazione con il Servizio Comunicazione.

### 5.7 - “lo Sportello per il cittadino”

Fin dall’inizio del suo mandato, questa amministrazione ha voluto che fosse realizzato un servizio di relazione con i cittadini “diffuso e policentrico”, che portasse a sistema le modalità di interazione con i cittadini attraverso i diversi canali di relazione (front-office, corrispondenza cartacea, contatti telefonici, web, e-mail, newsletter, incontri di quartiere, consigli comunali aperti), in particolare rispetto ai processi delle segnalazioni, dei reclami e dei suggerimenti nei confronti dell’amministrazione. La sollecita “pressione” dei cittadini, secondo il più classico dei meccanismi di “voice”, porta inevitabilmente ad adottare un modello di governo al cui centro sono posti i bisogni della comunità amministrata.

In questo processo, particolare importanza riveste lo Sportello per il Cittadino, le cui attività sono scomponibili in due ambiti principali di funzioni:

- attività di front-office, dirette a favorire lo scambio di informazioni fra amministrazione e cittadini, mediate la raccolta di segnalazioni e criticità; i canali di contatto sono diversi, e-mail, telefonate, reclami scritti;
- attività di back-office, necessarie alla gestione delle richieste e all’attivazione degli interventi da parte degli uffici competenti;

### 5.8 – La semplificazione del linguaggio

Nell’ambito delle azioni da mettere in campo, un segmento di attività può essere individuato nella cura del linguaggio burocratico, da rimodulare nell’ottica della trasparenza. Occorre fare in modo che tutti i testi prodotti dall’amministrazione siano redatti in maniera tale da essere compresi da chi li consulta e ne è destinatario, attraverso l’utilizzo di un linguaggio comprensibile, limitando al necessario espressioni in “burocratese” e termini eccessivamente tecnici. Come previsto dall’Ordine del giorno approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 81 del 17.9.2015, in ogni provvedimento amministrativo, Delibere di Consiglio Comunale e di Giunta Comunale, Determinazioni dirigenziali, dovrà essere inserita “una sezione iniziale che in poche righe riassume, in un linguaggio semplice e chiaro, il contenuto del documento”.

### 5.9 – Il ciclo della performance

Il ciclo di gestione della performance è un concetto centrale nel D.Lgs. n. 150/2009. La sua introduzione ha importanti implicazioni per gli enti locali, in particolare:

- rafforzamento dei legami tra politiche, strategia e operatività, ottenibile attraverso una sufficiente coerenza tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;
- programma per la trasparenza e l’integrità: la trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino, richiede la pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;
- la definizione e misurazione degli outcome, intesa come l’esplicitazione degli impatti di politiche e azioni a partire dalla pianificazione strategica, fino alla comunicazione verso i cittadini;
- il miglioramento continuo dei servizi pubblici, ottenibile attraverso l’utilizzo delle informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance sia a livello organizzativo che individuale, e attraverso cicli di retroazione (feedback) formalizzati.

Con tale documento, i cittadini hanno a disposizione la possibilità di conoscere e valutare l’operato degli enti pubblici. La pubblicazione dei dati relativi alla performance rende poi comparabili i risultati raggiunti,

avviando un processo virtuoso di confronto e crescita, rendendo quindi ancora più utile lo sviluppo di sistemi che garantiscano l'effettiva conoscibilità e comparabilità dell'agire degli enti.

Il piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. Il piano è un documento programmatico cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori di risultato ed i target. Attraverso questo strumento sono definiti gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la comunicazione della performance.

Inoltre, il piano ha la finalità di assicurare la comprensibilità della rappresentazione della performance. Per fare questo, nel piano deve essere esplicitato il legame che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione. Infine, il piano deve assicurare l'attendibilità della rappresentazione della performance attraverso la verifica ex post della correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Il secondo elemento alla base del ciclo di gestione della performance è il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa. I sistemi di misurazione della performance sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici e, se appropriatamente sviluppati e implementati, possono svolgere un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici, nell'allineamento alle migliori pratiche in tema di comportamenti, attitudini e performance organizzative. L'effettiva implementazione di un sistema di misurazione della performance è necessaria per almeno due ordini di ragioni: la prima è relativa alla soddisfazione delle esigenze dei cittadini, mentre la seconda si riferisce alla migliore capacità di scelta e di selezione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse. Quanto al primo profilo, il sistema di misurazione della performance deve essere orientato principalmente al cittadino; la soddisfazione e il coinvolgimento del cittadino costituiscono, infatti, il vero motore dei processi di miglioramento e innovazione. Quanto al secondo profilo, la misurazione della performance consente di migliorare l'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze.

Il terzo elemento è costituito dalla valutazione della performance individuale. Il decreto prevede un legame esplicito tra obiettivi strategici, obiettivi operativi e valutazione individuale, attraverso l'attività di programmazione, che permette di definire e assegnare risorse, tempistiche e responsabilità ai vari livelli organizzativi, gruppi di lavoro e singoli individui

Infine, il ciclo di gestione delle performance prevede la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai principali stakeholder esterni. La "relazione sulla performance" deve evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. A questa relazione dovrà essere assicurata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

L'ente, nel corso del 2018, ha elaborato e proposto un nuovo sistema di misurazione, valutazione e gestione della performance, in coerenza con modifiche normative introdotte dal Legislatore nel corso del 2017; la proposta, discussa e licenziata positivamente in sede di Delegazione Trattante per gli aspetti di competenza, è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 205 del 27.03.2019.

Il nuovo sistema rispetta e applica i contenuti del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015", con il quale il legislatore ha riscritto le regole di valutazione della performance dei lavoratori pubblici.

I punti salienti del provvedimento, che persegue l'obiettivo generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni, sono i seguenti:

- **PREMIALITA'.** Il rispetto delle norme in tema di valutazione sarà condizione necessaria per l'erogazione di premi e per il riconoscimento delle progressioni economiche, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale ed il conferimento degli incarichi dirigenziali. La valutazione negativa delle performance rileverà ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale, oltre che a fini disciplinari.
- **MISURA DELLA PERFORMANCE.** Ogni singola amministrazione dovrà valutare la performance con riferimento all'amministrazione nella globalità, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si suddivide, nonché ai singoli dipendenti o team.

- **OBIETTIVI GENERALI.** Fermi restando gli obiettivi specifici di ogni amministrazione, si introduce la categoria degli obiettivi generali, che individuano le priorità, in termini di attività, delle pubbliche amministrazioni.
- **OIV.** Gli Organismi indipendenti di valutazione (o i Nuclei Indipendenti di Valutazione) saranno chiamati a riscontrare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi pianificati nell'intervallo temporale di riferimento, segnalando eventuali interventi correttivi.
- **CITTADINI.** Riconosciuto un ruolo attivo dei destinatari dell'azione pubblica nella valutazione della performance organizzativa.
- **DIRIGENTI.** Nell'accertamento della performance individuale del dirigente è assegnata priorità agli esiti della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno la gestione. L'eventuale rilevazione di una performance negativa spiegherà rilevanza ai fini della responsabilità dirigenziale e, limitatamente ad alcune fattispecie, per gli illeciti deontologici.
- **SANZIONI.** Previste per la mancata adozione del Piano della performance.
- **REMUNERAZIONE DELLA PERFORMANCE.** I meccanismi per la distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance vengono affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa, cioè quella degli uffici, in termini di servizi resi, unitamente a quella individuale, nonché le relative regole.

### O.3 Vigilanza e monitoraggio sugli obblighi in materia di trasparenza

Il Segretario Generale, nella sua qualità di responsabile della Trasparenza, cura, in concomitanza con la predisposizione dei report sull'andamento dei programmi la redazione di un sintetico prospetto riepilogativo sullo stato di attuazione del Programma, con indicazione degli scostamenti e delle relative motivazioni e segnalando eventuali inadempimenti. Rimangono naturalmente ferme le competenze e responsabilità dei singoli Dirigenti relative all'adempimento dei singoli obblighi di pubblicazione previsti dalle normative vigenti, come riportati nella griglia di pubblicazione allegata sub B) al presente Piano, con indicazione del relativo Dirigente responsabile.

Il nucleo Indipendente di Valutazione (NIV) vigila sulla redazione del monitoraggio e sui relativi contenuti, tenuto conto che l'ente punta ad integrare in maniera quanto più stretta possibile gli obiettivi del presente Programma con quelli del Piano della Performance.

Sul sito web dell'amministrazione sarà pubblicato il presente programma, unitamente allo stato annuale di attuazione, riassunto dal RPCT nella relazione redatta annualmente secondo lo schema predisposto da ANAC.