



**COMUNE DI BERNATE TICINO  
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO**

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
E DELLA TRASPARENZA**

**PTPCT 2022/2024**

*articolo 1, commi 8 e 9, della L. 6-11-2012 n.190  
Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)*

**Aggiornamento 2022**

## Sommario

1.	Contenuti generali .....	4
1.1.	Premessa.....	4
1.2.	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e Trasparenza – Aggiornamento 2022.....	5
2.	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza .....	5
2.1.	Gli attori del sistema comunale di prevenzione della corruzione.....	5
2.1.1.	Autorità indirizzo politico.....	5
2.1.2.	Responsabile della prevenzione.....	6
2.1.3.	Responsabile di settore.....	7
2.1.4.	Nucleo di valutazione.....	7
2.1.5.	I dipendenti.....	8
2.1.6.	Il Responsabile della Protezione dei Dati – RPD. Modello delle relazioni.....	8
2.1.7.	Collaboratori dell’Amministrazione.....	9
2.2.	Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022/2024.....	9
2.2.1.	Analisi del contesto .....	10
2.2.2.	Contesto esterno .....	10
2.2.3.	Contesto interno.....	13
2.2.4.	La mappatura dei processi e le aree a Rischio.....	14
2.2.5.	La Valutazione del Rischio – la metodologia utilizzata.....	14
2.2.6.	Il trattamento del rischio.....	15
3.	Le misure generali .....	15
3.1.	Il codice di comportamento - Aggiornamento .....	15
3.2.	La rotazione del personale .....	16
3.3.	Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (c.d. panntuflage).....	18
3.4.	Controllo nella formazione delle decisioni dei procedimenti a rischio (Art. 1 c. 9, lett. b della Legge n. 190/2012) .....	18
3.5.	Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower).....	19
3.6.	Patti di integrità e Protocolli di legalità.....	19
3.7.	Astensione in caso di conflitto di interessi (Art. 6 bis Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii).....	19
3.8.	Disciplina degli incarichi non consentiti ai dipendenti.....	20
4.	Trasparenza .....	20

4.1. L'accesso civico .....	21
4.2. Individuazione degli obblighi di pubblicazione .....	21
4.3. Dati ulteriori.....	21
4.4. Organizzazione del lavoro .....	22
4.5. Azioni programmate .....	22
5. Collegamento con il Piano della Performance e monitoraggio .....	22
6. Consultazione sul Piano e sui suoi aggiornamenti.....	23

**Allegati:**

A - Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi;

B - Analisi dei rischi;

C - Individuazione e programmazione delle misure;

C1 – Individuazione delle principali misure per aree di rischio;

D - Misure di trasparenza;

E - Patto di Integrità;

F – Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti (Whistleblower).

## 1. Contenuti generali

### 1.1 - Premessa

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” è stato introdotto nell’ordinamento italiano un sistema organico di disposizioni finalizzato alla prevenzione del fenomeno corruttivo per perseguire i seguenti obiettivi principali:

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

Il termine di corruzione preso a riferimento dalla legislazione anticorruzione è inteso in un’accezione ampia che comprende tutte quelle situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere affidatogli al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti, pertanto, sono ben più ampie della fattispecie penalistica ricomprendendo non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione (Titolo II, Capo I, del codice penale), ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa, sia nel caso in cui l’azione abbia successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo (Circ. Funzione Pubblica n. 1 del 25 gennaio 2013 e Piano Nazionale Anticorruzione 2013).

Nell’assetto normativo delineato la strategia di contrasto alla corruzione si articola su due livelli, quello nazionale e quello “decentrato” a livello di singola amministrazione pubblica, e si avvale:

– (a livello “nazionale”), del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) che contiene gli obiettivi strategici governativi per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l’attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione delle amministrazioni locali, enti locali inclusi.

– (a livello decentrato) del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) che, sulla base delle indicazioni presenti nel PNA, effettua l’analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli

Con la deliberazione n.1064 del 13 novembre 2019 l’Autorità ha approvato il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2019/2021 rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni e gli orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono stati oggetto di specifici provvedimenti di regolamentazione o indirizzo

Pur in continuità con i precedenti PNA, l’Autorità ha ritenuto di sviluppare ed aggiornare nel PNA 2019 le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo confluite nell’Allegato 1 che costituisce l’unico riferimento metodologico da seguire nella predisposizione del PTPCT.

In data 2 febbraio 2022 il Consiglio dell’ANAC ha approvato gli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” che si inserisce in un quadro normativo di una più generale riforma della programmazione strategica ed operativa ancora non definito. Infatti l’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale nuovo strumento di programmazione che nelle intenzioni del legislatore dovrebbe unificare diversi strumenti di programmazione già vigenti e separatamente disciplinati tra cui il Piano Triennale della prevenzione e della corruzione. Tuttavia alla data odierna il quadro normativo di riferimento risulta in divenire e caotico in quanto pur essendo la norma istitutiva del PIAO pienamente vigente mancano gli strumenti attuativi e non sono state operate quelle abrogazioni,

previste dal comma 5 dell'art. 6 del D.L.80/2021 che avrebbero fatto chiarezza sugli adempimenti richiesti agli Enti locali. In questo quadro di riferimento gli "Orientamenti" dell'ANAC ci ricordano l'obbligatorietà dell'approvazione del PTPC nel termine assegnato che per l'anno in corso, con il comunicato dell'ANAC del 12 gennaio 2022, è stato fissato al 30 Aprile 2022.

## **1.2 - Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e Trasparenza – Aggiornamento 2022**

### Lo stato dell'arte

Il PTPCT precedente, approvato con deliberazione G.C. n. 23 del 29.03.2021, strutturato in coerenza con le indicazioni contenute nel PNA 2019, interviene in modo puntuale sulla mappatura dei processi con l'applicazione della nuova metodologia di valutazione del rischio illustrata dall'ANAC, nell'Allegato 1 al PNA 2019, con un approccio di tipo qualitativo del rischio, dando spazio alla motivazione della valutazione ed introducendo gli indicatori di stima suggeriti dall'Autorità.

### Piano di prevenzione 2022/2024 - pianificazione di massima

Il presente Piano, in linea con gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" approvati dalla consiglio dell'ANAC il 2 febbraio 2022 si pone in continuità con il precedente rispetto al quale è stata rivisitata la mappatura dei processi tenendo conto delle dimensioni organizzative dell'ente, dell'analisi del contesto e avendo riguardo alle attività più rilevanti; sono state, altresì, definite le modalità di attivazione della rotazione straordinaria e la procedura per la segnalazione di condotte illecite da parte dei dipendenti pubblici per adeguarla alle modifiche introdotte dalla legge 30 novembre 2017, n.179 e alle nuove linee guida dell'Anac.

Lo sviluppo del processo di aggiornamento del Piano è stato gestito dal Responsabile della prevenzione della corruzione, acquisendo informazioni e dati necessari dai Responsabili delle aree organizzative.

## **2 - Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza**

### **2.1 - Gli attori del sistema comunale di prevenzione della corruzione.**

Il PTPC riguarda e coinvolge l'intera organizzazione comunale e, pur nei diversi ruoli, competenze e responsabilità, tutti i soggetti che operano nell'Ente o che collaborano con esso.

#### **2.1.1 - Autorità indirizzo politico**

Concorrono all'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione secondo le specifiche competenze attribuite:

- il Sindaco cui compete, in qualità di organo di indirizzo-politico a competenza residuale generale la designazione del responsabile della prevenzione della corruzione;
- la Giunta comunale che approva il PTPC e i suoi aggiornamenti annuali in considerazione della natura organizzativo gestionale e della sua stretta relazione con il Piano performance;
- il Consiglio comunale che, come previsto dal comma 8 dell'art.1 della legge n.190/2012 novellato dal D.lgs. n.97/2016, nella sua qualità di organo di indirizzo e controllo partecipa alla definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza con l'approvazione del Documento Unico di programmazione.

## 2.1.2 - Responsabile della prevenzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della Legge n. 190/2012 così come modificata ed integrata dal D.lgs. n.97/2016, è il Segretario Comunale. Con decreto del Sindaco prot. n. 2922 del 27.04.2022 è stato anche assegnato l'incarico di Responsabile della trasparenza al Segretario Comunale reggente, con l'attribuzione in capo allo stesso soggetto l'incarico di responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è assegnato un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio attraverso lo svolgimento dei compiti indicati dalla legge, riportati nell'allegato 3 del PNA 2019 qui di seguito sinteticamente elencati:

- Formulazione della proposta di PTPC e dei suoi aggiornamenti (art.1 c.8 della legge n.190/2012),
- Vigilanza sull'attuazione del piano (art.1 c.10 della legge n.190/2012) e sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art.43 del D.lgs. n.39/2013)
- Segnalazione all'UDP e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art.1 c.7 della legge n.190/2012);
- Elaborazione della relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art.1 c.14 della legge n.190/2012)
- Riesame dell'accesso civico (art.5 c.7 del D.lgs. n.33/2013);
- Diffusione della conoscenza dei Codici di Comportamento (art.15 D.P.R. n 62/2013),
- Individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione.

Più di recente l'Anac, prima con la deliberazione n. 840/2018 e poi con i PNA del 2018 e del 2019, ha precisato meglio competenze, funzioni ed obblighi del Rpct. Alla luce di tali provvedimenti, il Rpct:

a) collabora attivamente con l'Anac, nel rispetto delle modalità e termini di cui al regolamento dell'Autorità del 29 marzo 2017, al fine di garantire la vigilanza ed il controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure anticorruzione adottate con il presente Piano;

b) organizza, attraverso la struttura di supporto, l'attività di stabile controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", da parte dei soggetti individuati nella parte III del presente Piano, pubblicando il report delle verifiche effettuate, che dà conto dei parametri previsti dalle relazioni annuali dell'Oiv secondo gli schemi approvati dall'Anac;

c) comunica al sindaco, entro 8 giorni dalla data in cui ne viene a conoscenza, eventuali condanne anche di primo grado per i delitti di cui all'art. 7, comma 1, lett. da a) ad f) del d.lgs. 235/2012 o per i delitti contro la pubblica amministrazione cui fa riferimento il d.lgs. 39/2013, ai fini dell'esercizio del potere di revoca dell'incarico in conformità al par. 6 della delibera Anac n. 1074 del 21.11.2018;

d) esercita, nel rispetto dell'art. 5, comma 7 del d.lgs. 33/2013 e s.m.i. e delle vigenti misure organizzative per l'efficace attuazione dell'accesso civico, il potere di riesame su eventuali istanze in tal senso presentate in caso di diniego totale o parziale ovvero di mancata evasione nei termini delle istanze di accesso civico generalizzato; in caso di istanze di accesso civico semplice, ove accerti la mancata pubblicazione dei documenti, dati o informazioni richieste, provvede a segnalare la violazione all'ufficio per i procedimenti disciplinari;

e) può verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono configurare anche solo potenzialmente ipotesi di *maladministration*, può richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazione scritta circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del

provvedimento finale;

f) nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo sull'attuazione del Ptpc,

### 2.1.3 - Responsabili di Settore

L'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di tutti gli attori all'interno dell'organizzazione e primi tra questo il Responsabili di settore che, nel presente PTPC sono individuati quali **Referenti** per la sua attuazione.

In particolare secondo quanto previsto dall'art. 16, c. 1, lett. l-bis), l-ter), l-quater) del D. Lgs n. 165/2001:

- a) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- b) attuano nell'ambito dei servizi cui sono preposti le prescrizioni contenute nel PTPC
- c) promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- d) relazionano con cadenza semestrale sullo stato di attuazione del PTPC al Responsabile della prevenzione della corruzione.
- e) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;

Nell'ambito della procedura di aggiornamento del Piano i Responsabili di Settore sono tenuti a trasmettere al RPCT, entro il 10 gennaio, una relazione riassuntiva circa lo stato di attuazione delle misure di prevenzione, e a segnalare eventuali processi che necessitano di ulteriore valutazione ed analisi ai fini dell'aggiornamento del Piano stesso; essi sono tenuti a partecipare alle conferenze di servizio indette dal RPCT e a trasmettere la documentazione richiesta entro i termini stabiliti.

### 2.1.4 - Nucleo di valutazione

L'OIV e i soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, assumono un ruolo importante nel sistema di prevenzione della corruzione.

Il D.lgs. n.150/2009 qualifica l'Organismo Indipendente di valutazione come soggetto che promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (l'art.14. c.4 lett.f) e g) esercitando a tal fine un'attività di impulso nei confronti del vertice politico – amministrativo e del responsabile della trasparenza.

L'art.44 del D.lgs. n.33/2013 attribuisce all'Organismo di valutazione il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi del Programma e quelli indicati nel piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Il d.lgs. n.97/2016 rafforza il ruolo degli organismi di valutazione nell'ambito della disciplina anticorruzione in quanto:

- a) sono individuati quali destinatari di apposite segnalazioni da parte del responsabile in relazione alle disfunzioni inerenti proprio all'attuazione delle misure preventive;
- b) sono coinvolti nella verifica dei livelli di realizzazione delle misure di prevenzione: OV sono chiamati a verificare, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile dei singoli uffici. Svolge, inoltre i compiti propri connessi al ruolo consultivo in materia di Codice di comportamento.

I dati relativi alla nomina del Nucleo di valutazione del Comune di Bernate Ticino e il relativo curriculum sono pubblicati ai sensi dell'art. 10 c. 8 del D.lgs. n.33/2013 e ss.mm.ii. sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente/Personale/OIV".

### **2.1.5 - I dipendenti**

Tutti i dipendenti sono coinvolti attivamente nel processo di gestione del rischio in quanto sono tenuti:

- a. a fornire il proprio contributo per la prevenzione della corruzione e partecipare attivamente e con senso di responsabilità alla redazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) (art.7 del Codice di comportamento);
- b. ad osservare le misure contenute nel PTPC (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012 – art. 7 codice di comportamento);
- c. a segnalare le situazioni di illecito al Responsabile della prevenzione della corruzione (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 art.7 del Codice di comportamento);
- d. a segnalare casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 5 e 6 Codice di comportamento);

### **2.1.6 Il Responsabile della protezione dei dati - RPD. Modello delle relazioni**

L'entrata in vigore del Regolamento UE 679/2016 (GDPR) ha imposto anche alle P. A. la revisione delle politiche in materia di protezione dei dati personali e quindi di gestione della privacy al fine di conformarsi alla disciplina di derivazione eurounitaria.

All'interno della governance strategica della P.A., ai sensi dell'articolo 39 del Regolamento Ue 679/2016, un ruolo fondamentale è oggi ricoperto dal Data Protection Officer o Responsabile Protezione Dati (RPD).

Secondo l'articolo 39 paragrafo b del Regolamento UE, tra gli obblighi principali di tale nuova figura vi rientrano almeno quelli di:

- fornire consulenza al titolare in merito al trattamento dei dati personali;
- effettuare un costante monitoraggio sull'osservanza da parte dell'Ente del Regolamento UE 679/2016 e della normativa in ambito privacy;
- fornire, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35 del regolamento UE;
- collaborare e fungere da punto di riferimento per l'Autorità Nazionale Garante della privacy.

Lo stesso RPD deve garantire, oltre ai requisiti di professionalità ed esperienza necessari a ricoprire questo ruolo, anche l'assenza di conflitti di interesse.

Inoltre, il titolare e il responsabile del trattamento devono assicurarsi che il RPD, anche nominato tra liberi professionisti esterni alla struttura comunale, sia tempestivamente ed adeguatamente coinvolto in tutte le questioni riguardanti la protezione dei dati personali. I suoi eventuali ulteriori compiti e funzioni, non devono dare adito ad un conflitto di interessi. È quindi essenziale affidare l'incarico a un soggetto che possa garantire l'assoluta indipendenza nell'espletamento del delicato compito previsto dalla legge.

Come emerge dall'art. 38.6 del nuovo regolamento europeo, sebbene al RPD sia permesso di ricoprire altre posizioni all'interno dell'organizzazione aziendale, e di soddisfare altri compiti, è di fondamentale importanza che questi non diano luogo a conflitti di interesse per il soggetto designato.

Infatti, l'assenza di conflitti di interesse è strettamente connessa al requisito di indipendenza richiesto al RPD: per questo motivo si ritiene che il responsabile della protezione dei dati non possa ricoprire posizioni che comportino la determinazione delle finalità e delle modalità di trattamento di dati personali.



Le best practices individuate dal Gruppo di Lavoro Art. 29, oggi avallate dall'EDPB, suggeriscono a tutte le organizzazioni che trattano dati di identificare quelle posizioni ritenute incompatibili con la funzione di responsabile della protezione dei dati e consolidarle in appositi atti di regolamentazione interna.

Si dispone, pertanto, di ricomprendere tra le specifiche funzioni ritenute in conflitto sostanziale con il ruolo di RPD dell'ente le seguenti:

- titolare del trattamento;
- Posizioni Organizzative e tutti coloro che ricoprono un ruolo decisionale all'interno dell'Ente, anche se non effettuano in modo diretto un trattamento di dati;
- soggetti incaricati in ambito di IT/responsabili attuazione misure di sicurezza sui dati (es. fornitori e consulenti di sistemi hardware e software, installatori di programmi, formatori sull'utilizzo degli applicativi in dotazione all'Ente, ecc.);
- soggetti autorizzati al trattamento dei dati;
- tutti coloro che sono chiamati ad attuare misure di sicurezza sui dati (es. fornitori e consulenti di hardware o software, installatori, ecc.);
- RPCT;
- Responsabile della transizione digitale;
- Responsabile della gestione documentale;
- chiunque svolga un ruolo che comporti la definizione delle finalità o modalità del trattamento di dati personali.

In attuazione della disciplina introdotta dal Regolamento UE 2016/679, e dalla correlata normativa interna di recepimento di cui al d.lgs. 101/2018, il Comune di Bernate Ticino con decreto del Sindaco, nella qualità di titolare del trattamento dei dati, ha nominato il RPD per il Comune di Bernate Ticino per il periodo di anni 3 decorrenti dal 01.11.2021. Il DPO incaricato in base alla normativa richiamata e alle indicazioni dell'Autorità garante della protezione dei dati personali, svolge stabile attività di collaborazione e supporto in materia di scelte organizzative e modalità di pubblicazione, gestione e conservazione dei dati personali. Ferme restando le competenze che la legge ascrive alle Funzioni dirigenziali, Responsabili, dipendenti e Rpct in materia di pubblicazione dei dati, esame o riesame di istanze di accesso civico generalizzato, alla luce soprattutto delle disposizioni contenute negli art. 6 "qualità delle informazioni" e 7, comma 4-bis del d.lgs. 33/2013 "non intellegibilità dei dati personali", si dispone:

- il Responsabile o il dipendente responsabile della pubblicazione su amministrazione trasparente ovvero di istruttoria di una istanza di accesso civico generalizzato, può chiedere al RPD un parere circa la sussistenza nei documenti da pubblicare o da rendere ostensibili di dati personali e sulle modalità di minimizzazione di tali dati, nel rispetto della normativa di derivazione eurounitaria;
- il Rpct nell'ambito del procedimento di riesame di istanze di accesso civico generalizzato, anche laddove il Responsabile si sia già avvalso del supporto del RPD, può richiedere il supporto di tale soggetto, al fine di determinarsi nell'ambito delle proprie attribuzioni;

### **2.1.7 – Collaboratori dell'Amministrazione**

Osservano le regole e le misure del PTPC e rispettano gli obblighi per loro previsti dal Codice di comportamento e dalle relative disposizioni attuative (Art.2 del Codice di comportamento).

## **2.2 – Piano di prevenzione della corruzione trasparenza 2022/2024**

Il presente Piano, in coerenza con gli indirizzi contenuti nel PNA 2019, mira a valorizzare l'attività svolta e migliorare i contenuti, al fine di renderlo sostenibile ed attuabile, consolidando le prassi applicative valide e superando le criticità. A tal fine con una prevalente azione propositiva e di supporto del RPC è stato avviato l'aggiornamento del Piano 2022/2024, rivisitando la mappatura dei processi esistenti semplificando gli stessi e le misure conseguenti attraverso il processo di gestione del rischio di corruzione definito dal PNA 2019

### **2.2.1- Analisi del contesto**

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno in quanto preordinata ad acquisire le informazioni necessarie, ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno). (PNA 2019 All.1)

### **2.2.2 - Contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno è la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio attraverso la quale si possono ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, e conseguentemente nell'elaborare una strategia di gestione del rischio adeguata.

L'analisi del contesto esterno non può prescindere dalla crisi socio-economica scatenata dalla rapida diffusione del COVID-19 che ha determinato un'emergenza globale e senza precedenti. Si tratta della più grave pandemia dell'ultimo secolo che ha avuto un'ampia diffusione in tutto il Paese e la Lombardia è risultata la regione più colpita a livello nazionale.

Gli effetti della pandemia sul tessuto economico sociale sono evidenziati anche nella Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia presentata dal Ministro dell'interno al Parlamento, relativa al 1° semestre 2021 dove si rileva la criticità dei dati macroeconomici e la significativa flessione del sistema economico quale conseguenza degli effetti della pandemia. La ripresa dell'economia è oggi affidata allo straordinario piano di rilancio noto come "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per l'accesso alla Next Generation EU" che mette a disposizione del Paese fondi europei straordinari per il rilancio dell'Economia

In questo scenario risulta fondamentale il governo delle opportunità che scaturiranno dal PNRR, la corretta gestione delle risorse economiche che saranno intercettate a sostegno dell'economia locale, cui corrisponde la necessità di una maggiore attenzione alle procedure di affidamento dei contratti pubblici, un rafforzamento delle misure relative alla fase di esecuzione dei lavori e alla puntuale rendicontazione.

#### **Contesto Esterno – Variabile Demografica**

Popolazione legale al censimento del 2011 n. 3106

Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente anno 2021 n.3001

di cui maschi n.1480

femmine n.1521

di cui

In età prescolare (0/6 anni) n. 146 (71 maschi e 75 femmine)

In età scuola obbligo (7/16 anni) n. 279 (143 maschi e 136 femmine)  
In forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. 342 (160 maschi e 182 femmine)  
In età adulta (30/65 anni) n. 1530 (778 maschi e 752 femmine)  
Oltre 65 anni n. 704 (326 maschi e 378 femmine)  
Nati nell'anno n. 14  
Deceduti nell'anno n. 41  
saldo naturale: +/- = -27  
Immigrati nell'anno n.65  
Emigrati nell'anno n.71  
Saldo migratorio: +/- = -6  
Saldo complessivo (naturale + migratorio): +/- = - 33  
-25 maschi  
-8 femmine

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente n. 3124 abitanti

### **Contesto Esterno –Attività Produttive**

Commercio all'ingrosso di beni durevoli = n. 3  
Produzione e commercio di manufatti in cemento = n. 1  
Ortofrutta, Pescherie, Fiori = n. 1  
Plurilicenze alimentari/miste = n. 1  
Supermercati, Pane e Pasta = n. 3  
Bar, Caffè, pasticceria = n. 3  
Ristoranti, Trattorie, Osterie, Pizzerie, Pub = n. 3  
Attività artigianali di produzione beni specifici = n. 23  
Attività artigianali con capannoni di produzione = n. 33  
Carrozzeria, Autofficina, Elettrauto = n. 5  
Attività artigianali tipo botteghe = n. 7  
Edicola, Farmacia, Tabaccaio, Plurilicenze = n. 2  
Negozzi abbigliamento, Calz., Libr., Cart., Ferr., Beni durevoli = n. 1  
Banche, Istituti di credito e Studi = n. 7  
Uffici, Agenzie = n. 10  
Alberghi senza ristorante = n. 1  
Esposizione, Autosalone = n. 2  
Autorimesse e Magazzini senza rivendita diretta = n. 36  
Musei, Biblioteche e Scuole = n. 10  
Commercio su aree pubbliche (Aree mercatali) = n. 14 posteggi da D.G.R.  
Aree extra-mercatali = n. 2  
Commercio itinerante = n. 1

### **Contesto Esterno – Principali Servizi di interesse Pubblico**

Sono gestiti per il tramite in appalto:

- ▲ la fornitura di energia elettrica
- ▲ gestione impianti di illuminazione pubblica (Hera Luce Srl in RTI Colman Luca Srl)
- ▲ la gestione delle reti di distribuzione del gas metano sul territorio (2i Rete Gas)
- ▲ la mensa scolastica
- ▲ servizio nido
- ▲ il servizio cimiteriale
- ▲ il servizio di illuminazione votiva

attraverso proprie partecipate dirette

▲ la gestione delle reti del servizio idrico integrato (Cap Holding)

▲ il Servizio di Igiene ambientale (Asm srl, affidamento in house ad Aemme linea ambiente srl)

▲ manutenzione immobili (ASM Srl)

### Contesto Esterno – Variabile Sociale

Spesa sociale come da rendiconto pubblicato da Regione Lombardia

	2019	2020
ANZIANI	21.876,37	18.892,85
DISABILI	149.107,79	109.975,10
MINORI-FAMIGLIA	213,659,38	154.414,08
IMMIGRAZIONE	1.486,23	1.500,03
EMARGINAZIONE	3.589,42	40.527,47
DIPENDENZE	0,00	0,00
SALUTE MENTALE	0,00	0,00
COMPARTICIPAZIONE SPESA SOCIO-SANITARIA	16.656,20	18.505,80
SERVIZI SOCIALI	36.801,44	44.491,72
SERVIZI DI FUNZIONAMENTO	14.121,59	7.043,68
QUOTA GESTIONE ASSOCIATA	9.102,00	9.174,00
QUOTA FONDO SOLIDARIETA'	0,00	0,00

Associazioni di volontariato del territorio:

Associazioni sportive n. 1

Associazioni culturali/ Tempo libero n. 2

Associazioni di volontariato sociale n. 1

### Il contesto urbanistico

Il PGT Piano del Governo del Territorio vigente è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. C.C. n° 2 del 06.03.2017 e pubblicato sul Burl – Serie Avvisi e Concorsi n. 26 del 28 giugno 2017.

Il PGT comprende n. 14 Piani attuativi ancora da attuare

L'attività di edilizia privata può essere sintetizzata con i seguenti dati relativi al 2021:

Permessi di costruire	n. richieste presentate: 6	n. PdC rilasciati: 6	n. dinieghi: //	n. provvedimenti ritirati in autotutela: //
Abusi edilizi	n. segnalazioni: 0	n. controlli effettuati: 0	n. abusi accertati: 0	
SCIA alternativa PdC	N. presentate: 4	n. controllate: 4	n. attività sospese: 1	
SCIA	N. presentate: 17	n. controllate: 17	n. attività sospese: //	
SCIA AGIBILITA'	N. presentate: 6	n. controllate: 6	n. attività sospese: //	
CILA	N. presentate: 40	n. controllate: 40	n. attività sospese: //	

### La gestione dei rifiuti

La normativa di riferimento è costituita dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e a livello regionale dalla LR n. 26 del 12 dicembre 2003 “Disciplina dei servizi locali di interesse economico generale. Norme in materia di gestione dei rifiuti, di energia, di utilizzo del sottosuolo e di risorse idriche”, che disciplina il sistema integrato di gestione dei rifiuti lombardo. La norma definisce le funzioni della Regione e le competenze attribuite ai Comuni, alle Province, alla Città Metropolitana di Milano e all’Agenzia per la Protezione dell’Ambiente (ARPA)

In particolare

- Regione svolge funzione di indirizzo e coordinamento dell’articolazione territoriale degli atti di programmazione
- Le Province e la Città Metropolitana di Milano dispongono di funzioni di pianificazione “attuative e strategiche”,
- I comuni sono responsabili dei servizi di igiene urbana in particolare erogano il servizio mediante affidamento ad imprese o a società in qualunque forma costituite scelte mediante procedura a evidenza pubblica compatibili con la disciplina nazionale e comunitaria in materia di concorrenza.

Il Comune di Bernate Ticino si avvale del Consorzio dei Comuni dei Navigli (l’Ente detiene una quota di partecipazione del 4,76%). Da parte dell’Ente, quindi, vengono espletati i relativi controlli per garantire l’erogazione di un servizio efficace ed efficiente per i cittadini

### 2.2.3 – Contesto Interno

Ulteriore importante elemento nella definizione del PTPC è l’analisi del contesto interno, con riferimento all’assetto organizzativo, alle competenze e responsabilità, alla qualità e quantità del personale, ai sistemi e ai flussi informativi, all’assetto delle regole; ciò serve sia ad individuare le cause dei rischi corruttivi, che a definire le misure in un’ottica di sostenibilità delle stesse.

#### La struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell’ente è stata definita con propria deliberazione n. 104 del 24.11.2016, e con la successiva integrazione del 14/12/2017 n. 110.

La struttura è ripartita in 4 Aree (Area Amministrativa e Finanziaria, Area servizi alla persona, Area tecnica e Area Polizia Locale), ciascuno dei quali si articola in Uffici.

Al vertice di ciascuna Area Organizzativa è designato un dipendente di categoria D, titolare di Posizione Organizzativa.

La dotazione organica effettiva prevede:

n. 4 Responsabili di Servizio;  
n. 14 dipendenti.

L'organigramma del Comune di Bernate Ticino è consultabile sul sito web istituzionale all'interno della sezione "Amministrazione trasparente/Organizzazione/Articolazione degli uffici". In ottemperanza all'articolo 13 comma 1 lettere b), c), d) del Decreto Legislativo n. 33/2013, nella medesima sezione del sito sono altresì pubblicati i nominativi dei Responsabili delle Aree Organizzative, i relativi recapiti di telefono e di posta elettronica.

Nell'ultimo triennio sono state rilasciate ai dipendenti n. 1 autorizzazioni ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. n.165/2001.

Sotto il profilo disciplinare non è stato attivato alcun procedimento.

Dal 2017 il Comune di Bernate Ticino si avvale della Centrale unica di Committenza di Castano Primo cui è demandata la gestione delle procedure di gara soprasoglia, mentre le procedure di gare sottosoglia sono gestite per la quasi totalità attraverso il MEPA o mediante la piattaforma telematica di Sintel di Arca Lombardia della regione Lombardia.

L'informatizzazione si sviluppa costantemente ma non è ancora sufficiente a coprire tutti i settori.

Sono informatizzati e gestiti tramite il portale telematico la quasi totalità dei processi relativi alle attività produttive, è stata aggiornata la gestione del protocollo informatico e avviata la gestione dei flussi documentali che garantisce la tracciabilità di molti processi istruttori e decisionali e attivato lo Sportello Unico Digitale per l'Edilizia tramite la società EuroPA Service srl.

#### **2.2.4 - La mappatura dei processi e le aree a Rischio**

La mappatura dei processi è l'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno in quanto dà un quadro generale dell'attività dell'Ente e consente di identificare le criticità e, dunque, i rischi di corruzione che si possono generare nello svolgimento dell'attività amministrativa.

Il PTPCT deve gradualmente esaminare l'intera attività dell'Ente al fine di identificare aree che in ragione della natura e della peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Ai sensi dell'art.13 del D. Lgs. n.267/2000 "*spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio ...*" di cui il comma 27 dell'art.14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010) ne elenca le "funzioni fondamentali" ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p).

Il Comune, quindi è un Ente a fini generali cui compete tendenzialmente provvedere alla cura degli interessi delle popolazioni allocate sul territorio cui è attribuita, altresì, a norma dell'art.14 del TUEL la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica.

Sono, quindi, molteplici le Funzioni dell'Ente Locale cui corrispondono un elevato numero di processi di cui sono stati mappati quelli più rilevanti. Ai fini dell'aggiornamento del presente piano si è provveduto ad un riesame dei processi già mappati e rinnovata la valutazione del rischio secondo l'approccio di tipo "quali/quantitativo" indicato nel PNA2019.

Risultano mappati n 80 processi aggregati in "aree di rischio come rappresentati nella tabella allegata denominata "Mappatura dei processi a catalogo dei rischi" (Allegato A).

#### **2.2.5 - La Valutazione del rischio - La metodologia utilizzata**

Ai fini della valutazione del rischio sono stati applicati gli indicatori proposti dall'ANAC. Si è, quindi, proceduto alla valutazione degli stessi applicando per di ciascun indicatore di rischio la seguente scala ordinale:

<b>Livello di rischio</b>	<b>Sigla corrispondente</b>
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

I risultati della misurazione sono riportati nelle schede allegate, denominate “Analisi dei rischi” (allegato B). Nella colonna denominata "Valutazione complessiva" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.

Tutte le valutazioni sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") nelle suddette schede (Allegato B).

## **2.2.6 - Il trattamento del rischio**

In coerenza con le indicazioni dell'allegato 1 del PNA 2019 (par. 5), sono state individuate le misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++.

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede allegate denominate "Individuazione e programmazione delle misure" (Allegato C).

Le misure sono elencate e descritte nella colonna E delle suddette schede.

Per ciascun oggetto di analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio suggerito dal PNA del "miglior rapporto costo/efficacia".

Le principali misure, inoltre, sono state ripartite per singola “area di rischio” (Allegato C1).

## **3. Le Misure generali**

Le misure di carattere generale o trasversale trovano fondamento in una norma legislativa o regolamentare e comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

### **3.1 - Il codice di comportamento – aggiornamento**

Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono nella strategia delineata dalla L. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in connessione con i PTPCT.

L'ANAC, nell'esercizio del potere di indirizzo, valorizzando l'esperienza maturata, il 19/2/2020 ha licenziato le nuove “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle

amministrazioni pubbliche” (deliberazione n. 177 del 19/2/2020) con lo scopo di promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento quale strumento di prevenzione dei rischi di corruzione, orientando le pubbliche amministrazioni a porre in essere una serie di interventi di revisione e di aggiornamento dei propri codici di comportamento.

Secondo quanto previsto dall’art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001 e dall’art. 1, comma 2, del D.P.R. n.62/2013, il Comune di Bernate Ticino ha adottato, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo di valutazione, un proprio Codice di comportamento. (deliberazione G.C. n. 125 in data 18.12.2013) Le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l’azione amministrativa. Alla luce delle nuove linee guida l’amministrazione intende aggiornare il Codice di comportamento ai contenuti della deliberazione ANAC n. 177/2020.

Il procedimento, normato dall’art. 54 del d.lgs. 165/2001, sarà avviato entro il 31 luglio 2022 e concluso entro il 31 dicembre 2022.

### **3.2 - La Rotazione del personale**

L’obbligo di rotazione del personale chiamato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione è previsto dall’art. 1, comma 5 lett. b) della L. 190/2012 e il comma 10, lett. b) dello stesso articolo demanda al RPCT la verifica dell’effettiva rotazione.

#### La rotazione ordinaria

La rotazione ordinaria è una delle misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione il cui utilizzo non può prescindere “dai vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all’assetto organizzativo dell’amministrazione.”(Allegato 3 PNA2019)

In particolare, con riferimento ai vincoli soggettivi *“Le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente. Si fa riferimento a titolo esemplificativo ai diritti sindacali, alla legge 5 febbraio 1992 n. 1042 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 1513 (congedo parentale).”*

Con riferimento ai vincoli oggettivi: *“La rotazione va correlata all’esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Si tratta di esigenze già evidenziate da ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l’attuazione dell’art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell’azione amministrativa.”* Altro vincolo oggettivo all’applicazione della misura deriva dall’infungibilità derivante dall’appartenenza del personale a categorie o professionalità specifiche.

Stante il limitato numero di dipendenti ripartiti in N. 4 Aree Organizzative cui fanno capo pari numero funzioni dirigenziali, la rotazione ordinaria delle Posizioni Organizzative e dei responsabili degli uffici può essere effettuata solo nell’ambito dei turnover e nella misura in cui una revisione dell’assetto macrostrutturale parzialmente interviene modificando competenze e funzioni assegnati ai settori organizzativi. Non risulta funzionale una rotazione ordinaria sistematica per la specificità delle Aree assegnate a figure professionali infungibili (finanziario, sicurezza, tecnico) in quanto richiederebbe un percorso formativo /professionale specialistico con costi organizzativi e operativi insostenibili per l’organizzazione. In alternativa alla rotazione ordinaria, laddove l’esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte dello stesso soggetto può costituire “fattore abilitante” sono stati posti in



essere misure alternative specifiche individuati a seguito della mappatura dei processi e riconducibili prevalentemente alla separazione tra la fase istruttoria e adozione atto finale e l'condivisione dei procedimenti

#### La rotazione straordinaria

L'art. 16, comma 1 lett. 1) -quater della legge n.190/2012 prevede la possibilità in capo al dirigente di disporre con provvedimento motivato la rotazione del personale (assegnandolo ad altro servizio) nei casi in cui l'ente ha notizia formale di avvio di procedimento penale, o di avvio di un procedimento disciplinare, a carico di un dipendente per condotte di natura corruttiva.

Anche l'art. 55-ter del d.lgs. 165/2001 prevede che nell'ipotesi di sospensione del procedimento disciplinare per la pendenza di un processo penale possano, comunque, applicarsi nei confronti del dipendente, oltre la sospensione cautelare, "anche altri provvedimenti cautelari".

Più in generale, l'art. 3 della legge n. 97/2001 dispone che quando nei confronti di un dipendente "è disposto il giudizio" per i delitti tassativamente indicati dalla norma (artt.314, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320 c.p.) "*l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera*", e se ciò non è possibile lo pone in aspettativa o disponibilità (cfr. comma 2, art. 3 cit.).

Quindi, nelle ipotesi di rinvio a giudizio per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97/2001, la misura della rotazione straordinaria è obbligatoria, per cui il dipendente deve essere trasferito ad altro ufficio, con attribuzione di un incarico differente da quello già svolto al momento del fatto contestato. In tali ipotesi, il trasferimento deve essere adottato:

- 1) dal Responsabile del settore se si concretizza nell'ambito dello stesso;
- 2) dal Segretario Generale, d'intesa con i responsabili, se si concretizza in una mobilità interna verso un altro settore;
- 3) dal Sindaco, su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione, se riguarda un Responsabile.

Il PNA 2019, rinviando alla propria deliberazione n. 215/2019, ha raccomandato di disciplinare i criteri attraverso i quali azionare la leva della rotazione straordinaria.

Coerentemente con le Linee guida ANAC qui di seguito si definiscono i criteri per l'applicazione della misura:

- In primo luogo, si individuano le condotte rilevanti ai fini dell'attivazione obbligatoria del procedimento per l'applicazione della rotazione straordinaria con riguardo ai reati di cui all'art. 7 della legge 69/2015 (317,318,319,319. bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale);

- nelle ipotesi di contestazione dei delitti di cui all'art. 314 c.p., art. 3 del d.lgs. 39/2013, 10 e 11 del d.lgs. 235/2012 l'attivazione della procedura è, invece, facoltativa (si tratta di delitti che non comprendono esclusivamente fatti di natura corruttiva, ma anche i delitti contro la fede pubblica o contro la libertà individuale, e i delitti di associazione mafiosa).

- Al fine di consentire all'amministrazione una tempestiva valutazione delle condotte poste in essere dai dipendenti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 129 c.p.p., si pone in capo a tutti i Responsabili di Settore e dipendenti uno specifico obbligo di riferire circa l'avvenuta notifica di informazioni di garanzia o altri atti da cui risulta che l'autorità giudiziaria sta effettuando indagini nei propri confronti per una delle ipotesi delittuose sopra indicate. Sarà inserita nel codice di comportamento integrativo, obbligo di comunicazione in capo ai Responsabili e dipendenti da effettuare entro 5 giorni dalla notifica di informazioni di garanzia di cui all'art. 369 c.p.p. o di altri atti previsti dal codice di procedura penale o dal codice delle leggi antimafia attraverso i quali il responsabile/dipendente acquisisce notizia di essere indagato per una delitti di cui al richiamato art. 3 , ovvero di essere proposto per l'applicazione di una misura di prevenzione personale o patrimoniale.

L'attivazione del procedimento in questione può avvenire anche a seguito dell'acquisizione officiosa della notizia del procedimento penale (es. tramite notizie di stampa, o verifiche ex

art. 335c)pp). Entro 10 giorni dall'acquisizione della notizia di sottoposizione di un dipendente a procedimento penale per una delle condotte sopra indicate, il Responsabile o il segretario generale o il sindaco secondo l'assetto delle competenze sopra declinato, decidono

- con provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruptiva"
- il trasferimento funzionale del dipendente/Responsabile interessato, con provvedimento adeguatamente motivato, e avendo cura di non provocare disservizi all'attività amministrativa e di mantenere alti gli standard di erogazione dei servizi. Il provvedimento è adottato con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del d. lgs. 165/2001 e s.m.i. Il Rpct monitora la corretta applicazione della misura.

### **3.3 - Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (c.d. panntuflage)**

La legge 190/2012 ha integrato l'art. 53 del d.lgs. 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro.

La norma vieta ai 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 pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

E' fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di eventuali accordi fraudolenti.

Per dare concreta attuazione alla misura sono programmate le seguenti Azioni:

- Inserimento di apposite clausole nei documenti di gara volto ad accertare il requisito soggettivo per partecipare alla gara;
- Esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti che abbiano agito in violazione del divieto;
- Acquisizione dal contraente dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto di una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter dell'art. 53 d.lgs. 165/2001 e s.m.i.
- Inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.
- (per i dipendenti in servizio) acquisizione, alla cessazione del rapporto di lavoro, di una dichiarazione con la quale il dipendente prende atto che nei tre anni successivi alla cessazione dal pubblico impiego non potrà svolgere attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività del Comune presso il quale ha esercitato poteri autoritativi o negoziali.

### **3.4 - Controllo nella formazione delle decisioni dei procedimenti a rischio (Art. 1, c. 9, lett.**

### **b) della legge n. 190/2012)**

La misura consiste nell'introduzione di meccanismi di controllo nell'ambito della formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione.

Le verifiche sono svolte in sede d'esercizio dei controlli preventivo e successivo di regolarità amministrativa normativi con regolamento comunale approvato con deliberazione del Consiglio n. 3 del 30.01.2013.

Con l'adozione del Piano annuale dei controlli interni sono individuate le modalità operative per realizzare un raccordo tra i controlli interni e misure di prevenzione della corruzione.

### **3.5 - Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)**

La legge 190/2012, contenente misure di prevenzione della corruzione, ha inserito nel decreto legislativo n. 165 del 2001 l'articolo 54-bis rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" prevedendo specifiche forme di tutela per i soggetti che per via delle loro segnalazioni potrebbero essere oggetto di atti di ritorsione. La legge 179/2017 ha introdotto alcune modifiche all'impianto normativo originario, chiarendo che il destinatario della segnalazione dei dipendenti non è il superiore gerarchico ma esclusivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) e includendo tra i soggetti segnalanti che hanno diritto a tutela (oltre ai dipendenti pubblici) i collaboratori a qualsiasi titolo del Comune e i collaboratori delle imprese appaltatrici di lavori, servizi e forniture.

L'art. 54-bis delinea una "protezione generale ed astratta" che deve essere completata con concrete misure organizzative di tutela del dipendente che sono definite Nell'allegato F "*Procedura per la segnalazione di condotte illecite da parte dei dipendenti pubblici*"

### **3.6 - Patti di Integrità e Protocolli di legalità**

Si tratta di un complesso di "regole di comportamento" finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Il comma 17 dell'art. 1 della legge 190/2012 e smi che stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere "negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità [costituisca] causa di esclusione dalla gara".

In allegato il patto di integrità (allegato E) da inserire nei contratti di appalto ovvero nelle lettere commerciali aventi ad oggetto lavori, servizi e forniture, di importo superiore a €20.000 con la specifica clausola di rinvio allo stesso con la previsione che la relativa violazione costituisce causa di risoluzione del contratto

### **3.7 - Astensione in caso di conflitto di interessi (Art.6 bis legge n.241/1990 e ss.mm.ii.)**

La misura consiste:

- nell'obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- nel dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

Azioni poste in essere

Gli articoli 6 e 7 del Codice di Comportamento disciplinano le procedure per segnalare l'obbligo di astensione.

E' richiesta l'attestazione di insussistenza di conflitto di interesse anche potenziale nei provvedimenti adottati dai Responsabili di settore.

### **3.8 - Disciplina degli incarichi non consentiti ai dipendenti**

La legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

1. non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
2. non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,
3. non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
4. non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Azioni programmate

- Acquisizione dichiarazione sostitutiva circa l'assenza di cause ostative indicate dalla normativa prima del conferimento dell'incarico.
- Obbligo comunicazione al RPC della pronuncia nei propri confronti di sentenze, anche non definitiva, di condanna o di applicazione della pena per i reati contro la P.A. da inserire nel nuovo codice di comportamento per disciplinare il procedimento mettendo a disposizione modelli di comunicazione

### **4. Trasparenza**

La trasparenza rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012 e, ai sensi della predetta legge e del D.lgs. n.33/2013 viene assicurata mediante la pubblicazione sui siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge.

Nell'ambito del complessivo disegno di riforma della pubblica amministrazione avviato con la L. 124/2015 (recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche") è stato adottato il decreto legislativo n. 97/2016, contenente disposizioni integrative e correttive della L. 190/2012 e del decreto legislativo 33/2013 in materia di prevenzione della corruzione, di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Fermo restando l'impianto originario del d.lgs. 33/2013 in materia di obblighi di pubblicazione per finalità di trasparenza (sia pure con modifiche ed integrazioni), il nuovo decreto ridefinisce:

- La nozione di trasparenza ed i profili oggettivi e soggettivi da intendersi come accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni
- L'accesso civico (art.5 – 5 bis – 5 ter);

#### 4.1 - L'Accesso Civico

L'art. 5, "Accesso civico a dati e documenti" del d.lgs. 33/2013, nel testo modificato dall'art. 6 del d. lgs. 97/2016, individua due tipologie di accesso civico:

1) quello "semplice" connesso alla mancata pubblicazione di dati, atti e informazioni per cui sussiste il relativo obbligo in base al d. lgs. 33/2013 (comma 1 "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione");

2) quello "generalizzato" relativo a tutti gli atti e dati in possesso della pubblica amministrazione ( comma 2: "Allo scopo 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, **chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis.**").

Informazioni sull'accesso civico e sulle modalità per l'esercizio del diritto sono indicate nell'apposita pagina del sito istituzionale del Comune, sezione "Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/accesso civico"

#### 4.2 - Individuazione degli obblighi di pubblicazione.

Il D.lgs. n.97/2016 ha riorganizzato in *sotto-sezioni di primo e di secondo livello* le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito web

L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d.lgs. 33/2013, ha rinnovato la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. 97/2016.

La tabella allegata denominata "Allegato D - Misure di trasparenza" ripropongono fedelmente i contenuti dell'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016, n. 1310 integrata, a margine di ciascuna tipologia di obblighi di pubblicazioni, con indicazione del Responsabile competente alla redazione e pubblicazione e aggiornamento del dato e delle informazioni.

#### 4.3 - Dati ulteriori.

Il Comune di Bernate Ticino, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, ha individuato, anche in coerenza con le finalità del d.lgs. n. 150/2009, della legge n. 190/2012, dell'art. 4, c. 3 del d.lgs. n. 33/2013, i c.d. "dati ulteriori".

I dati ulteriori sono generalmente pubblicati nella sotto-sezione di primo livello "Altri contenuti - Dati ulteriori", laddove non sia possibile ricondurli ad alcuna delle sotto-sezioni in cui si articola la sezione "Amministrazione trasparente".

I "Dati ulteriori" potranno essere incrementati nel corso del triennio sia in relazione a specifiche esigenze di trasparenza collegata all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, sia a motivate richieste provenienti dagli stakeholder nel corso della consultazione ovvero dalle più frequenti richieste di accesso civico.

La decisione in ordine alla pubblicazione di nuovi dati ulteriori è assunta dal Comune di Bernate Ticino compatibilmente con i vincoli organizzativi e finanziari, e nel rispetto della tutela della riservatezza previo parere del DPO.

#### **4.4 - Organizzazione del lavoro**

Al fine di garantire l'attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 33/2013 attraverso il "regolare flusso delle informazioni", si specifica quanto segue:

- I soggetti responsabili degli obblighi di pubblicazione e della qualità dei dati, per come definita dall'art. 6 del D.lgs. n. 33/2013, sono i responsabili dei singoli settori espressamente individuati a margine di ciascuna sezione (colonna G – allegato D) e che ne assicurano la pubblicazione tempestiva.
- Modalità per l'aggiornamento delle pubblicazioni: ove non siano previsti specificamente termini diversi e fatti salvi gli eventuali aggiornamenti normativi o i chiarimenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, per l'aggiornamento delle pubblicazioni, si applicano, in analogia a quanto stabilito dall'art. 2, comma 2, L. 241/90, in relazione al termine di conclusione del procedimento amministrativo, per l'aggiornamento delle pubblicazioni le seguenti disposizioni:
  - Aggiornamento "tempestivo" (art. 8 D. Lgs. 33/2013), la pubblicazione avviene nei dieci giorni successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile.
  - Aggiornamento "trimestrale" o "semestrale" o "annuale" - la pubblicazione è effettuata nei trenta giorni successivi alla scadenza del trimestre o del semestre o dell'annualità.
- La pubblicazione viene coordinata dal Responsabile della trasparenza che sovrintende e verifica l'attività dei Responsabili dei servizi, la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

#### **4.5 - Azioni programmate**

L'attività dell'Ente, nel 2022 sarà mirata al monitoraggio sullo stato di attuazione degli obblighi di trasparenza contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e ad una generale verifica dei dati pubblicati al fine di accertare che la pubblicazione degli stessi rispetti i più stringenti principi di cui all'art.5 del Regolamento UE anche con riferimento all'art.8 del D.lgs. n.33 /2013 che stabilisce precisi limiti temporali alla durata dell'obbligo di pubblicazione. Si tratta di un obiettivo di performance organizzativa che trasversalmente interessa tutta la struttura organizzativa e trova puntuale riscontro nel piano performance in fase di redazione.

#### **5 - Collegamento con il Piano della Performance e monitoraggio**

Le misure generali e specifiche indicate nella sezione relativa al trattamento del rischio costituiscono obiettivi operativi assegnati a ciascun responsabile per il settore di competenza ed integrano gli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano performance il cui grado di attuazione definisce la performance organizzativa

A tal fine il Piano performance contiene specifici indicatori correlati

- all'attuazione delle misure previste dal presente Piano,
- al risultato del monitoraggio sul corretto e tempestivo adempimento agli obblighi di pubblicazione,
- dell'esito dei controlli interni.

Le verifiche dell'avvenuto adempimento e l'efficacia delle misure poste in essere avverranno in occasione dei monitoraggi previsti dal ciclo delle performance.

Ai sensi della legge n.190/2012, l'esito del monitoraggio è ricondotto ad una relazione resa annualmente dal Responsabile della prevenzione in apposita scheda riepilogativa predisposta dall'ANAC e pubblicata sul sito internet, nell'apposita sezione "*Amministrazione trasparente*".

## **6 - Consultazione sul Piano e sui suoi aggiornamenti**

Il presente Piano è sottoposto a consultazione, nella fase di aggiornamento, prevedendo il coinvolgimento dei cittadini e delle associazioni e organizzazioni portatrici di interessi collettivi presenti sul territorio o la cui attività interessi comunque l'ambito territoriale e la popolazione di questo Comune.

A tal fine, il Piano è reso disponibile sulla home page del sito internet del Comune, con evidenza in ordine alla possibilità, da parte di ciascun cittadino, di fornire osservazioni o contributi. L'esito delle consultazioni è pubblicato sul sito internet dell'amministrazione, con indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati da tale partecipazione.

L'Amministrazione tiene debitamente conto dell'esito delle consultazioni effettuate in sede di elaborazione o di monitoraggio e valutazione del Piano, quale contributo per individuare le priorità d'azione o per prevedere ambiti ulteriori di intervento.