



Provincia di Lecco

**IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE
DELLA PROVINCIA DI LECCO
2021-2023**

INDICE

Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).....	3
Premesse.....	6
I principali attori del sistema di contrasto alla corruzione.....	7
Il Piano della prevenzione della corruzione (P.T.P.C.).....	12
Contesto esterno	14
Contesto interno	22
Individuazione delle attività a rischio attraverso la mappatura dei rischi	27
Azioni e misure di contrasto generali e trasversali per contrastare la corruzione	34
La formazione	35
Anticorruzione come obiettivo strategico della performance.....	39
Codice di comportamento/Responsabilità disciplinare	40
Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.....	42
Rotazione degli incarichi	43
Elaborazione della disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti pubblici.....	46
Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto. (Pantouflage)	47
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower).....	49
Incarichi legali	51
Attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati.	52
Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.....	52
Vigilanza e monitoraggio del PTPC.....	53
Obbligo di astensione in caso di conflitto d’interesse	54

Formazione di Commissione, assegnazione Uffici, conferimento incarichi in caso di condanna per delitti contro la Pubblica Amministrazione	56
Sezione Trasparenza	57
Patti di integrità negli affidamenti	64
La Stazione unica appaltante - Lecco per la fase relativa alla scelta del contraente	64
Disposizioni transitorie e finali.....	67
Recepimento dinamico delle modifiche Legge n.190/2012 e s.m.i.	67

Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Istituzione della figura del RPCT

La figura del RPCT è stata istituita dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 che stabilisce che ogni amministrazione approvi un PTPC che valuti il livello di esposizione degli uffici al rischio e indichi gli interventi organizzativi necessari per mitigarlo. La predisposizione e la verifica dell'attuazione di detto Piano sono attribuite ad un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La previsione di tale nuova istanza di controllo ha posto problemi di coordinamento con gli Organi deputati ai controlli interni già presenti nella P.A.

Criteri di scelta del RPCT

L'art 1, co. 7, l. 190/2012, stabilisce che il RPCT è individuato dall'organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Compiti e poteri del RPCT

L'art 1, co. 8, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT predispone – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il PTPC e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.

L'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT segnali all'organo di indirizzo e all'OIV le "disfunzioni" (così recita la norma) inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici 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.

L'art. 1, co. 9, lett. c), l. 190/2012 dispone che il PTPC preveda «obblighi di informazione nei confronti del RPC chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano», con particolare riguardo alle attività ivi individuate.

L'art 1, co. 10, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT verifichi l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione.

L'art. 1, co. 14, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT rediga la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC.

L'art. 43, d.lgs. 33/2013 assegna al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale soggetto "un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando

la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”.

L'art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013 attribuisce al RPCT il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico: “Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni”.

L'art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013 precisa poi che nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina di cui all'art. 43, co. 5 del d.lgs. 33/2013.

L'art. 15, co. 3, d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 stabilisce che il RPCT curi la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione ad ANAC dei risultati del monitoraggio.

Il supporto conoscitivo ed informativo al RPCT

L'art. 1, co. 9, lett. c), l. 190/2012, con particolare riguardo ai contenuti del PTPC stabilisce che in esso debbano essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPC e alle misure di contrasto del rischio di corruzione.

L'art. 16, co. 1-ter, d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a “fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione”. Tale soggetto competente è stato sin da subito (circolare del DFP n. 1/2013) individuato nel RPCT. A proposito l'Autorità nel PNA 2016 (§ 5.2.), richiamando tale disposizione, ha auspicato la creazione di un rapporto di collaborazione all'interno delle p.a. con il RPCT specie da parte di quei soggetti che, in base alla programmazione del PTPC, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione

L'art. 8, d.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 stabilisce che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a “rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione”.

I rapporti con l'organo di indirizzo

L'art. 1, co. 8, l. 190/2012 stabilisce che “l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC”. Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPC nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso Piano.

L'art. 1, co. 14, l. 190/2012 stabilisce l'obbligo per il RPCT di riferire all'Organo di indirizzo politico sull'attività, con la relazione annuale sopra citata, da pubblicare anche nel sito web dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda, il RPCT è tenuto a riferire sull'attività svolta.

L'art. 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce l'obbligo da parte del RPCT di segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.

La medesima disposizione, al fine di garantire che il RPCT abbia poteri all'interno di tutta la struttura tali da poter svolgere con effettività i propri compiti, stabilisce che "l'organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività".

I rapporti con l'Autorità Nazionale Anticorruzione

L'art. 43, d.lgs. 33/2013 stabilisce che al RPCT spetti il "controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione".

L'art. 15, d.lgs. 39/2013, analogamente, stabilisce che il RPCT segnali i casi di possibile violazione delle disposizioni del richiamato decreto, tra gli altri anche all'Autorità nazionale anticorruzione.

La medesima norma, al co. 3, prevede l'intervento di ANAC sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione. La richiamata disposizione si inserisce in un sistema più ampio di tutela e garanzia del RPCT messo in atto dal legislatore che prevede l'intervento di ANAC su misure discriminatorie anche diverse dalla revoca, perpetuate nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni (art. 1, co. 7, l. 190/2012). L'Autorità ha ritenuto opportuno disciplinare il proprio intervento sia con riferimento alla revoca, sia con riferimento alle altre misure discriminatorie nei confronti del RPCT con "Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione" adottato dal Consiglio dell'Autorità in data 18 luglio 2018.

L'art. 15, co. 3, d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, stabilisce che il RPCT comunichi ad ANAC i risultati del monitoraggio annuale dell'attuazione dei Codici di comportamento.

L'art. 45, co. 2, d.lgs. 33/2013 stabilisce che ANAC controlli l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni.

Le garanzie della posizione di indipendenza del RPCT

Stante il difficile compito assegnato al RPCT, il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela di tale soggetto (cui si è accennato sopra), al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni (art. 1, co. 7 e co. 82, l. n. 190/2012, art. 15, co. 3, d.lgs. 39/2013).

In tema di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi

Ai sensi dall'art. 15, d.lgs. n. 39/2013 al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle

disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni ad ANAC. A tale proposito è utile ricordare che l’Autorità con le “Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione”, adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, ha precisato che spetta al RPCT “avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell’accertamento delle responsabilità soggettive e dell’applicazione della misura interdittiva prevista dall’art. 18 (per le sole inconferibilità). Il procedimento avviato dal RPC è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell’elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all’organo conferente. All’esito del suo accertamento il RPC irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all’art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l’organo che ha conferito l’incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza.”

In tema di responsabilità del RPCT

A fronte dei compiti attribuiti, la l. 190/2012 prevede (artt. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al RPCT.

In particolare, l’art. 12 stabilisce che “In caso di commissione, all’interno dell’amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell’articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all’immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull’osservanza del piano”. L’art. 14 stabilisce altresì che “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile [...] risponde ai sensi dell’articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, [...] nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull’osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell’amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare”.

Premesse

Con la Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 e con la Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 “Approvazione definitiva dell’aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione” sono stati predisposti e adottati i primi piani ad opera esclusiva dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), indipendentemente dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Tali atti sono in linea con le numerose modifiche legislative di cui devono tener conto tutte le Amministrazioni nella stesura del Piano di competenza ed in particolare sono in linea con le indicazioni operative previste dal Decreto Legislativo n. 97 del 25 maggio 2016, che ha effettuato la revisione e la semplificazione delle disposizioni in materia di trasparenza ed anticorruzione (d.lgs. n. 33/2013).

La nuova disciplina chiarisce innanzitutto che il PNA è un atto di indirizzo generale rivolto a tutte le amministrazioni, contenenti specifiche indicazioni, che impegnano le amministrazioni ad effettuare l'analisi della realtà amministrativa e organizzativa, nella quale esercitano le funzioni pubbliche e le attività di pubblico interesse. È una guida, che propone soluzioni che non devono essere identiche e "preconfezionate" per tutte le amministrazioni. L'individuazione delle misure di prevenzione della corruzione alla base del Piano deve essere effettuata dalle singole amministrazioni, poiché solo esse sono in grado di effettuare un'analisi del contesto interno ed esterno, nel quale si trovano ad operare, e in quanto l'adozione di misure identiche, calate in realtà amministrative differenti, comprometterebbe l'efficacia delle stesse, rendendo sterile la loro applicazione. Per questo c'è uno specifico divieto di legge di affidare a soggetti esterni la redazione del piano.

La nuova disciplina:

- rafforza il ruolo di coordinamento che il RPCT deve avere nell'organizzazione, con particolare riferimento al coinvolgimento e responsabilizzazione di tutti coloro che a vario titolo partecipano all'adozione e all'attuazione delle misure di prevenzione;
- prevede un maggiore coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e nell'attuazione del Piano così come prevede un maggiore coinvolgimento degli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV o NIV) *"che, in particolare, sono chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici"*;
- invita le pubbliche amministrazioni a implementare la correlazione tra il piano e il Dup (Documento unico di programmazione), in quanto ci deve essere correlazione tra la performance e la prevenzione della corruzione e la programmazione economica, perché ogni misura dev'essere sostenibile sia dal punto amministrativo che dal punto di vista economico;

I principali attori del sistema di contrasto alla corruzione

Nell'aggiornamento del PNA, con riferimento all'ambito soggettivo, l'ANAC conferma le indicazioni già date nell'aggiornamento 2015 al PNA e ribadisce che l'attività di elaborazione del PTCP non può essere affidata a soggetti estranei all'ente.

Tale attività dev'essere svolta da chi opera all'interno dell'ente sia perché presuppone una conoscenza profonda della struttura amministrativa sia perché comporta l'individuazione di misure di prevenzione che si attanagliano meglio alla fisionomia dell'ente e dei suoi uffici. L'attività di predisposizione dei piani è tesa da una logica di *miglioramento* dell'amministrazione e questo implica quindi la conoscenza di quello che si fa all'interno dell'ente e, questo, un soggetto esterno non può saperlo.

Quindi esiste divieto di affidare incarichi di consulenza ad esterni nonché di utilizzare schemi o supporti forniti da soggetti esterni, il tutto correlato con il principio della clausola di invarianza della spesa che deve guidare le P.a. nell'attuazione della L.190/12 e dei decreti collegati (art.41 co.1 lett. g) del d.lgs. 97/2016).

Per quanto riguarda i soggetti coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTCP,

l'ANAC conferma le indicazioni già date nell'aggiornamento 2015 del PNA con riferimento al ruolo e alle responsabilità di tutti i soggetti che a vario titolo partecipano alla programmazione, adozione, attuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione.

Nella Provincia di Lecco i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'ente sono:

a) l'organo di indirizzo politico che:

- nomina il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza; ai sensi dell'art.1 c.7 della L.190/2012 come novellato dall'art.41.co.1 lett. f del d.lgs. 97/2016 <<L'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. Negli enti locali, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazione>>;
- adotta con delibera il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione (ad es.: criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001);

b) Il responsabile della prevenzione della corruzione rappresenta uno dei soggetti fondamentali nell'ambito della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza. Tale figura è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016.

La nuova disciplina ha unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia eventualmente anche con le opportune modifiche organizzative.

Il Segretario Generale della Provincia di Lecco è il responsabile della prevenzione della corruzione ed è anche il responsabile della trasparenza che da ora in poi verrà identificato con riferimento ad entrambi i ruoli come RPCT.

Il responsabile dell'anticorruzione:

- redige e ha l'obbligo di pubblicare, entro il 15 dicembre di ogni anno fatti salvo i termini diversi stabiliti da ANAC (quest'anno il termine è stato prorogato al 31 gennaio 2020) sul sito web dell'amministrazione la Relazione (schema fornito direttamente da ANAC) recante i risultati dell'attività svolta. La relazione relativa all'anno 2019 è stata pubblicata sul sito dell'ente e sulla piattaforma disponibile online sul sito ANAC

- propone il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione all'organo di indirizzo politico per l'approvazione
- dopo l'approvazione, ne dispone la sua pubblicazione sul sito internet della Provincia e comunque non oltre un mese dall'adozione
- propone le modifiche del Piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione
- garantisce al personale un livello generale di formazione in merito all'aggiornamento delle competenze e dei temi dell'etica, della legalità, dei Codici di comportamento e definisce, previa proposta dei dirigenti competenti, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione.

Il responsabile della prevenzione della corruzione ha l'obbligo di monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del Piano e, nell'esercizio di tale attività, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati. Infatti può:

- svolgere o far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche
- accedere a tutte le informazioni della Provincia, può consultare documenti, accedere ai sistemi informativi per acquisire dati e/o informazioni necessari all'attività di analisi, verificare l'operato degli uffici, nonché sentire le persone preposte alle singole fasi di un determinato processo a rischio
- in qualsiasi momento richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto adeguata motivazione, qualora non presente agli atti, circa i presupposti e le circostanze di fatto che sottendono all'adozione del provvedimento o che ne condizionano o determinano il contenuto
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, a tutto il personale dipendente, a collaboratori e consulenti esterni ed in genere a tutti i soggetti destinatari del Piano;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'organo di direzione politica e tenerlo debitamente aggiornato sugli sviluppi
- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità.

Alla luce delle ulteriori e rilevanti competenze in materia di accesso civico a lui attribuite dal d.lgs.n.97/2016 il RPCT, oltre alla facoltà di chiedere agli uffici della relativa amministrazione informazioni sull'esito delle istanze di accesso, deve occuparsi, per espressa disposizione normativa (art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013, come novellato dal d.lgs. 97/2016) dei casi di riesame.

c) Tutti i dirigenti/Responsabili di Servizio per l'area di rispettiva competenza concorrono,

con il Responsabile della prevenzione e della trasparenza, a dare attuazione a tutte le prescrizioni in materia di anticorruzione e trasparenza dell'attività amministrativa.

Essi svolgono:

- attività informativa nei confronti del RPCT, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 d.p.r. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p)
- partecipano al processo di gestione del rischio e propongono le misure di prevenzione, assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione, adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la rotazione del personale e sono tenuti ad osservare le misure contenute nel P.T.P.C. e le disposizioni del d.lgs. 33 del 2013.

d) I Referenti

Per la complessità e la delicatezza della materia nonché al fine di coadiuvare il RPCT, è stato chiesto a ciascun Dirigente/Responsabile di Servizio l'indicazione di almeno un referente per la prevenzione della corruzione: i dipendenti nominati sono referenti sia ai fini della corretta mappatura e individuazione dei processi a rischio corruttivo sia ai fini della corretta analisi del rischio e delle conseguenti misure da porre in essere. In particolare i referenti svolgono attività informativa:

- nei confronti del Responsabile della prevenzione e lo supportano in tutte le attività di competenza dello stesso, affinché possa avere elementi e riscontri sull'intera organizzazione e attività dell'amministrazione e possa svolgere con il supporto degli stessi il costante monitoraggio
 - sull'attuazione regolare del Piano e delle misure di prevenzione da parte dei Dirigenti e Responsabili
 - sulla verifica di eventuali rischi non emersi durante la mappatura
 - sulla verifica di eventuali scostamenti tra quanto programmato e quanto in esecuzione
- Tale misura si colloca tra quelle ulteriori a disposizione di ogni amministrazione rispetto alle misure indicate come obbligatorie dal Piano Nazionale.

e) I Referenti per le verifiche sulle misure anticorruzione

Il Responsabile anticorruzione individua due gruppi di lavoro composti ciascuno da 5 dipendenti e a loro affida il compito di svolgere un controllo a campione sull'applicazione di ciascuna delle misure anticorruzione descritte dai Dirigenti nelle schede anticorruzione allegata al Piano; le verifiche si riferiscono ad una annualità e a due Direzioni Organizzative, specificate dal Responsabile anticorruzione. I gruppi di lavoro effettuano le verifiche richieste in autonomia e producono al Responsabile una relazione di dettaglio rispetto a quanto analizzato.

f) Il Nucleo di Valutazione

Con il d.lgs. n. 97/2016 risulta rafforzato ulteriormente il ruolo attribuito al Nucleo di valutazione, anche con l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del RPC e in particolare quelle del NIV.

I Niv rivestono un ruolo importante nel sistema di gestione della performance e della trasparenza, secondo quanto previsto nell'art.14 del d.lgs.n. 150/2009 e s.m.i.

Pertanto il NIV:

- valida la Relazione sulla performance (a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione per i cittadini e gli altri utenti finali) e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione
- verifica che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza
- Verifica i contenuti della Relazione della Performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e a tal fine, il Nucleo può chiedere al RPC le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni dei dipendenti
- in linea con quanto già disposto dall'art. 44 del d.lgs. 33/2013 modificato dal d.lgs. 97/2016, verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPC e quelli indicati nel Piano della performance
- propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza e può essere coinvolto dall'ANAC per l'acquisizione di ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza
- esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento
- esprime parere vincolante sul Sistema di misurazione e valutazione della performance
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché' alla Corte dei conti e all'ANAC.

g) L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), individuato secondo il regolamento di organizzazione vigente svolge tutta l'attività inerente i procedimenti disciplinari secondo le disposizioni legislative e contrattuali, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria e propone l'eventuale aggiornamento del Codice di comportamento.

h) Tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- hanno il dovere di collaborare attivamente con il RPCT
- partecipano al processo di gestione del rischio
- osservano le misure contenute nel PTPC
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D., secondo le modalità di cui al Codice di comportamento e secondo quanto stabilito con Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. "whistleblower") e la L. 30 novembre 2017, n. 179 "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”
- segnalano casi di personale conflitto di interessi
 - osservano il Codice di comportamento
 - informano il proprio dirigente ove accertino l'assenza o il mancato aggiornamento dei dati nella Sezione “Amministrazione trasparente”
 - danno immediata comunicazione al proprio dirigente se rilevano la sussistenza, anche di un conflitto di interessi potenziale o apparente, nell'ambito dell'attività da svolgere
 - segnalano tempestivamente al proprio dirigente e al Segretario generale l'eventuale sottoposizione a procedimento penale o il rinvio a giudizio, per tutti i reati.

Misura 1: Comunicazione da parte del dipendente del procedimento penale a suo carico o del rinvio a giudizio al proprio Dirigente e al RPCT.

Monitoraggio: verifica della comunicazione a cura del RPCT.

Misura 2: l'amministrazione, per i reati di cui all'art.3 della l. 1383/1941 deve trasferire il dipendente 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, a quelle svolte in precedenza. In caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è invece posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento. Per altri reati l'amministrazione valuterà il trasferimento del dipendente.

Responsabile delle Misure 1 e 2: Ogni Dirigente nei confronti del proprio dipendente e il Segretario Generale nei confronti dei dirigenti.

Misura 3: Acquisire certificato carichi pendenti e certificato casellario giudiziario di ogni dipendente ogni tre anni.

Monitoraggio: verifica triennale a cura del RPCT

Responsabile della misura: RPCT

- i) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione sono tenuti ad osservare le misure contenute nel Piano e a segnalare le situazioni di illecito.

Il Piano della prevenzione della corruzione (P.T.P.C.)

Nel nuovo Piano la corruzione viene definita come **comportamento soggettivo improprio di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.**

Questa definizione, che è tipica del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, volto ad evitare comportamenti soggettivi di funzionari pubblici (intesi in senso molto ampio, fino a ricomprendere nella disciplina di contrasto anche la persona incaricata di pubblico servizio),

delimita il fenomeno corruttivo in senso proprio.

Nell'ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come "condotte di natura corruttiva".

L'Autorità, con la propria delibera n. 215 del 2019, sia pure ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria, ha considerato come "condotte di natura corruttiva" tutte quelle indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale. Con questo ampliamento resta ulteriormente delimitata la nozione di corruzione, sempre consistente in specifici comportamenti soggettivi di un pubblico funzionario, configuranti ipotesi di reato.

I comportamenti di tipo corruttivo di pubblici funzionari possono verificarsi in ambiti diversi e con riferimento a funzioni diverse. Si può avere pertanto una corruzione relativa all'assunzione di decisioni politico-legislative, una corruzione relativa all'assunzione di atti giudiziari, una corruzione relativa all'assunzione di atti amministrativi. Ciò non muta il carattere unitario del fenomeno corruttivo nella propria essenza. In questo senso espressioni come "corruzione politica" o "corruzione amministrativa" valgono più a precisare l'ambito nel quale il fenomeno si verifica che non a individuare una diversa specie di corruzione.

Le Convenzioni internazionali promuovono, presso gli Stati che le firmano e ratificano, l'adozione, accanto a misure di rafforzamento della efficacia della repressione penale della corruzione, di misure di carattere preventivo in rapporto ai contenuti e ai procedimenti di ciascuna delle decisioni pubbliche più rilevanti assunte e del rischio del verificarsi dei fenomeni corruttivi, così come prima definiti.

Per essere efficace, la prevenzione della corruzione, deve consistere in misure di ampio spettro, che riducano, all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva (in senso proprio). Esse, pertanto, si sostanziano tanto in misure di carattere organizzativo, oggettivo, quanto in misure di carattere comportamentale, soggettivo.

Le misure di tipo oggettivo sono volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni. Tali misure preventive (tra cui, rotazione del personale, controlli, trasparenza, formazione) prescindono da considerazioni soggettive, quali la propensione dei funzionari (intesi in senso ampio come dipendenti pubblici e dipendenti a questi assimilabili) a compiere atti di natura corruttiva e si preoccupano di preconstituire condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficili comportamenti corruttivi.

Le misure di carattere soggettivo concorrono alla prevenzione della corruzione proponendosi di evitare una più vasta serie di comportamenti devianti, quali il compimento dei reati di cui al Capo

I del Titolo II del libro secondo del codice penale (“reati contro la pubblica amministrazione”) diversi da quelli aventi natura corruttiva, il compimento di altri reati di rilevante allarme sociale, l’adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all’assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all’interesse pubblico perseguito dall’amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell’imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).

Con la legge 190/2012, è stata delineata una nozione ampia di “prevenzione della corruzione”, che comprende una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l’adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla legge 190/2012.

L’Autorità ritiene opportuno precisare, pertanto, che naturalmente con la legge 190/2012 non si modifica il contenuto tipico della nozione di corruzione ma per la prima volta in modo organico si introducono e, laddove già esistenti, si mettono a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed 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.

L’art. 1, co. 36, della l. 190/2012, laddove definisce i criteri di delega per il riordino della disciplina della trasparenza, si riferisce esplicitamente al fatto che gli obblighi di pubblicazione integrano livelli essenziali delle prestazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad erogare anche a fini di prevenzione e contrasto della “cattiva amministrazione” e non solo ai fini di trasparenza e prevenzione e contrasto della corruzione.

La redazione del Piano della Provincia di Lecco è frutto dell’analisi sia del contesto interno dell’organizzazione attraverso la puntuale mappatura dei procedimenti/processi dell’ente realizzata attraverso il coinvolgimento di tutti i dirigenti e delle posizioni organizzative sia dall’analisi del contesto esterno e delle dinamiche socio-territoriali in cui opera l’Amministrazione Provinciale.

Contesto esterno

L’analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare le caratteristiche dell’ambiente nel quale l’amministrazione opera.

L’Indice di Percezione della Corruzione 2020 (CPI) pubblicato il 18 gennaio 2021 da Transparency International vede l’Italia al 52° posto nel mondo con un punteggio di 53 punti su 100; pur mantenendo lo stesso punteggio perde una posizione rispetto al 2019. Si conferma comunque il trend in lenta crescita del nostro Paese nella classifica europea, dove ci si allontana gradualmente dagli ultimi posti.

Il CPI 2020 segna infatti un rallentamento del trend positivo che aveva visto l’Italia guadagnare 11 punti dal

2012 al 2019, pur confermandola al 20esimo posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea.

Con l'edizione 2020, Transparency International ha stilato una classifica di 180 Paesi e Territori sulla scorta del livello di corruzione percepita nel settore pubblico. La valutazione è fatta sulla base di 13 strumenti di analisi e di sondaggi ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

Negli ultimi anni l'Italia ha compiuto significativi progressi nella lotta alla corruzione: ha introdotto il diritto generalizzato di accesso agli atti rendendo più trasparente la Pubblica Amministrazione ai cittadini, ha approvato una disciplina a tutela dei whistleblower, ha reso più trasparenti i finanziamenti alla politica e, con la legge anticorruzione del 2019, ha inasprito le pene previste per taluni reati.

In questo contesto, le sfide poste dall'emergenza Covid-19 possono mettere a rischio gli importanti risultati conseguiti se si dovesse abbassare l'attenzione verso il fenomeno e non venissero previsti e attuati i giusti presidi di trasparenza e anticorruzione, in particolare per quanto riguarda la gestione dei fondi stanziati dall'Europa per la ripresa economica. La gestione dei fondi europei per la ripresa imporrà maggiore attenzione verso il fenomeno al fine di impedire che si mettano a rischio i risultati nella lotta alla corruzione.

A gennaio 2021 è stata presentata in Parlamento la **“Relazione al Parlamento redatta dal Ministero dell'Interno sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'Ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata”** che descrive l'azione di contrasto svolta dalle Forze dell'ordine nel periodo 2017 e 2019 e gli scenari evolutivi della minaccia legata alla pandemia da Covid-19, pur se afferenti al 2020.

Si riportano di seguito a alcune parti di testo della **Relazione**.

“La criminalità mafiosa in Italia e i risultati dell'azione di contrasto

L'attività delinquenziale svolta dalle organizzazioni di tipo mafioso si conferma incessante e in continua evoluzione; i sodalizi criminali hanno continuato ad evidenziare notevole capacità di adattamento alle mutevoli circostanze e ai differenti contesti allo scopo di sfruttare ogni favorevole occasione per trarne indebito profitto.

La nuova dimensione economico-finanziaria delle associazioni criminali legata all'accentuata propensione all'inquinamento dei circuiti economici si qualifica e si declina anche come attitudine all'impiego delle nuove tecnologie e degli strumenti digitali funzionale alle esigenze di movimentazione del denaro, di reimpiego dei capitali di provenienza illecita e di gestione delle proprie enormi disponibilità.

La crisi di liquidità delle imprese e le difficoltà economiche delle famiglie costituiscono delle condizioni in grado di favorire attività strutturate delle consorterie criminali attraverso l'utilizzo di raffinati e complessi strumenti finanziari che permettono di entrare in possesso di asset imprenditoriali di particolare interesse (quali il settore turistico, quelli della ristorazione e del commercio).

Si riscontra il ricorso ad un crescente numero di piattaforme informatiche e di applicazioni online per assicurare rapidità ed anonimato nelle transazioni finanziarie.

Attività di riciclaggio sono perpetrate avvalendosi di intermediari che sfruttano il mercato della finanza e prodotti finanziari (come prestiti, assicurazioni, obbligazioni e azioni). Si segnalano, in proposito, l'acquisto dalle banche di crediti deteriorati, **il coinvolgimento di fondi di investimento compiacenti e l'acquisizione dei crediti ceduti dalla pubblica amministrazione.**

Inoltre, vengono spesso costituite società di comodo all'unico scopo del "money laundering", spesso registrate in giurisdizioni offshore.

Il ricorso ad articolati meccanismi finanziari illeciti è stato documentato anche per finalità di evasione fiscale oltre che per esigenze di elusione dei presidi antiriciclaggio.

Come holding criminali le cosche tendono a oltrepassare i confini nazionali per ricercare maggiori opportunità di arricchimento, sfruttando a proprio vantaggio le possibilità di scambi e investimenti internazionali offerte dalla globalizzazione, differenze legislative e diverse interpretazioni delle disposizioni antiriciclaggio.

La proiezione transazionale amplifica i profili della minaccia, dal momento che le ingenti risorse illecite che derivano dagli affari gestiti oltreconfine contribuiscono ad alimentare la potenzialità offensiva dei sodalizi, accrescendone la capacità di infiltrazione nel tessuto socio – economico.

Nel **2019**, l'azione investigativa ha consentito alle Forze di Polizia di concludere numerose operazioni di polizia giudiziaria contro la criminalità organizzata di tipo mafioso, di cui **159** particolarmente rilevanti, con l'arresto di **1.908** persone".

"Profili della minaccia della criminalità organizzata nel periodo legato all'emergenza epidemiologica Covid-19

Con Decreto del Capo della Polizia, Direttore Generale della Pubblica Sicurezza, datato 8 aprile 2020, è stato costituito presso il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale della Polizia Criminale, l'**Organismo permanente di monitoraggio ed analisi sul rischio di infiltrazione nell'economia da parte della criminalità organizzata**, presieduto dal Vice Direttore Generale della Pubblica Sicurezza, Direttore Centrale della Polizia Criminale.

Si tratta di una **struttura interforze** la cui mission è quella di anticipare ogni iniziativa di espansione, di alterazione del mercato, di inquinamento del tessuto economico, di condizionamento dei processi decisionali pubblici funzionali all'assegnazione degli appalti da parte della criminalità organizzata.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo sono stati, tra l'altro, valorizzati i contributi informativi offerti dal **Direttore Generale dell'Associazione Bancaria Italiana**, dal **Direttore Generale di Confindustria**, dal **Presidente di Confartigianato**, dal **Presidente di Unione Petrolifera** e dalla **Responsabile dell'Ufficio Legalità e Sicurezza di Concommercio** al fine di comprendere le specifiche problematiche e le criticità dei settori imprenditoriali rappresentati".

"I profili della minaccia

La complessa situazione legata all'emergenza epidemiologica da Covid-19 costituisce uno scenario di indubbio interesse per la criminalità organizzata che, nel tempo, ha evidenziato grandi capacità di adattamento ai mutamenti del contesto socio-economico, al fine di cogliere nuove opportunità "di investimento" delle notevoli risorse finanziarie di cui dispone, derivanti dai tradizionali traffici illeciti.

In linea generale, si può affermare che le organizzazioni criminali tendano a consolidare la sfera di influenza e di controllo mafioso nei settori economici di interesse (a titolo esemplificativo filiera agroalimentare, approvvigionamento dispositivi medici e di protezione individuale, servizi cimiteriali) e che, inoltre, mirino a rafforzare il welfare mafioso per ampliare la base di consenso sociale. Nella fase di ripresa economica appena avviata potrebbero orientarsi ad assumere il controllo di **piccole e medie imprese** in difficoltà economica.

Sono state registrate in alcune aree del territorio nazionale iniziative di **sostegno sociale (welfare mafioso di prossimità)** ai cittadini in difficoltà.

Lo scopo dei sodalizi è quello di accrescere il consenso offrendo servizi ovvero organizzando forme di protesta rispetto a problematiche che proporranno di risolvere in assenza di un intervento tempestivo

dello Stato. Le famiglie e i lavoratori in difficoltà potrebbero, infatti, rappresentare un ulteriore bacino d'utenza per la malavita; i gruppi mafiosi potrebbero proporsi con attività "assistenziali" di sostegno utili a rafforzare il consenso sociale e ad arruolare nuova "manovalanza" a basso costo.

La seconda direttrice verso la quale le organizzazioni criminali verosimilmente si orienteranno è rappresentata dall'**infiltrazione nei settori dell'economia legale**.

A tal proposito la normativa emergenziale ha previsto forme di finanziamento, garantite dallo Stato, alle imprese in difficoltà da parte del settore bancario.

La fase di erogazione dei finanziamenti costituisce un passaggio molto delicato a cui porre particolare attenzione per **prevenire** il rischio di una possibile alterazione delle procedure e la conseguente **distrazione delle risorse** rispetto alle finalità di rilancio dell'economia legale.

In tale ambito il monitoraggio e il controllo preventivo svolti dal settore bancario ed in particolare le attività antiriciclaggio riconducibili all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), che si esprime essenzialmente attraverso le Segnalazioni di Operazioni Sospette che vengono tempestivamente inviate, ratione materiae, alla Guardia di Finanza ed alla Direzione Investigativa Antimafia, costituiscono fondamentali presidi (già operativi) a tutela della legalità delle citate operazioni di finanziamento.

È plausibile, inoltre, ipotizzare il rischio di un'imponente operazione di "**doping finanziario illegale**" dell'economia da parte delle organizzazioni criminali, che potrebbe articolarsi su più livelli, dalla concessione di prestiti usurari a famiglie, lavoratori autonomi e piccole imprese operanti in ambito locale fino alla partecipazione ad operazione di acquisizione di pacchetti azionari di "global player" attivi nei mercati internazionali.

Le Forze di Polizia, pertanto, stanno monitorando con grande impegno i segnali che potrebbero indicare un cambiamento delle strategie da parte dei sodalizi mafiosi per prevenirne le azioni.

Nello specifico, viene rivolta grande attenzione ai comparti economici che non hanno mai interrotto la propria operatività nella fase emergenziale legata alla pandemia, come la **filiera agro-alimentare**, il settore dell'**approvvigionamento di farmaci** e di **materiale medico-sanitario**, il trasporto su gomma, le imprese di pulizia, di sanificazione e di **smaltimento di rifiuti**.

Le indagini degli ultimi anni hanno già evidenziato che i gruppi criminali in tali settori possono riuscire agevolmente a offrire servizi a prezzi concorrenziali in quanto molto spesso le società controllate da questi ultimi non rispettano le prescrizioni normative in materia ambientale, previdenziale e di sicurezza sul lavoro.

Non viene sottovalutato il rischio di **crisi di liquidità** soprattutto per le **piccole e medie imprese** che, in conseguenza della sospensione della loro attività, potrebbero non essere in grado di far fronte ai propri impegni finanziari. Esponenti della criminalità organizzata potrebbero, infatti, sfruttare il momento di difficoltà per insinuarsi nella compagine societaria apportando il denaro necessario o proponendo prestiti usurari. Le associazioni criminali potrebbero vedersi riconosciuta, quindi, un'accresciuta sfera di influenza in società in precedenza non infiltrate.

Un ulteriore settore di interesse per i sodalizi mafiosi, in particolare in questo momento storico, è rappresentato dai **flussi di denaro pubblici** (che saranno assicurati dallo Stato italiano e dall'Unione Europea) destinati a rilanciare l'economia

che potrebbero risultare molto appetibili da parte delle mafie. Le matrici criminali probabilmente tenteranno di acquisirne la disponibilità ricorrendo anche a pratiche corruttive o a modalità di condizionamento dei processi decisionali nell'ambito dell'iter di aggiudicazione degli **appalti pubblici**.

Grande attenzione viene dedicata da parte delle Forze di polizia ai comparti legati alla **ristorazione** o al **turismo** (alberghi, villaggi turistici, stabilimenti balneari, tour operator, aziende di promozione culturale) che hanno subito gravi perdite e danni in conseguenza dell'emergenza legata alla pandemia.

Si tratta di settori nei quali le mafie hanno già ampiamente investito in Italia e all'estero ed è concreto il rischio che le stesse possano indirizzare nella stessa direzione gli interessi illeciti.

Nello specifico, gli investimenti pubblici che saranno erogati per la realizzazione di infrastrutture e altre opere pubbliche oppure per il **potenziamento**, a titolo esemplificativo, del **sistema sanitario nazionale** potrebbero essere oggetto di interesse da parte dei sodalizi criminali per rafforzare la propria presenza in settori in cui si sono già inseriti da tempo, come quello del ciclo del cemento o nei quali sono comparsi più di recente, come quello della fornitura di beni e servizi per le cure mediche”.

Si richiama inoltre l’attenzione sulla parte relativa agli **Atti intimidatori nei confronti degli Amministratori locali**

“La **legge 3 luglio 2017, n. 105**, recante “Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 maggio 1960, n. 570, a tutela dei Corpi politici, amministrativi o giudiziari e dei loro singoli componenti”, **all’art. 6**, ha previsto la costituzione, con apposito decreto del Ministro dell’Interno, di un nuovo **Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali**.

Il suddetto **Decreto** - firmato dal Ministro in data **17 gennaio 2018** e pubblicato sulla **Gazzetta Ufficiale del 20 aprile 2018** - ha definito la composizione e le modalità di funzionamento del menzionato Osservatorio. Inoltre, ai sensi dell’articolo 3 del citato provvedimento ministeriale, il Capo della Polizia- Direttore Generale della Pubblica Sicurezza, in data **16 luglio 2018**, ha emanato il decreto istitutivo dell’**“Organismo tecnico”** (vedi infra) di supporto.

L’**Osservatorio** promuove il raccordo fra lo Stato e gli Enti locali nel monitoraggio, nella prevenzione e nel contrasto del fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali.

In particolare:

- a. propone al Ministro dell’Interno l’adozione di specifiche direttive da indirizzare ai Prefetti della Repubblica;
- b. promuove studi e analisi per la formulazione di proposte normative in materia;
- c. elabora mirate campagne di comunicazione volte a sensibilizzare l’opinione pubblica sul fenomeno;
- d. promuove il raccordo e lo scambio informativo tra i soggetti istituzionali interessati;
- e. promuove iniziative di formazione e di aggiornamento rivolte agli Amministratori locali, ai Segretari comunali, ai dipendenti degli Enti locali, nonché ai dipendenti dello Stato che, per ragione del loro ruolo o incarico, sono comunque coinvolti nelle attività di prevenzione e contrasto del fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali;
- f. realizza iniziative di promozione della legalità con particolare riferimento alle giovani generazioni;
- g. assicura un’attività di monitoraggio e valutazione delle azioni intraprese.

L’**Osservatorio nazionale** ha come proprie articolazioni gli **Osservatori regionali** che sono attivi presso le Prefetture-Uffici Territoriali del Governo dei capoluoghi di Regione.

I Prefetti delle sedi capoluoghi di Province possono prevedere l’istituzione di **Sezioni provinciali** per l’esame e l’analisi di specifiche esigenze emerse dai rispettivi territori.

Presso il **Dipartimento della Pubblica Sicurezza – Direzione Centrale della Polizia Criminale, Servizio Analisi Criminale** opera, quale articolazione dell’anzidetto **Osservatorio nazionale**, il già citato **Organismo Tecnico**, presieduto dal Vice Direttore Generale della Pubblica Sicurezza - Direttore Centrale della Polizia Criminale e composto da rappresentanti del Dipartimento della Pubblica Sicurezza, del Dipartimento per gli Affari interni e territoriali, del Dipartimento per le Politiche del personale dell’amministrazione civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie nonché delle Forze di Polizia.

Per l’esame di specifiche problematiche è sempre fatta salva la facoltà del Presidente del suddetto **Organismo** di chiamare a partecipare alle riunioni altri soggetti, pubblici e privati, a vario titolo interessati alla prevenzione e/o al contrasto della fattispecie delittuosa in parola.

L’**Organismo tecnico**:

- effettua un costante monitoraggio del fenomeno, anche mediante l'analisi dei dati forniti dagli **Osservatori regionali** e dalle Sezioni provinciali. A tal fine, anche in relazione ai diversi contesti territoriali, indirizza, a livello tecnico-cooperativo, l'attività degli stessi, specificando la tipologia delle esigenze informative e le modalità di valutazione delle informazioni acquisite;
- sulla base delle risultanze informative derivanti dall'attività di monitoraggio di cui sopra, valuta la pubblicazione, in un'apposita sezione del sito istituzionale del Ministero dell'Interno, dei dati in forma aggregata ed anonima sul fenomeno degli atti intimidatori agli amministratori locali;
- propone all'**Osservatorio** iniziative e strategie di prevenzione e contrasto del fenomeno;
- riferisce periodicamente all'**Osservatorio** sull'andamento del fenomeno e sugli sviluppi delle iniziative in corso.

L'esame dei dati relativi al **2019** in cui si sono verificati **65443 atti** intimidatori, consente di rilevare un **aumento dell'11%** rispetto al 2018 in cui si erano registrati **589** episodi.

La regione che ha segnalato il maggior numero di atti intimidatori è stata la **Sicilia** con **84** eventi criminosi rispetto ai 57 dell'anno precedente.

Nel periodo in esame, sono stati segnalati **2** episodi di intimidazione attribuibile a **criminalità organizzata**.

Dall'anno **2013** gli atti intimidatori a livello nazionale hanno evidenziato un andamento altalenante.

In particolare nel:

- **2014** si è registrato un aumento del **19,4%** con 805 casi rispetto ai 674 del 2013
- **2015** si è evidenziata una flessione del **23,1%** con 619 episodi nei confronti degli 805 del 2014
- **2016** si è verificato un incremento dell'**11,9%** con 693 eventi contro i 619 dell'anno precedente
- **2017** il numero degli atti intimidatori è calato del **4,7%** con 660 atti in confronto ai 693 del precedente anno
- **2018** il numero degli atti intimidatori ha avuto un decremento del **10,7%** con 589 atti in confronto ai 660 del precedente anno
- **2019** gli atti intimidatori hanno registrato un aumento del **11%** con 654 atti in confronto ai 589 del precedente anno".

La Prefettura di Lecco in data 24.08.03.2021, prot. n. 15121, ha inviato a questo Ente la **Relazione andamento criminalità Provincia di Lecco. Anno 2020**. Si riporta la relazione integralmente:

"Nel corso dell'anno 2020 si sono riuniti più volte il C.P.O.S.P.- Comitato Provinciale Ordine e Sicurezza Pubblica, e il Comitato Interforze, per affrontare problematiche specifiche dei singoli territori, nell'ottica del coordinamento generale delle attività riconducibili all'attuazione della sicurezza del territorio.

Gli argomenti trattati riguardano, in particolare: contenimento dell'emergenza sanitaria da COVID-19, le linee strategiche di controllo del territorio; l'emergenza sicurezza in ambito ferroviario; la situazione terrorismo; il fenomeno reati predatori in provincia; i progetti di videosorveglianza e tracciabilità targhe sul territorio; la prevenzione e il contrasto all'abusivismo commerciale e alla contraffazione; l'intensificazione del controllo del territorio nella stagione estiva e durante le festività natalizie e pasquali; la problematica legata al preoccupante fenomeno dello spaccio di sostanze stupefacenti.

Nell'attuale situazione geo-politica internazionale, caratterizzata da grande instabilità e dalla perdurante minaccia terroristica, specie di matrice fondamentalista e dagli ulteriori fattori di rischio connessi alle eventuali manifestazioni di dissenso da parte del mondo antagonista e anarchico o da movimenti anticlericali, nessuna circostanza particolare è emersa sulla situazione generale dell'ordine e della sicurezza

nella provincia. Gli interventi messi a punto nelle riunioni di Coordinamento Interforze e C.P.O.S.P. che si sono susseguite rapidamente per dare attuazione alle direttive del Ministero dell'Interno, intese a rafforzare e innalzare le misure di vigilanza a tutela della sicurezza pubblica, hanno registrato un forte impegno sinergico da parte di tutte le componenti della sicurezza ed una intensa collaborazione con le altre amministrazioni e i diversi enti interessati.

Diverse riunioni in videoconferenza e non, relativamente alla problematica COVID-19, aventi ad oggetto le principali iniziative adottate in questo territorio provinciale per far fronte alla grave crisi economica e sociale causata dall'emergenza sanitaria che ha generato, anche nel territorio lecchese, un sensibile rallentamento dell'economia, in particolare nel comparto delle imprese industriali, dell'artigianato e del commercio e servizi. E' apparso sin da subito evidente che le misure emanate dal Governo per contenere l'emergenza epidemiologica, comportanti straordinarie restrizioni alla mobilità dei cittadini, con inevitabili ricadute sulle attività economiche e sociali delle comunità, avrebbero rappresentato un inaspettato spazio di agibilità per varie forme di criminalità pronte ad approfittare della rarefazione delle attività pubbliche.

A tal scopo, nel mese di aprile u.s. è stato costituito presso questa Prefettura un Osservatorio per monitorare e contrastare i tentativi della criminalità organizzata di stampo mafioso. Dell'Osservatorio, coordinato dalla Prefettura, fanno parte i rappresentanti della Direzione Investigativa Antimafia di Milano, della Questura, del Comando Provinciale dei Carabinieri e del Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Lecco. Tra le iniziative, particolare attenzione è stata dedicata alla necessità di potenziali vittime a comprendere i concreti rischi che derivano dal ricorso a finanziamenti illegali, attivando specifici sensori sul territorio che possono offrire un rimando informativo. Tutto ciò nel quadro di una rafforzata cooperazione con le istituzioni e le forze di polizia che operano sul territorio per consolidare la rete di sostegno alle fragilità del tessuto economico e sociale.

La capillare attività investigativa svolta dalle Forze dell'Ordine ha permesso di appurare che nella Provincia di Lecco non si registrano fenomeni estorsivi svincolanti da precedenti attività di usura. Tale fenomeno è essenzialmente limitato a pochi casi circoscritti, anche se la situazione è sempre oggetto di particolare monitoraggio. Non si esclude comunque che, soprattutto in concomitanza della crisi, si stiano riaffacciando tali fenomeni criminali che, al momento, rimangono sommersi.

Il territorio continua ad essere attentamente monitorato da parte delle Forze dell'ordine e dell'Autorità Giudiziaria, essendo stata nel passato (fine anni '80 e primi anni '90) teatro di azioni criminali da parte dell'organizzazione 'ndrangheta di Mario Coco Trovato (attualmente sottoposto al regime detentivo del 41bis).

Nel quadro delle iniziative per la valorizzazione dei diversi strumenti afferenti alla sicurezza integrata e partecipata posti a disposizione dall'ordinamento, al fine di rendere concretamente operativi anche nella provincia di Lecco ulteriori, innovativi modelli organizzativi, favorendo lo sviluppo di sempre più ampie sinergie tra i diversi livelli di governo presenti sul territorio e la società civile, la Prefettura ha redatto un "Protocollo d'Intesa per il Controllo di Vicinato", aperto all'adesione di tutti i comuni.

Il protocollo, attraverso la stesura, da parte di ciascun comune aderente, di Progetti di Vicinato in conformità alle previsioni nello stesso contenute, mira a favorire la collaborazione dei cittadini, attraverso una mera attività di osservazione, nel segnalare alle Forze di polizia eventuali potenziali fenomeni di illegittimità ovvero a far rimuovere gli elementi che possono costituire presupposto del degrado della vita collettiva.

Da settembre 2019 ad oggi sono 20 i Comuni (Lecco-Calolziocorte-Cortenova-Olginate-Lierna-Valmadrera-Varenna-Santa Maria Hoè – Bellano Dori – Malgrate – Molteno – Oggiono – Civate – Galbiate – Merate - Monticello Brianza – Osnago – Barzanò – Missaglia) sottoscrittori del “Protocollo d’intesa per il controllo di vicinato” con la Prefettura-UTG.

Per quanto riguarda l’andamento della delittuosità, i dati statistici evidenziano che nel corso del 2020 si è registrata una significativa contrazione dei reati in provincia di Lecco e, in particolare, del numero dei furti commessi.

Dalla Verifica dei dati estrapolati dal Sistema Integrato di Georeferenziazione Reati, riferiti al periodo GEN-NOV 202, si evidenzia quanto segue:

- a. **TOTALE DEI REATI:** il territorio provinciale con un valore di **3.002,05 REATI COMMESSI IN RAPPORTO A 100.00 ABITANTI** si pone al di sotto della media regionale di 3.727, occupando il 5° posto della classifica regionale, subito dopo le province di Varese e Brescia.
- b. **FURTI IN ABITAZIONE:** il territorio provinciale CON UN VALORE DI **251,94 REATI COMMESSI IN RAPPORTO A 100.00 ABITANTI** si pone al di sopra della media regionale di 179, occupando il 2° posto della classifica regionale, subito dopo la provincia di Pavia.
- c. Dall’analisi temporale dei **furti in abitazione** denunciati nel corso del corrente anno 2020, emerge che il fenomeno evidenzia:
 - Un maggiore incidenza nella parte a sud del territorio provinciale, posta al confine con le province di Monza Brianza, Bergamo e Como;
 - Il maggior numero degli episodi risulta commesso nei mesi di gennaio e febbraio, con **191 e 138** casi, seguito da un netto calo in marzo ed aprile, per poi risalire nel mese di di maggio ed assumere una fase altalenante nei successivi periodi (sempre comunque con meno di **100** episodi mensili);
 - La maggior frequenza nella fascia oraria: **17:00-20:00**, con una maggiore incidenza nei giorni di sabato, giovedì e venerdì.

Per quanto attiene agli altri reati perseguiti, tre sono gli omicidi commessi, per i quali due si riferiscono all’episodio omicidio/suicidio verificatosi a Margno il 27 giugno 2020, mentre uno risulta commesso in Olginate il 13 settembre 2020. Due invece i tentati omicidi. “

La Provincia di Lecco ha intrapreso diverse **azioni** di promozione della legalità soprattutto nell’ambito degli appalti:

- con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 4 in data 04.02.2015, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 13 della L. n. 136/2010, è stata istituita la Stazione Unica Appaltante, denominata SUA Lecco, con natura di centrale di committenza a servizio dei Comuni non capoluogo e di eventuali altri Enti locali, per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture, secondo quanto disposto dall'art. 33 del D. Lgs. n. 163/2006;
- con propria deliberazione n. 30 in data 02.02.2010, la Giunta Provinciale ha approvato il c.d. "Patto di legalità", in virtù del quale viene prevista l'inclusione di clausole di etica e responsabilità negli avvisi e nei bandi di gara rendendone obbligatoria la sottoscrizione da parte dei dirigenti preposti all'evidenza pubblica e alle imprese che partecipano alle gare pubbliche di lavori, forniture e servizi pubblici;
- a seguito dell'approvazione della Giunta Provinciale n. 111 del 18.06.2013, in data 26.06.2013 è stato sottoscritto il Protocollo d'intesa per la tutela della legalità nel settore degli appalti di lavori pubblici. La Provincia di Lecco aveva già intrapreso da anni la strada volta a rafforzare il proprio impegno nell'affermazione dei principi di legalità, imparzialità e trasparenza, contro ogni forma di corruzione e di illecito, diffondendo una cultura basata sull'etica ed il senso di responsabilità nei rapporti reciproci tra utenti e tra questi e la Pubblica Amministrazione;
- sottoscrizione in data 15 marzo 2017 del protocollo d'intesa per la tutela della legalità nel settore degli appalti pubblici e privati e i cui contenuti risultano molto ampliati rispetto a quelli del Protocollo sottoscritto nel 2013. Infatti lo stesso trova applicazione anche per gli interventi di edilizia privata superiori a 5000 metri cubi e considera anche le questioni in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Contesto interno

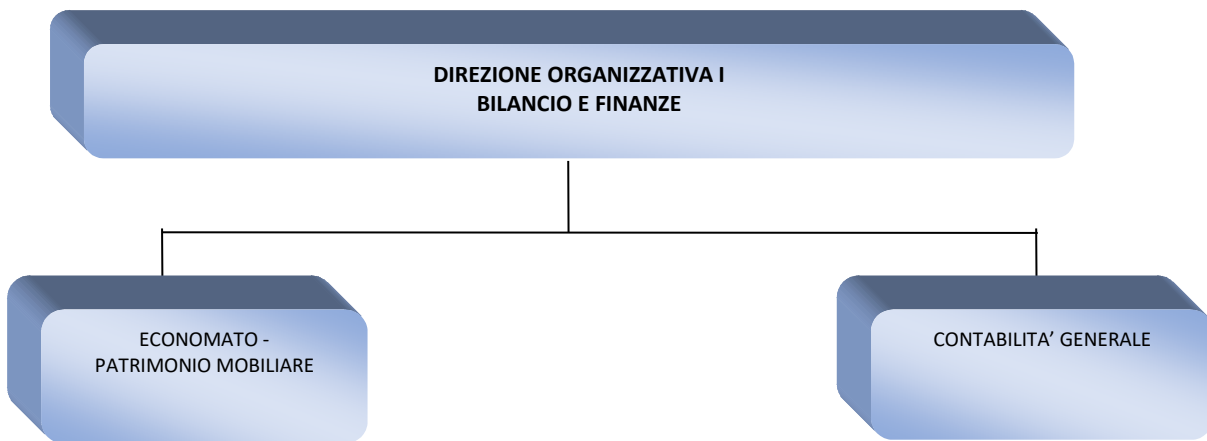
Per ciò che riguarda il contesto interno, il piano è stato redatto nell'ottica di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, nonché di creare un collegamento tra prevenzione della corruzione-trasparenza-performance per una più ampia gestione del «rischio istituzionale».

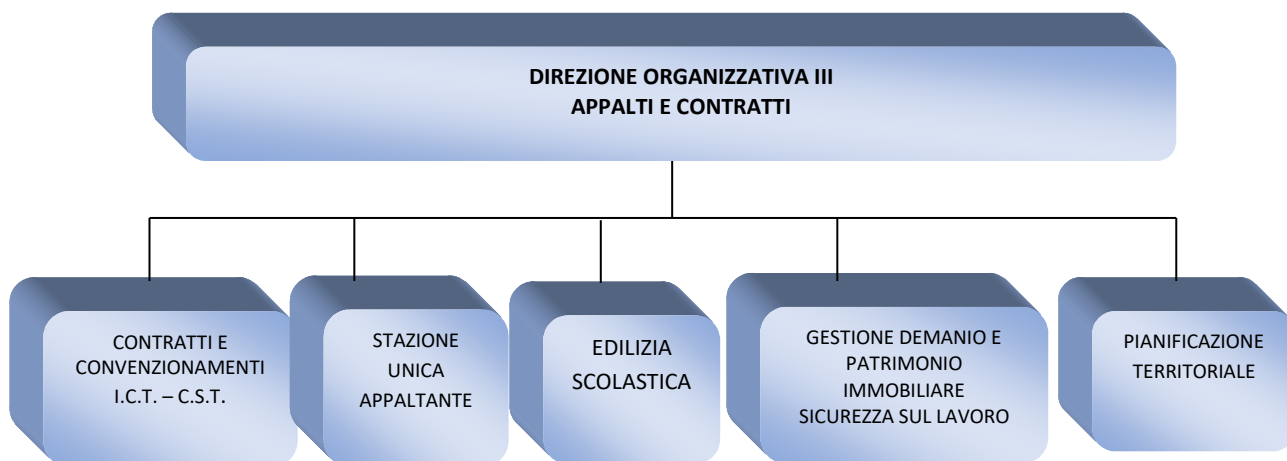
Con l'entrata in vigore della legge n. 56/2014 è stato operato un radicale riordino del ruolo delle Province e per effetto di tale riforma sono state riviste le competenze ed individuate le funzioni fondamentali che devono esercitare gli enti di area vasta.

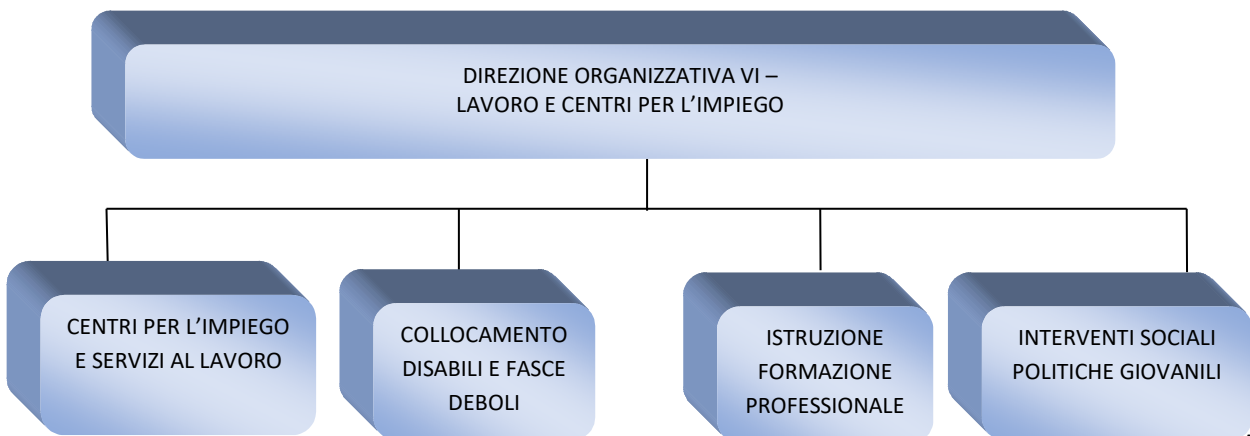
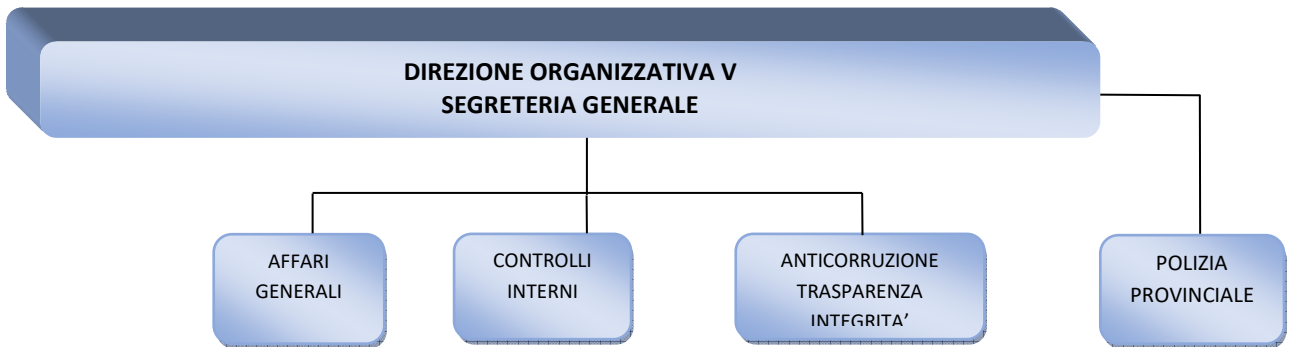
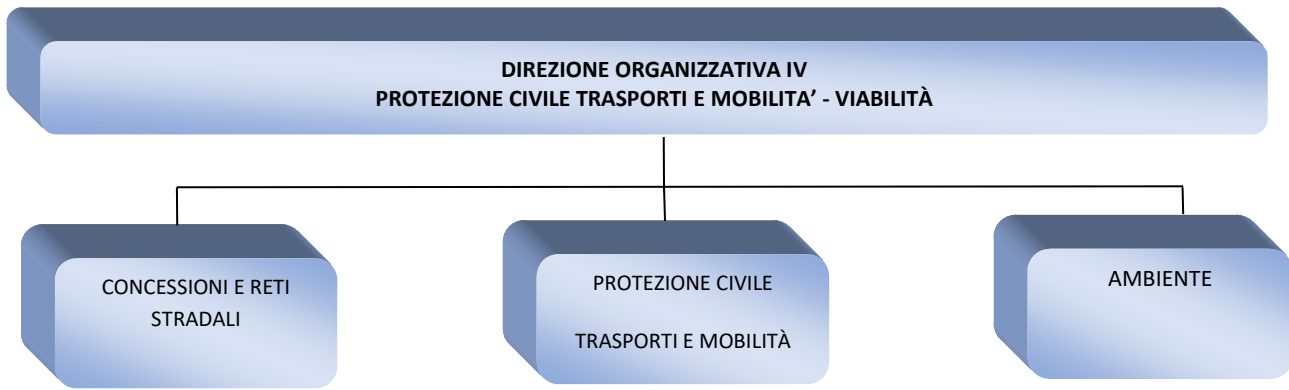
Considerato che, a seguito dell'evolversi della legislazione nazionale e regionale, è avvenuto lo scorporo di alcune funzioni non fondamentali che transitano ad altri enti mentre altre funzioni regionali delegate rimangono in capo all'ente (ai sensi della legge regionale n. 19/2015), l'Amministrazione provinciale di Lecco ha attuato le importate azioni di razionalizzazione della struttura Organizzativa.

A partire dal 2016 è stato necessario intraprendere un percorso di razionalizzazione della struttura Organizzativa, con accorpamenti delle strutture di coordinamento di massima dimensione (anche

per la diversa assegnazione delle funzioni sulla base delle attività fondamentali di competenza della Provincia e di quelle attribuite/delegate dalla Regione) ed è stato necessario apportare un cambiamento organizzativo che consentisse la razionalizzazione delle strutture e delle risorse. Nel corso dell'anno 2020 a seguito della cessazione di un Dirigente amministrativo e del trasferimento in posizione di comando di un Dirigente tecnico si è reso necessario procedere, con decreto deliberativo del Presidente n. 77 del 16.09.2020, ad una riorganizzazione della struttura organizzativa di primo livello, con decorrenza dal 01.12.2020, successivamente prorogata con decreto deliberativo del Presidente n. 109 del 27.11.2020 al 01.02.2021, successivamente prorogata con decreto deliberativo del Presidente n° 8 del 28 Gennaio 2021 al 15.02.2021. Il nuovo organigramma approvato con Decreto Deliberativo n.8 del 28 Gennaio 2021 risulta pertanto essere:







Conseguentemente, tenendo conto del ricollocamento del personale assegnato alle funzioni non fondamentali, del personale nel frattempo cessato per dimissioni o per mobilità verso altri enti e del personale collocato in prepensionamento e nonostante il numero sempre più ridotto di personale presente in dotazione, il consistente carico di lavoro dell'Amministrazione e il carattere di urgenza permanente, è stata effettuata un'analisi sulla nuova riorganizzazione dei procedimenti per ciascuna singola direzione, con indicazione delle attività, dei rischi rilevati e le relative misure attuate per ridurre o eliminare il rischio corruzione, anche sulla base di quanto effettuato nel Piano precedente e, pur tenendo conto del contesto esterno, sono state individuate all'interno di ogni direzione, delle singole mappature, le ulteriori misure specifiche di prevenzione di carattere organizzativo.

L'art. 1, comma 844, della Legge 205/2017 prevede che "ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56".

Il Piano triennale dei fabbisogni del Personale 2021-2022 è stato approvato con decreto deliberativo n. 135 del 23.12.2021 il cui contenuto riguarda:

- le capacità assunzionali dell'anno, del biennio successivo ed i resti delle capacità assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate;
- le assunzioni che si intendono effettuare a tempo indeterminato nel triennio ed in ognuno dei singoli anni che lo compongono;
- gli interventi a favore della disabilità nel rispetto delle quote d'obbligo previste dalla legge n. 68/1999;

In attuazione dell'art. 1, comma 9 della legge n. 190/2012, il presente Piano relativo al periodo 2021-2023 viene elaborato con il precipuo intento di fornire un quadro della valutazione del diverso livello di esposizione al rischio di corruzione e stabilire i più idonei interventi organizzativi (cd. Misure) atti a prevenire il medesimo rischio, nonché di creare un collegamento tra prevenzione della corruzione-trasparenza-performance per una più ampia gestione del «rischio istituzionale», assumendo come riferimento non solo il Piano Nazionale Anticorruzione ma anche le criticità rilevate in sede di applicazione e di utilizzo del precedente PTPC.

Inoltre per garantire l'efficacia del PTPC è stato consolidato il coordinamento tra il suddetto piano e gli strumenti già vigenti per il controllo nell'amministrazione nonché di quelli individuati dal d. lgs. n. 150 del 2009 e s.m.i. ossia:

- Il Piano e la Relazione sulla performance (art. 10 del d. lgs. n. 150 del 2009)
- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del d.lgs. n.150 del 2009)

Il presente Piano è coordinato anche con quanto previsto nel Codice di Comportamento, in fase di

aggiornamento, formando così un corpus organico di norme interne finalizzate alla prevenzione delle illegalità nell'azione amministrativa ed alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza amministrativa.

Nel 2020 sono stati avviati n. 4 procedimenti disciplinari per fattispecie non riconducibili nelle ipotesi di cui al Codice penale – libro II - titolo II – Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione.

Individuazione delle attività a rischio attraverso la mappatura dei rischi

Secondo le nuove disposizioni, art.1 comma 8 della legge n. 190/2016 così come modificato dall'art.41, c.1, lettera g) del d.lgs. 97/2016 "attività di elaborazione del PTCPT non può essere affidata a soggetti estranei alle amministrazioni".

Ne deriva che la predisposizione del Piano dev'essere svolta da chi opera all'interno perché:

1. ne presuppone una profonda conoscenza della struttura organizzativa; di come si configurano i processi decisionali e della possibilità di conoscere quali profili di rischio siano coinvolti
2. comporta l'individuazione delle misure di prevenzione che più si attagliano alla fisionomia dell'ente e dei suoi uffici.

Ai sensi dell'art. 1 c.9, lett. a) della legge n. 190/2012 come modificato dall'art.41 del d.lgs. 97/2016, il Piano di prevenzione della corruzione individua *"le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, anche ulteriori a quelle indicate nel PNA nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'art. 16, comma 1, lettera a-bis) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.

Nell'adempimento del suddetto obbligo, ai fini di una corretta individuazione dei processi a rischio e di una coerente pianificazione delle azioni volte alla gestione del rischio, si è reso necessario il coinvolgimento di tutti i Dirigenti e Responsabili (Posizioni Organizzative) che presidiano i diversi ambiti di attività dell'ente ed è stata effettuata la mappatura dei procedimenti a rischio di tutte le Direzioni organizzative

Mappatura dei procedimenti/processi – mappatura dei rischi

Si tratta di un elenco il più completo possibile dei processi maggiormente rilevanti per frequenza, mole e complessità, suscettibile, pertanto, di modificazioni e integrazioni.

Gli esiti dell'attività svolta sono stati elaborati nella "Scheda Monitoraggio" specifica per ciascuna Direzione, allegate al Piano, e sono state indicate:

- le funzioni di ciascun Dirigente, desunte dall'organigramma generale dell'Ente
- i processi/procedimenti/attività soggetti a rischio di corruzione individuati ai sensi dell'art. 1, comma 16 della Legge n. 190/2012 ed eventuali ulteriori processi/provedimenti/attività individuati dai Dirigenti di Direzione
- i riferimenti normativi, legislativi e regolamentari
- il Dirigente/Responsabile del procedimento, l'Ufficio competente e i dipendenti coinvolti

nel procedimento

- le fasi con la descrizione delle stesse e indicazione dei tempi di conclusione di ciascun processo/provvedimento/attività individuato
- l'individuazione del rischio per ciascun processo secondo i parametri definiti dal P.N.A., in funzione delle peculiarità organizzative dell'ente
- Il trattamento del rischio e le misure concrete di contrasto in essere per ridurre o azzerare il rischio
- la valutazione del rischio.

La valutazione del rischio è stato calcolato tenendo conto degli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto.

Nello specifico per la stima del valore della probabilità sono stati utilizzati i criteri:

- discrezionalità del decisore interno;
- rilevanza esterna
- complessità del processo
- valore economico
- frazionabilità del processo
- efficacia dei controlli

Per ciascun criterio è associata una domanda con un set di risposte predeterminate. A ciascuna risposta, infine, è associato un punteggio (da 1 a 5), che consente di convertire ciascun fattore in un valore numerico. Le domande e i punteggi sono riassunti nelle tabelle seguenti:

DISCREZIONALITA' DEL DECISORE INTERNO - Il processo è discrezionale?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	No. È del tutto vincolato
2	E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)
3	E' parzialmente vincolato solo dalla legge
4	E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)
5	E' altamente discrezionale

RILEVANZA ESTERNA - Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
2	No. Ha come destinatario finale un ufficio interno
5	Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni al Comune

COMPLESSITA' - Si tratta di un processo complesso, che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive, per il conseguimento del risultato?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	No, il processo coinvolge una sola P.A.
3	Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni
5	Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni

VALORE ECONOMICO - Qual è l'impatto economico del processo?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	Ha rilevanza esclusivamente interna
3	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es: concessione di borsa di studio per studenti)
5	Comporta l'attribuzione di notevoli vantaggi a soggetti esterni (es. affidamento appalto)

FRAZIONABILITA' - Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta, che, considerate complessivamente, assicurano lo stesso risultato (ad es. una pluralità di affidamenti ridotti)?

PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	No
5	Sì

EFFICACIA DEI CONTROLLI - Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?

PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione
2	Sì, è molto efficace
3	Sì, per una percentuale approssimativa del 50%
4	Sì, ma in minima parte
5	No, il rischio rimane indifferente

Il valore della probabilità di un evento di corruzione si ricava calcolando la media aritmetica dei punteggi associati alle risposte fornite a ciascuna domanda. Il valore minimo sarà 1 (evento improbabile), il valore massimo 5 (evento altamente probabile).

VALORE	PROBABILITÀ
1	Improbabile
2	Poco probabile
3	Probabile
4	Molto probabile
5	Altamente probabile

Analisi dell'impatto degli eventi di corruzione

Secondo il P.N.A. gli eventi di corruzione possono colpire e danneggiare l'amministrazione pubblica in quattro modi diversi ed il P.N.A. individua quindi 4 modalità di impatto, attraverso cui determinare l'importanza (o gravità) dell'impatto di un evento di corruzione:

- Impatto organizzativo (si tratta di un impatto di tipo "quantitativo", perché dipende dal

numero di persone che potrebbero attuare l'evento corruttivo all'interno dell'ente);

- Impatto economico (che è maggiore nel caso in cui all'interno dell'amministrazione si siano già verificati eventi di corruzione);
- Impatto reputazionale (che è influenzato dal modo in cui le notizie, su precedenti casi di corruzione, sono state fornite all'opinione pubblica dai giornali);
- Impatto organizzativo, economico e sull'immagine (che è "qualitativo" e cresce in relazione al "peso organizzativo" dei soggetti che potrebbero attuare l'evento corruttivo all'interno dell'ente).

A ciascuna modalità di impatto è dedicata una sola domanda, con un set di risposte predeterminate. Come nel caso della probabilità, anche qui alle risposte è associato un punteggio (da 0 a 5), che consente di assegnare a tutte le modalità di impatto un valore numerico. Le domande e i punteggi sono riassunti nelle tabelle seguenti:

IMPATTO ORGANIZZATIVO - Rispetto al totale del personale, impiegato nel singolo ufficio competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	Fino a circa il 20%
2	Fino a circa il 40%
3	Fino a Circa il 60%
4	Fino a circa l'80%
5	Fino a circa il 100%

IMPATTO ECONOMICO - Nel corso degli ultimi 5 anni, sono state pronunciate sentenze della corte dei conti a carico di dipendenti e dirigenti dell'amministrazione, o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti dell'amministrazione, per la medesima tipologia di evento o per tipologie analoghe?	
PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	No.
5	Sì.

IMPATTO REPUTAZIONALE - Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati, su giornali o riviste, articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?

PUNTEGGIO	RISPOSTA
0	No
1	Non ne abbiamo memoria
2	Sì, sulla stampa locale
3	Sì sulla stampa nazionale
4	Sì sulla stampa nazionale e locale
5	Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale

IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E SULL'IMMAGINE - A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso), ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?

PUNTEGGIO	RISPOSTA
1	A livello di addetto
2	A livello di collaboratore o funzionario
3	A livello di dirigente di ufficio non generale, ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa
4	A livello di dirigente di ufficio generale
5	A livello di direttore generale/segretario generale

La gravità dell'impatto di un evento di corruzione si ricava calcolando la media aritmetica dei punteggi associati alle risposte fornite a ciascuna domanda. Il valore minimo sarà 1 (impatto marginale), il valore massimo 5 (impatto superiore).

VALORE	IMPATTO
1	Marginale
2	Minore
3	Soglia
4	Serio
5	Superiore

Determinare il livello di rischio - La matrice del rischio

Conoscendo la probabilità di un evento di corruzione e la gravità del suo impatto, è possibile determinarne il livello di rischio. Il livello di rischio si ricava moltiplicando il valore della probabilità (P) e il valore dell'impatto (I), per ottenere un valore complessivo, che esprime il livello di rischio (L) dell'evento di corruzione ($L = P \times I$). Il prodotto $P \times I$ è un numero che descrive il livello di rischio di un evento di corruzione e che dice quanto è grande il rischio generato da tale evento.

Allora, $L = P \times I$ descrive il livello di rischio in termini di Quantità di rischio.

La probabilità e l'impatto di un evento di corruzione dipendono da certe caratteristiche dei processi e degli uffici in cui l'evento potrebbe accadere: discrezionalità, valore economico, controlli, numero di persone dell'ufficio addette al processo, ruolo di soggetti che nell'ufficio potrebbero attuare l'evento, ecc.... Quindi, l'analisi del rischio (determinando il livello di rischio degli eventi di corruzione), consente anche di individuare i processi, gli uffici e i soggetti maggiormente esposti al rischio di corruzione.

L'insieme dei possibili valori della Quantità di rischio è rappresentato nella matrice seguente:

PROBABILITA'	5	5	10	15	20	25
	4	4	8	12	16	20
	3	3	6	9	12	15
	2	2	4	6	8	10
	1	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
		IMPATTO				

Pertanto, per semplificare e facilitare il raffronto fra gli eventi di corruzione, può essere utile "raggruppare" i valori della matrice indicando, con colori differenti, quali valori individuano un livello di rischio medio - basso, quali un livello di rischio rilevante e quali, infine, un livello di rischio elevato. Questa "semplificazione" può essere operata utilizzando una Matrice del Rischio che prevede solo 3 livelli di rischio differenti, come quella riprodotta qui sotto:

PROBABILITA'	5	5	10	15	20	25
	4	4	8	12	16	20
	3	3	6	9	12	15
	2	2	4	6	8	10
	1	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5	
	IMPATTO					

Medio-basso	Rilevante	Elevato
da 1 a 9	da 10 a 15	da 16 a 25

Gli aggettivi “medio-basso”, “rilevante” e “elevato” descrivono non solo quanto, ma anche come gli eventi di corruzione influiscono sull’organizzazione, in termini di entità e probabilità dei danni che può causare.

I tre colori della matrice del rischio (e gli aggettivi ad essi corrispondenti) denotano i diversi modi in cui un evento di corruzione può danneggiare un’organizzazione.

Trattamento del rischio

Le azioni e le misure previste nel piano contribuiscono a mitigare e, laddove possibile, al graduale superamento dei rischi individuati e associati ai processi mappati.

Viene effettuata in corso d’anno una verifica per ciascun procedimento dell’effettiva attuazione della misura individuata per ridurre o azzerare il rischio corruttivo e, in caso di mancata attuazione, viene richiesto a ciascun dirigente di specificare i tempi entro i quali si prevede di attuare la misura indicata.

Il presente piano è stato redatto con il solo impiego di professionalità interne senza ricorso ad attori esterni e senza ulteriori oneri finanziari.

Azioni e misure di contrasto generali e trasversali per contrastare la corruzione

Al fine di costruire un sistema organico e il più possibile unitario sono state adottate e talvolta riviste misure generali applicabili ad una generalità di processi.

Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni

La Provincia di Lecco adotta meccanismi di controllo sulla formazione e attuazione delle decisioni assunte, idonei a prevenire il rischio di corruzione.

A tal fine, e con particolare riferimento agli atti rientranti nei settori che presentano un elevato

rischio di corruzione, il responsabile dell'anticorruzione e trasparenza, con le modalità indicate nel Regolamento sui controlli interni e sugli obblighi di trasparenza dei titolari di cariche elettive effettua un controllo interno di regolarità amministrativa successivo sulle determinazioni dirigenziali di tutti i Servizi dell'Ente:

attraverso una verifica a campione effettuata utilizzando un sistema informatico si procede all'estrazione in modo casuale degli atti amministrativi, considerando un periodo temporale definito; tali atti vengono esaminati dal gruppo sui Controlli Interni, nominato dal Segretario Generale e posto sotto il proprio coordinamento, nel rispetto delle disposizioni contenute nel Regolamento sui controlli interni e sugli obblighi di trasparenza dei Titolari di cariche elettive, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 11 del 4 marzo 2013.

Come indicato nella relazione sul controllo successivo di regolarità degli atti - ai sensi dell'art. 5 comma 6 del vigente Regolamento sui controlli interni dell'Ente, particolare attenzione è stata rivolta al controllo delle motivazioni e dei presupposti di fatto delle determinazioni, con particolare riferimento all'applicazione del principio di rotazione ai sensi delle Linee guida n.4 dell'ANAC. Il cittadino che legge l'atto amministrativo vuole e deve capire a cosa serve quell'attività, vuole capire perché è stato affidato a quel soggetto e non ad un altro: per questo si richiede particolare attenzione sulle motivazioni perché questo significa lavorare anche sulla trasparenza.

Gli esiti dei controlli vengono portati a conoscenza dei Revisori dei Conti, dei Dirigenti, dei Responsabili dei Servizi, degli Organi di Valutazione e del Consiglio Provinciale per quanto di competenza. La relazione semestrale viene pubblicata nella sezione Altri contenuti dell'Amministrazione trasparente.

La formazione

La formazione dei dirigenti e dei dipendenti è ritenuta dalla legge stessa uno degli strumenti fondamentali per l'azione preventiva. Per garantire un'adeguata formazione pertinente al presente Piano e assicurare una generale diffusione della cultura della legalità, la Provincia si è impegnata ad attivare specifiche attività formative rivolte al personale dipendente, anche a tempo determinato, in materia di legalità, integrità, trasparenza e pubblicità.

Le attività formative che sono state realizzate nel corso dell'anno 2020, a causa dell'emergenza epidemiologica dovuta al Covid-19, si sono svolte esclusivamente in modalità telematica e hanno riguardato diverse tematiche: applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità, la transazione digitale, la trasparenza amministrativa, la pubblica amm.ne digitale (Foia), in materia di personale, privacy e in particolare sono stati organizzati diversi appuntamenti formativi specifici in materia di conferimento di appalti di servizi, forniture e lavori.

Nello specifico si sono svolti i seguenti webinar sulle seguenti tematiche:

- La prevenzione del rischio di corruzione e illegalità negli enti locali, ai tempi del COVID

- La transizione al digitale per la Pubblica Amministrazione
- MEPA - le concrete modalità operative per le nuove procedure sottosoglia previste dal D.L. 76/20
- SINTEL - tutte le novità, simulazioni in ambiente reale, modalità operative nuove procedure sottosoglia previste dal D.L. 76/20
- Gli appalti pubblici dopo il Decreto Semplificazioni: questioni aperte e aspetti operativi (DL 76/2020 conv. L.120/2020)
- Il Piano Triennale per l'informatica nella PA 2020 - 2022: scadenze, adempimenti e novità per le PA - Il ruolo e la valorizzazione dei dati nella PA -La sicurezza informatica nella pubblica amministrazione - Formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici: cosa cambia con le nuove linee guida AGID - La trasformazione digitale nel contesto dell'Agenda digitale e delle norme europee
- La spesa del personale, le assunzioni, l'ammontare del trattamento accessorio le nuove regole dal 2020 (ma senza scordarci il passato)
- il bilancio 2021/2023.i fondi per l'emergenza e la loro certificazione Covid-19
- Reddito di cittadinanza: piattaforme e rendicontazione
- Decreto attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL n.34/2019. La manovra finanziaria per l'anno 2020 (L. N. 160/2019 E DL N. 162/2019
- Il rendiconto 2019
- Smart working e protezione dei dati personali
- Le notifiche in tempo di Coronavirus
- I decreti legge, le ordinanze Coronavirus e la PA -I procedimenti e le deliberazioni nell'emergenza - La sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi.
- Gli Incentivi all'assunzione di personale dipendente
- La rigenerazione urbana e le modifiche alla l.r. 12/2005: la nuova urbanistica lombarda e le modifiche alla disciplina edilizia"
- Appalti pubblici ed enti locali in era Covid-19" con il quale è stato approfondito l'inquadramento normativo, i Decreti Legge, i DPCM e in particolare DL 17 marzo 2020 n. 11 in relazione all'emergenza Covid19 e le posizioni dell'Anac. Sono stati inoltre analizzati gli effetti dei provvedimenti citati sulle gare d'appalto già in corso e su quelle da programmare, sul contratto d'appalto e la sua esecuzione, ecc.
- Gli appalti pubblici dopo le ultime novità e il decreto Cura Italia
- La gestione delle assunzioni - Il fondo e la contrattazione 2020"
- Appalti Pubblici: L'emergenza Da Covid-19 e le ultime novità del 2020"
- Gli appalti pubblici e le ultime novità della giurisprudenza nel 2020.
- Guida operativa sui sistemi di Web Conference
- Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
- Il codice di comportamento dell'amministrazione. Le novità. nel corso del quale sono stati trattati i contenuti del codice di comportamento generale e del codice di amministrazione, anche alla luce delle linee guida Anac del 2020.
- Riapertura uffici e organizzazione degli enti locali per la "fase 2".
- Trattamento accessorio e contrattazione integrativa 2020
- Competenze digitali: Comunicare e condividere con cittadini, imprese e altre PA
- Smart e Trasparenti: come assolvere agli obblighi di trasparenza amministrativa senza essere travolti dalla normativa"
- Amministrazione trasparente Indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni

- Gestire dati, informazioni e contenuti digitali
- WEBINAR Avviso per il rafforzamento dei piccoli Comuni indetto dal Dipartimento della Funzione Pubblica per finanziare le iniziative di trasformazione digitale dei piccoli enti.
- Produrre, valutare e gestire documenti informatici
- Proteggere i dati personali e la privacy
- Conoscere gli open data
- Il procedimento disciplinare in caso di assenteismo tattico, eccessiva morbilità e abuso dei permessi 104
- Webinar padigitale Amministrazione trasparente: servizi online di pubblicazione di gare e contratti
- Il Decreto Semplificazioni (d.l. n. 76/2020) diventa, con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n° 228 del 14 settembre 2020, legge 11 settembre 2020 n. 120
- Il bilancio consolidato

Nell'ambito della formazione in materia di Appalti va evidenziato che il Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con l'Ufficio Formazione ha organizzato due corsi di formazione destinati ai Responsabili di servizio e/o ai dipendenti dei comuni del territorio lecchese che si occupano della materia, interamente gratuito.

I due corsi di formazione sono stati dedicati alle seguenti tematiche:

- 1° corso **“La realizzazione di un’opera pubblica. Fasi, soggetti coinvolti e adempimenti operativi”**. Il corso, di taglio operativo, ha analizzato le fasi che consentono la realizzazione di un’opera pubblica: programmazione, progettazione, affidamento, stipula del contratto, esecuzione e collaudo. Sono state esaminate le competenze e responsabilità dei vari attori del procedimento focalizzando l’attenzione, in particolare, sui principali documenti tecnico-amministrativi necessari per condurre il procedimento di gara nel rispetto della normativa in materia. L’ultima giornata interamente dedicata allo svolgimento di esercitazioni pratiche di piccoli gruppi

- Il 2° corso **“Gli appalti pubblici di servizi e forniture con procedure nazionali e comunitarie”** ha affrontato la complessa problematica relativa agli appalti pubblici di servizi e forniture. Sono stati esaminati gli aspetti legati alla programmazione ed alle procedure di gara, con appositi focus di approfondimento dedicati alla qualificazione delle imprese, all’avvalimento dei requisiti, ai criteri di aggiudicazione, agli aspetti contrattuali ed ai controlli, aspetti che da sempre creano problemi concreti nell’attuazione del rapporto contrattuale con il soggetto terzo. L’ultima giornata interamente dedicata allo svolgimento di esercitazioni pratiche di piccoli gruppi.

Va sottolineato altresì che il Responsabile, in continuità con il 2020, nell’ambito della funzione di collaborazione e cooperazione come “Casa dei Comuni”, anche nel 2021 intende organizzare un corso di approfondimento di taglio pratico in materia di appalti della durata di 8 giornate, in modalità presenza o live streaming (da valutare in base all’andamento dell’emergenza sanitaria Covid -19) aventi ad oggetto l’approfondimento sulle criticità del nuovo decreto appalti, l’analisi della prassi e dei precedenti giurisprudenziali, indicazioni operative sugli aspetti applicativi.

Inoltre, nell’ambito della formazione specifica, l’Ufficio Formazione ha implementato la formazione e- learning soprattutto in questo frangente storico dove "la competenza digitale" è

diventata fondamentale per garantire lo svolgimento di moltissime attività durante il periodo dell'emergenza epidemiologica e sono stati segnalati ai dipendenti una serie di webinar gratuiti della durata di 1 - 2 ore, organizzati:

- dal Dipartimento della Funzione Pubblica in collaborazione con Formez Pa;
- un ciclo di 6 webinar, nati dalla stretta collaborazione tra la CRUI e AGID incentrati su alcuni dei temi connessi alla digitalizzazione della PA di maggiore interesse per le amministrazioni, un percorso è pensato per essere uno strumento di approfondimento per i Responsabili della transizione al digitale, di PA centrali e locali, e per dirigenti e dipendenti impegnati in processi di innovazione e digitalizzazione all'interno della PA.

Inoltre nell'ambito del progetto Interreg Italia-Svizzera GIOCOnda (link:<https://progetti.interreg-italiasvizzera.eu/it/b/78/gestioneintegrataeolisticadelciclodivitadegliopendata>) al quale la Provincia di Lecco partecipa in qualità di partner, il 26 novembre si è tenuto un webinar in cui si è affrontato il tema "I benefici dei dati aperti per il territorio: il progetto GIOCOnda". Si tratta di un'iniziativa degli Osservatori sull'Innovazione Digitale del Politecnico di Milano attivata in sinergia con le attività del Progetto GIOCOnda.

Circa la programmazione della formazione viene strutturata con approcci differenziati su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: finalizzata ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità
- livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

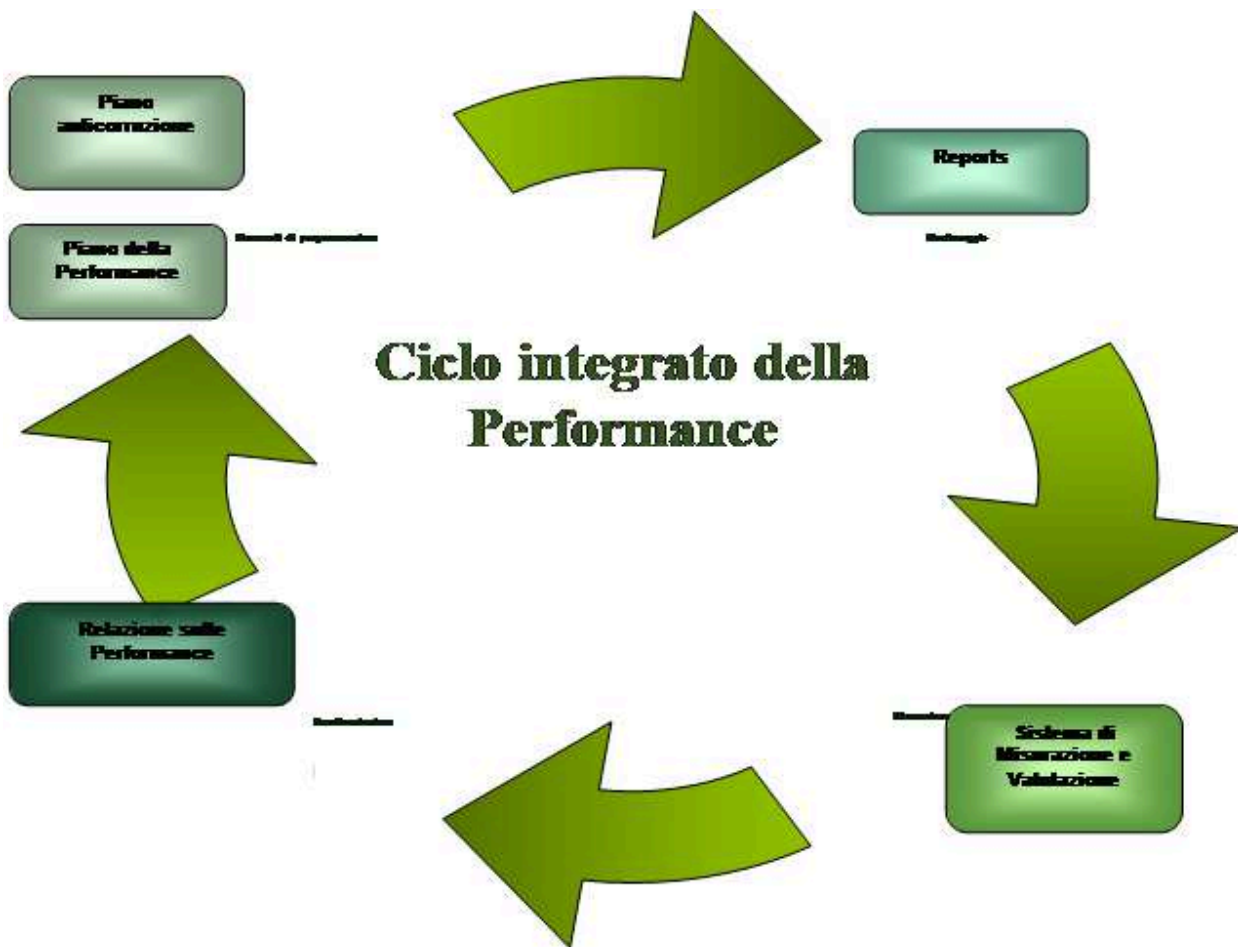
La programmazione della formazione è in fase di definizione continua, una sorta di "*Work in progress*" in quanto si cerca di realizzare corsi e seminari di formazione tenendo conto delle esigenze, delle richieste degli addetti ai lavori stando al passo con le continue novità legislative.

Trattasi di una misura finalizzata a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo che punta ad esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno della corruzione.

La formazione verrà realizzata mediante corsi tenuti da personale interno o affidata a docenti specializzati. La partecipazione da parte del personale individuato rappresenta un'attività obbligatoria.

Anticorruzione come obiettivo strategico della performance

Le disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza hanno portato alla necessità di integrare il ciclo della performance con gli strumenti e i processi relativi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, come da indicazioni dell'ANAC (delibera Civit n. 6/2013).



La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione della corruzione comporta che le amministrazioni inseriscano le attività che pongono in essere per l'attuazione della L. 190/2012 e dei decreti attuativi, nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel Piano della Performance. Quindi, le amministrazioni includono negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nel PTPCT. In tal modo, le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT vengono introdotte in forma di obiettivi nel Piano della performance sotto il profilo della performance organizzativa e individuale (art. 8 e 9 del d.lgs. 150/2009) e, cioè, attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, co. 1, lett. b), d.lgs. 150/2009).

L'evoluzione del Piano della Performance e l'integrazione con il Piano Anticorruzione si è concretizzata grazie ad un esplicito collegamento tra gli obiettivi indicati nel Piano della Performance e quelli del Piano Anticorruzione, ma soprattutto grazie ad una coerenza nella redazione degli stessi.

Pur non essendo un unico documento integrato, i due piani sono strettamente coesi nella loro natura di strumento di misurazione e successivamente di valutazione.

Alla base della definizione delle diverse tipologie di obiettivi risiede, infatti, la medesima volontà di raggiungere, con maggiore efficienza e ottimizzando le risorse finanziarie, umane e la tempistica, la *mission* dell'Ente: "migliorare per meglio soddisfare i bisogni espressi dagli stakeholder".

Il primo passo verso un'armonizzazione dei documenti di programmazione è stato fatto dalla Provincia di Lecco ancor prima che ANAC introducesse nelle sue linee guida la necessità di monitorare i procedimenti con specifici indicatori.

È stata redatta, inizialmente, una scheda che monitora il rispetto degli obblighi del d.lgs. n.33/2013 e della L.190/2012, integrando in questo modo il sistema di misurazione della Performance Organizzativa rispetto agli ambiti analitici di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 150/09, riconducibili ai macro ambiti individuati nella delibera Civit n. 104/10.

Successivamente la scheda è stata integrata nel Piano della Performance divenendo un obiettivo strategico "intersettoriale" per tutti i servizi dell'Ente.

Codice di comportamento/Responsabilità disciplinare

Il **codice di comportamento** che non dev'essere modificato ogni anno, è uno strumento che, di per sé, dovrebbe garantire stabilità nel tempo, quindi può essere rivisto, aggiornato in una logica di concretezza ma non di ripetizione delle norme del codice dei dipendenti pubblici ma in una logica di concretezza, analizza quali comportamenti all'interno dell'amministrazione richiedono dei correttivi.

Una volta costruito il codice rimane tendenzialmente stabile e diviene punto di riferimento

importante per chi lavora all'interno dell'amministrazione

L'articolo 54 del d.lgs. n. 165/2001 ha previsto che il Governo definisse un "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare:

- la qualità dei servizi
- la prevenzione dei fenomeni di corruzione
- il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico

Nel pieno rispetto dell'art.54, comma 3 del d.lgs. n.165/2001 la Provincia di Lecco, previa pubblicazione dell'avviso, della procedura aperta alla partecipazione ai fini dell'approvazione del Codice di comportamento e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, con delibera n. 7 del 13 gennaio 2014, ha approvato il Codice di comportamento dell'ente.

Il codice è stato pubblicato sulla rete intranet, sul sito dell'Amministrazione e nella sezione Amministrazione Trasparente e viene consegnato al dipendente al momento dell'atto di assunzione.

Il codice è composto da 17 articoli. Gli elementi salienti sono i seguenti:

- disciplina dei regali, compensi e altre utilità
- comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse
- disciplina dell'obbligo di astensione
- misure di prevenzione della corruzione
- misure in materia di trasparenza e tracciabilità
- misure in materia di comportamento in servizio, nei rapporti privati e con il pubblico
- disposizioni particolari per i Dirigenti e le Posizioni Organizzative
- misure in tema di vigilanza e monitoraggio

Nel codice deve essere previsto che tutti i dipendenti devono collaborare alla redazione del Piano Anticorruzione. La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare (l. 190/2012, art. 1, co. 14). Tale previsione è confermata all'art. 1, co.44 della l. 190/2012 secondo cui la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, è fonte di responsabilità disciplinare.

Con deliberazione n. 177 del 19.02.2020 l'ANAC ha approvato nuove linee guida in materia di codici di comportamento invitando le amministrazioni alla revisione dei propri codici intesi come strumenti per orientare le condotte dei dipendenti pubblici e per il valore che assumono per guidare l'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico.

Le linee guida pongono l'attenzione sulla necessaria correlazione tra i contenuti del PTPCT, il codice di comportamento e il sistema di valutazione, in quanto l'analisi dei rischi alla base del PTPCT e la definizione delle misure di prevenzione si declina nell'individuazione dei doveri di comportamento, e l'eventuale accertamento di violazioni accertate può essere presa in

considerazione in sede di valutazione incidendo in senso negativo.

L'amministrazione ha predisposto una proposta di revisione del codice di comportamento dell'ente, alla luce delle nuove linee guida, ed è stato acquisito il prescritto parere favorevole del Nucleo di Valutazione. La revisione del codice, dopo l'approvazione con decreto deliberativo, sarà pubblicata sul sito internet e intranet per la procedura partecipativa aperta alla cittadinanza.

E' demandato alla Direzione Organizzativa II – Organizzazione e Risorse Umane la tempestiva e capillare diffusione del Codice di comportamento ai dipendenti, al fine di permettere l'immediata conoscenza dei contenuti dello stesso e consentire ai Dirigenti/Posizioni Organizzative di porre in essere le azioni idonee finalizzata a favorire da parte dei dipendenti una piena conoscenza ed un pieno rispetto del codice.

Il Responsabile della prevenzione e l'Ufficio procedimenti disciplinari di cui è membro, svolgono azioni di verifica in sede di azione disciplinare sul livello di attuazione del codice, sulla vigilanza da parte dei Dirigenti e Posizioni Organizzative del rispetto delle norme in esso contenute da parte del personale.

Il RPCT è stato nominato componente dell'Ufficio procedimenti disciplinari con decreto del Presidente n.13 del 14 settembre 2017.

Misura 1: Consegna del Codice di comportamento nazionale e della Provincia all'atto di sottoscrizione dei contratti

Monitoraggio: In fase di stipulazione

Responsabile: Ogni Dirigente e il RPCT

Misura 2: Consegna del Codice di comportamento nazionale e della Provincia all'atto dell'assunzione di dipendenti a tempo determinato, indeterminato e a qualsiasi titolo (es. servizio civile, dote lavoro, stage ecc.)

Monitoraggio: In fase di stipulazione del contratto.

Responsabile: Dirigente della Direzione Organizzativa II

Misura 3: Apertura della procedura per favorire i contributi esterni per la eventuale modifica o adattamento del codice alle nuove esigenze.

Responsabile: Dirigente della Direzione Organizzativa II

L'ufficio procedimenti disciplinari, a seconda della competenza, provvede a perseguire i dipendenti che dovessero incorrere in violazioni dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel presente Piano, attivando i relativi procedimenti disciplinari, dandone notizia al responsabile della prevenzione.

[Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.](#)

Il d.lgs. n. 8 aprile 2013, n. 39, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 19 aprile 2013, n. 92, attua la

delega contenuta nei commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190 in materia dell'inconferibilità e dell'incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati di diritto pubblico.

L'attribuzione degli incarichi avviene nel rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (d.lgs. n. 39/2013).

In attuazione dell'art. 3 e dell'art. 20 del decreto legislativo, nella sezione Amministrazione trasparente del Sito istituzionale sotto la voce Dirigenti sono pubblicate le dichiarazioni sottoscritte dagli interessati sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico. Nel 2020 verranno pubblicate le stesse dichiarazioni sottoscritte dai titolari di Posizioni Organizzative.

Con delibera n.328 del 29 marzo 2017, l'ANAC ha emanato un apposito Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari.

Tale attività può essere avviata sia d'ufficio che su segnalazione effettuata dal c.d. whistleblower (dipendente che segnala illeciti) ovvero nel caso di gravi e reiterate violazioni di obblighi di pubblicazione, dal Niv dopo aver esperito tutte le proprie funzioni.

La mancata pubblicazione delle dichiarazioni determina l'insorgere di responsabilità dirigenziale, deve essere oggetto di valutazione e può determinare il maturare di responsabilità amministrativa. Spetta al Responsabile per la prevenzione della corruzione:

- accertare il rispetto del dettato normativo
- accertare la veridicità delle dichiarazioni
- accertare l'esistenza di cause di inconferibilità e/o incompatibilità
- dare informazione alle Autorità anticorruzione ed antitrust.

Misura 1: Verificare la veridicità delle dichiarazioni mediante analisi del curriculum vitae e acquisire il certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti

Monitoraggio: In fase istruttoria

Responsabile: Tutti i Dirigenti

Rotazione degli incarichi

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Il ricorso alla rotazione dev'essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con altre misure di prevenzione specie in quelle amministrazioni che presentano difficoltà

organizzative. La rotazione va correlata con l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'attività, senza dar luogo ad inefficienze e malfunzionamenti, specialmente per quelle attività ad elevato contenuto tecnico.

La rotazione nel conferimento di incarichi deve essere adeguatamente calata nella realtà Organizzativa dell'Ente, tenendo conto, altresì, dell'esigenza e della necessità che i Dirigenti e i responsabili, per svolgere al meglio la propria funzione, debbano essere in possesso, in enti di modeste dimensioni, oltre che di competenze manageriali anche di competenze specialistiche derivanti dalla formazione universitaria e post universitaria e dalle esperienze maturate. Trattasi di figure talvolta infungibili.

Con riferimento alla Struttura Organizzativa della Provincia di Lecco e tenendo in considerazione il possesso di competenze specialistiche, l'applicazione del principio della rotazione non può prescindere da una necessaria e obiettiva analisi del contesto. Il numero delle posizioni dirigenziali presenti è diminuito rispetto agli anni precedenti. Sono presenti, infatti, solamente n. 5 Dirigenti, supportati dal Direttore generale, di cui uno assunto a tempo determinato ex art. 110 del d.lgs. 267 del 2000, a capo delle Direzioni Organizzative e per le quali, per la maggior parte, è richiesto uno specifico titolo di studio.

Nel 2018 le dimissioni di un dirigente hanno comportato necessariamente e per gli anni successivi una riorganizzazione con la redistribuzione dei servizi e delle funzioni di competenza a carico delle altre direzioni organizzative e con lo spostamento, presso le stesse, delle posizioni organizzative a ciò deputate. Nel corso del 2020 due dirigenti hanno rassegnato le proprie dimissioni, mentre un altro dirigente è stato collocato in posizione di comando presso altro ente, con la conseguenziale redistribuzione delle funzioni e l'assunzione di due nuovi dirigenti, a tempo indeterminato e un dirigente a tempo determinato ex art. 110 del D. Lgs. n. 267/2000.

Ciò determina necessariamente effetti analoghi, in termini di prevenzione, a quelli scaturenti da una rotazione del personale. Di fatto pertanto nel 2021, a seguito degli accadimenti degli anni precedenti, la rotazione si è concretizzata in modo naturale e a seguito di sostituzioni dirigenziali.

Con riferimento al Dirigente del settore finanziario anche l'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli enti locali, il 26 ottobre 2018 con l'atto di orientamento reso ex art. 154, comma 2, del D.lgs 267 del 2000 ha statuito quanto segue:

1. La rotazione del responsabile del servizio finanziario - figura non esclusa dall'applicazione di tale misura ai sensi e per le finalità della legge 190/2012 e delle correlate disposizioni regolative di attuazione - conformemente alle istruzioni concernenti i criteri applicativi di cui alle delibere n. 13 del 4 febbraio 2015 per l'attuazione dell'art. 1 co 60 e 61, della legge 190/2012 e n. 831 del 3 agosto 2016 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, deve tenere conto di due condizioni delle quali deve darsi motivazione nell'atto di disposizione della rotazione:

A) l'insussistenza di vincoli "oggettivi" ovvero che la rotazione non comprometta il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e cioè che non siano in alcun modo compromesse le funzioni di conservazione e salvaguardia degli equilibri di bilancio. Tale garanzia non dovrà esaurirsi in una mera clausola di stile motivazionale ma dovrà indicare le concrete

misure che la inverano tra le quali, di primaria importanza, la sussistenza reale delle competenze professionali del nuovo responsabile necessarie per lo svolgimento delle attribuzioni del servizio finanziario.

B) considerata la sostanziale infungibilità della posizione del responsabile finanziario e fatte salve conclamate situazioni di incompatibilità, l'Amministrazione potrà soprassedere dall'attuare tale misura di prevenzione della corruzione qualora non sia in grado - e fino a quando non sarà in grado - di garantire il conferimento dell'incarico a soggetti dotati delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

La Provincia di Lecco al momento non è in grado di garantire il conferimento dell'incarico ad altri soggetti dotati delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa in un settore delicato come quello finanziario.

Al 1° gennaio 2016 i titolari di Posizioni organizzative erano n. 16. A seguito di trasferimento presso altri Enti e dimissioni al momento gli incarichi sono n. 9 e anche in questo caso sono richieste determinate competenze, oltre che, in taluni casi, uno specifico titolo di studio. A titolo di esempio, per la posizione organizzativa del Comando di Polizia provinciale non si può prescindere dal diploma di laurea in giurisprudenza conseguito con il vecchio ordinamento universitario o lauree equiparate, così come per i servizi Ambiente e Viabilità dai diplomi di laurea specifici in ingegneria per l'ambiente e il territorio e in ingegneria civile e/o edile.

E' bene però precisare che, nello spirito della legge e del PNA, in alternativa alla rotazione, si è proceduto e si procederà con il rispetto di alcune misure alternative e di carattere operativo/organizzativo finalizzate ad evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. Come indicato dal PNA del 2017 e ribadito nel 2018 e nel 2019 e previsto all'interno delle mappature del 2020, all'interno di molti uffici si è garantita una maggiore compartecipazione del personale alle attività di competenza affiancando al responsabile di procedimento altro funzionario evitando così l'isolamento di certe mansioni o, quanto meno, garantendo all'interno dello stesso ufficio la presenza di almeno due dipendenti anche se non coinvolti nella stessa istruttoria. Infatti, all'interno di molti uffici sono sempre stati collocati almeno due funzionari e resta negli intendimenti dell'amministrazione garantire tale tipo di organizzazione.

In molti dei casi viene attuata la segregazione delle funzioni con cui le varie fasi procedurali sono affidate a soggetti diversi (i responsabili dell'istruttoria sono diversi da coloro che adottano i provvedimenti definitivi) così evitando l'accentramento su di un unico responsabile delle fasi a più alto rischio di corruzione e viene garantita la doppia sottoscrizione delle Determinazioni ad opera delle posizioni organizzative e dei Dirigenti. Altra misura alternativa è quella finalizzata ad aumentare i livelli di trasparenza tramite la standardizzazione della modulistica per le richieste di autorizzazione con la descrizione delle caratteristiche e delle normative di settore da applicare, al fine di ridurre l'incertezza nell'interpretazione e l'esercizio del potere discrezionale.

Altra misura alternativa o comunque complementare al principio di rotazione è costituita dall'adesione ai servizi online gestiti su piattaforme regionali e nazionali e dall'introduzione di una procedura gestionale online per alcuni servizi e procedimenti dell'Ente. La Provincia ha proseguito

infatti nell'informatizzazione dei principali processi amministrativi, tra cui si evidenziano quelli per i quali è prevista l'adesione a portali generali; tale elenco è allegato al Manuale di gestione documentale della Provincia e costituisce un elemento di forza per contrastare possibili attività illegali.

Pertanto, per la Provincia di Lecco, l'applicazione della rotazione c.d. "ordinaria", potrebbe seriamente compromettere la continuità e il buon andamento dell'azione amministrativa così come già evidenziato dal Responsabile della Prevenzione con i pareri del 20 febbraio 2017, 31 agosto 2017 e 12 dicembre 2017. Non è un caso che proprio il legislatore con la legge 208 del 2015 (Legge di stabilità per il 2016) all'art. 1 comma 221, al fine di garantire il corretto funzionamento degli uffici delle pubbliche amministrazioni, abbia disposto la non applicazione delle disposizioni adottate ai sensi dell'art.1, comma 5, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione degli incarichi dirigenziali.

Il principio di rotazione potrà trovare, pertanto, concreta applicazione non appena si verificheranno le condizioni normative e finanziarie che consentiranno di individuare le professionalità necessarie.

Resta inteso che in caso di situazioni meritevoli di particolare attenzione e qualora dovessero verificarsi situazioni di conflitto d'interesse, reale o potenziale e/o di incompatibilità, l'Amministrazione dovrà porre in essere ogni correttivo atto a rimuovere il potenziale conflitto, mediante sostituzione della Posizione organizzativa, rotazione se possibile della Posizione organizzativa, anche avvalendosi di collaborazioni esterne nel rispetto delle disposizioni di legge. Resta inoltre inteso che, come già indicato dall'ANAC nella deliberazione n. 1208 del 22 novembre 2017 (Approvazione definitiva dell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione per il 2017) la rotazione c.d. "straordinaria" deve applicarsi successivamente al verificarsi dei fenomeni corruttivi.

Elaborazione della disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti pubblici

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del d.lgs. n. 39/2013, dell'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa specifica e di cui al vigente *Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi*.

L'ente ha provveduto nell'anno 2017 con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 79 del 18.12.2017 ad effettuare ulteriori modifiche agli articoli dal n.25 al n.32 al Regolamento, già modificato nel 2016, relativi al conferimento degli incarichi ai dipendenti dell'ente, in osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione. Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione provinciale anche l'attribuzione di incarichi gratuiti.

Misura 1: il divieto di assumere incarichi e di svolgere attività occasionali da parte dei dipendenti senza autorizzazione dell'Amministrazione

Monitoraggio: verifica annuale di tutti i dipendenti attraverso richiesta del 730 all'Agenza delle Entrate

Responsabile della misura: RCTP

Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto. (Pantouflage)

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

L'articolo stabilisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni (...) non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è 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 artatamente precostituirsi 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. Si evidenzia inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

La disciplina sul divieto di pantouflage si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Si osserva che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015).

Si evidenzia, inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati, è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

Tale linea interpretativa emerge chiaramente dalla disciplina sulle incompatibilità e

inconferibilità di incarichi, laddove l'ambito di applicazione del divieto di pantouflage è stato ulteriormente definito. L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel d.lgs. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Si è inteso così estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo. Il riferimento ai dipendenti pubblici va, pertanto, inteso nel senso di ricomprendere anche i titolari di incarichi indicati all'art. 21 del d.lgs. 39/2013.

Ai fini dell'applicazione delle suddette disposizioni si impartiscono le seguenti direttive:

- a. nei contratti individuali di lavoro del personale assunto è inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) 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
- b. nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata o in economia, è inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato e autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritari o negoziali per conto della pubblica amministrazione provinciale nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto
- c. verrà disposta l'esclusione dalla procedura di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente
- d. i Dirigenti, negli schemi di contratto da sottoscrivere con gli appaltatori, devono inserire il seguente testo :” Ai sensi dell’art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, la Ditta aggiudicataria, sottoscrivendo il presente contratto, attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver conferito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’amministrazione provinciale nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto”.

Nel PTPCT vengono inserite le seguenti misure volte a prevenire tale fenomeno, quali ad esempio:

Misura 1 : la 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 avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

Monitoraggio: verifica a cura dei dirigenti interessati e del RPCT

Responsabile della misura: tutti i dirigenti e il RPCT

Misura 2: il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento

Monitoraggio: verifica a campione del 5% dei cessati attraverso richiesta del 730 all'Agenda delle Entrate

Responsabile della misura: RCTP

Misura 3: la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere 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 conoscibilità della norma

Monitoraggio: In occasione della presentazione delle dimissioni

Responsabile della misura: Dirigente Direzione II Risorse Umane

Misura 4: l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;

Monitoraggio: In occasione della sottoscrizione del contratto di assunzione.

Responsabile della misura: Dirigente Direzione II Risorse Umane

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

ANAC con la delibera n. 1033 del 30 ottobre 2018 - ha emanato il "Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001" (c.d. whistleblowing) ed è entrato in vigore il 4 dicembre 2018.

Si tratta del documento, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 269 del 19 novembre 2018, che disciplina il potere sanzionatorio dell'Autorità nei confronti dei soggetti che hanno in qualsiasi modo discriminato i "whistleblowers", ovvero coloro che hanno segnalato delle irregolarità o reati all'interno di un'amministrazione.

Secondo l'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala o denuncia condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Il Regolamento precisa che sono «misure discriminatorie», tutte le misure individuate all'art. 54-bis, comma 1, primo periodo, adottate in conseguenza della segnalazione di reati o irregolarità di cui allo stesso comma 1, aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del segnalante come definito al comma 2, dell'art. 54-bis.

Sempre sulla base dell'art. 54 bis, l'ANAC in caso di misure discriminatorie:

- applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro
- qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro
- qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di

verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

In ogni caso l'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

All'art. 8 del Codice di Comportamento è disciplinata la "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (art.54-bis del d.lgs.n.165/2001).

Secondo la predetta norma sono accordate al *whistleblower* le seguenti misure di tutela:

1. la tutela dell'anonimato;
2. il divieto di discriminazione;
3. la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis).

La Provincia di Lecco ha previsto diverse possibili alternative per effettuare le segnalazioni:

1. è possibile inviare la segnalazione alla casella mail anticorruzione@provincia.lecco.it alla quale potranno scrivere **non soli i dipendenti ma anche i cittadini, le imprese, le altre Istituzioni, tutti gli stakeholder segnalando casi di illeciti concreti o potenziali**, nella consapevolezza che, a norma del c. 51, art. 1, della L. 190/2012, "*Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica per provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni*".

Alla casella suddetta avrà accesso esclusivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione.

2. Inoltre come reso noto dall'ANAC la segnalazione potrà essere inviata direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Con la determina n. 6 del 28 aprile 2015 l'ANAC ha pubblicato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)" e ha reso disponibile, a supporto delle pubbliche amministrazioni, il Modello per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico.

<https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno

erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione possono inserire la documentazione cartacea in doppia busta chiusa inviata all'Ufficio protocollo dell'ente, che provvederà a trasmetterla al Responsabile della prevenzione della corruzione.

3. E' possibile rilasciare una dichiarazione verbale al RPCT.

La segnalazione potrà essere effettuata utilizzando il modello allegato (Modello Whistleblowing) al presente Piano e verrà pubblicato nella Sezione Altri- Contenuti (<http://www.provincia.lecco.it/altri-contenuti/>) e reso disponibile nella rete intranet dell'Ente. Si evidenzia comunque che ad oggi è pervenuta una segnalazione.

Incarichi legali

Nel corso del 2020 si è proseguito nell'affidamento di incarichi di rappresentanza e difesa in giudizio, da parte della Provincia di Lecco, sulla base dell'elenco aperto di avvocati approvato con determinazione n. 360 del 23.04.2019 a seguito delle linee guida ANAC n. 12/2018. L'elenco di professionisti viene anche utilizzato per l'affidamento dei servizi legali di cui all'art.17, comma 1 lettera d) del D.lgs.50/2016, tra i quali rientrano i servizi di assistenza e consulenza legale preparatori ad una attività di difesa in un procedimento di arbitrato, di conciliazione o giurisdizionale, anche solo eventuale. Gli incarichi sono affidati in funzione della loro natura e delle caratteristiche del professionista, garantendo un confronto concorrenziale tra i soggetti iscritti.

E' previsto il caso di un affidamento diretto unicamente nei seguenti casi:

- affidamento dell'incarico di patrocinio nei gradi di giudizio successivi al primo
- consequenzialità tra incarichi o complementarietà con altri incarichi attinenti alla medesima materia oggetto del servizio legale in affidamento che siano positivamente conclusi
- scelta del professionista effettuata dalle Compagnie di assicurazione della Provincia con oneri a loro carico
- controversie che presentino elementi di effettiva particolarità tali da giustificare una scelta indirizzata dalla specifica capacità professionale dell'avvocato.

L'Elenco aperto è pubblicato sul sito Internet dell'Ente, nella sezione Affari legali, unitamente all'avviso per l'iscrizione e viene aggiornato, con determinazione dirigenziale all'esito della verifica della completezza e della correttezza della documentazione inviata, entro 30 giorni in ordine cronologico di ricezione.

A fine 2020 l'Elenco è risultato composto dei seguenti professionisti:

- n. 35 avvocati sezione amministrativo
- n. 6 avvocati sezione penale
- n. 15 avvocati sezione del Lavoro
- n. 9 avvocati sezione tributario

- n. 36 avvocati sezione civile

Per quanto concerne inoltre le verifiche dei requisiti, le stesse vengono effettuate in occasione delle procedure per cui i soggetti iscritti vengono interpellati. Inoltre la valutazione dell'assenza di una situazione di conflitto di interessi in capo al professionista viene effettuata al momento dell'affidamento del contratto, per evitare un'ingiustificata restrizione della libertà di iniziativa economica del professionista.

Attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati.

L'otto novembre del 2017 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato in via definitiva la delibera n.1134 dal titolo "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*".

Gli organismi c.d. *partecipati* sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge n. 190/2012 e s.m.i. I suddetti organismi nominano il responsabile per l'attuazione dei propri piani di prevenzione della corruzione e definiscono nei propri modelli di organizzazione e gestione meccanismi che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione. Gli organismi partecipati sono tenuti al rispetto delle norme previste in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione e a conformarsi alle specifiche determinazioni adottati dall'ANAC, ove agli stessi direttamente o indirettamente riferibili.

Dal 2018 sono pubblicati in un'apposita sezione *Enti controllati-Provvedimenti* del sito Amministrazione trasparente i provvedimenti relativi alle alienazioni di partecipazione sociali deliberate dall'Ente, oltre al Piano di razionalizzazione delle società che comprende anche una ricognizione esaustiva di tutte le partecipazioni in enti e istituzioni.

Quanto ai rapporti fra poteri del RPCT di un'amministrazione vigilante e quello di un ente vigilato, nella delibera n. 840/2018 è stato chiarito che ogni RPCT è opportuno svolga le proprie funzioni in autonomia secondo le proprie responsabilità e competenze, ammettendo forme di leale collaborazione. In materia di prevenzione della corruzione la Provincia di Lecco, con puro spirito collaborativo, porterà avanti nei confronti delle proprie partecipate il ruolo di informazione rispetto a quanto contenuto nei Piani nazionali di prevenzione della corruzione.

Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.

Ai sensi dell'art. 1, commi 9 e 28 della legge 6.11.2012, n. 190 è effettuato da ogni Dirigente e

Responsabile di Servizio il prescritto monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di spettanza, in conformità alla norma citata *“monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione”*, tenendo presente i tempi *ex lege* ed i tempi determinati dall’Ente. Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi. Il monitoraggio avviene mediante:

- verifica del numero di procedimenti che hanno superato i tempi previsti;
- verifica degli eventuali illeciti connessi ai ritardi;
- attestazione dei controlli da parte dei Dirigenti e dei Responsabili di Servizio volti a evitare ritardi.

Il risultato del monitoraggio è effettuato da ciascun Dirigente e pubblicato sul sito web istituzionale della Provincia.

I Dirigenti e i Responsabili di Servizio, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e a qualsiasi altra anomalia accertata. Conseguentemente adottano le azioni necessarie per eliminare tali anomalie.

Misura 1: Attestazione di ogni Dirigente in merito al rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti con indicazione delle ragioni giustificatrici di un eventuale scostamento.
Monitoraggio: Semestrale in occasione della relazione sul raggiungimento degli obiettivi
Responsabile: RCTP

Vigilanza e monitoraggio del PTPC

Il Responsabile dell’anticorruzione conduce l’attività di vigilanza e monitoraggio del Piano, con riferimento agli ambiti previsti dal PNA, anche ai fini della redazione della relazione prevista all’art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012.

La Relazione viene pubblicata sul sito istituzionale dell’Ente nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Altri contenuti-Corruzione entro i termini prescritti da ANAC.

Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, quindi è effettuato dai dirigenti o in mancanza dai responsabili per le aree di loro competenza.

Nell’attività di monitoraggio e vigilanza il responsabile potrà utilizzare strumenti informatici, anche per assicurarne la tracciabilità e potrà procedere con modalità campionarie.

Il Responsabile anticorruzione effettua la vigilanza avvalendosi anche del supporto dei Referenti per le verifiche sulle misure anticorruzione, che analizzano le modalità e l’attuazione delle stesse.

Il Responsabile ha diritto, al termine del rapporto di lavoro, di ottenere dall'ente su supporto informatico copia di tutta l'attività di monitoraggio effettuata.

Obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse

Le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento ad un'accezione ampia, attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. Pertanto alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, che sono quelle esplicitate all'art. 7 e all'art. 14 del d.P.R. n. 62 del 2013, si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

La materia del conflitto di interessi è, inoltre, trattata nel Regolamento recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", emanato con il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, sopra citato. In particolare, l'art. 6 rubricato "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi" prevede per il dipendente l'obbligo di comunicare al dirigente, all'atto di assegnazione all'ufficio, rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti.

La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati. Il dipendente è tenuto a specificare, altresì, se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate.

L'art. 6 stabilisce inoltre per il dipendente l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

L'art. 7 del codice di comportamento contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "gravi ragioni di convenienza" che comportano l'obbligo di astensione, in sintonia con quanto disposto per l'astensione del giudice all'art. 51 c.p.c..

Più nel dettaglio l'art. 7 dispone che «il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione

decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza».

Ciò vuol dire che, ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a una comunicazione tempestiva al responsabile dell'ufficio di appartenenza che valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto.

Il d.P.R. n. 62/2013 prevede un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi all'art. 14 rubricato "Contratti ed altri atti negoziali" che appare come una specificazione della previsione di carattere generale di cui all'art. 7 sopra citato. In particolare, il comma 2 dell'art. 14 dispone l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Il dipendente si "astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio".

Sebbene la norma sembri configurare un'ipotesi di conflitto di interessi configurabile in via automatica, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al dirigente/superiore gerarchico che decide sull'astensione in conformità a quanto previsto all'art. 7 del d.P.R. 62/2013. Si rammenta, peraltro, che uno specifico obbligo di informazione a carico del dipendente è previsto nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione (art. 14, co. 3, del d.P.R. 62/2013). Pertanto, nei casi in cui il dipendente debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato (cfr. delibera n. 1186 del 19 dicembre 2018).

L'Autorità ha anche prospettato la possibilità di considerare un periodo di raffreddamento ai fini della valutazione della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi, nel caso in cui siano intercorsi rapporti con soggetti privati operanti in settori inerenti a quello in cui l'interessato svolge la funzione pubblica. Tenuto conto dell'assenza, nelle disposizioni legislative e normative vigenti, di indicazioni specifiche sui periodi temporali di astensione utili a determinare il venir meno di presunte situazioni di conflitto di interessi, si è ritenuto che l'arco temporale di due anni, previsto in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013, sia utilmente applicabile anche per valutare l'attualità o meno di situazioni di conflitto di interessi (cfr. Delibera n. 321 del 28 marzo 2018).

La verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente risulta coerente con l'art. 2 del d.P.R. n. 62 del 2013, laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

Misura 1: aggiornamento della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando a tutti i dipendenti e consulenti e collaboratori di comunicare tempestivamente al dirigente competente e al segretario generale eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate (nella sezione Intranet della Provincia sono pubblicati i modelli a disposizione di tutti i dipendenti da utilizzare per dichiarare l'assenza di conflitto di interesse oppure l'astensione in caso di conflitto di interessi)

Monitoraggio: Ogni due anni con decorrenza 31 gennaio comunicazione da parte di ogni dipendente. Il collaboratore o consulente deve effettuare la comunicazione all'assunzione dell'incarico

Responsabile della misura: RPCT

Misura 2: assegnazione al dipendente di altro incarico e revoca dell'incarico per il collaboratore e il consulente.

Responsabile della misura: Dirigenti e Segretario Generale per i Dirigenti.

Misura 3: Verifica se il dipendente in conflitto è stato assegnato ad altro incarico e se è subentrata revoca di incarico per il collaboratore o il consulente.

Monitoraggio: Entro 30 giorni dalla comunicazione del dipendente o del collaboratore o del consulente.

Responsabile della misura: RPCT

Formazione di Commissione, assegnazione Uffici, conferimento incarichi in caso di condanna per delitti contro la Pubblica Amministrazione

Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 30.3.2001 n. 165, introdotto dall'art. 46 della L. 6.11.2012, n. 190 sono adottate specifiche misure in materia di mansioni ed attività precluse al personale dipendente. In particolare, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato o coloro che, anche se non dipendenti della Provincia, vengono individuati quali componenti di commissione, sono tenuti a comunicare al Dirigente, al Responsabile di Servizio e al Responsabile della prevenzione, l'eventuale condanna anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Misura 1: il Dirigente acquisisce il certificato del casellario di ogni componente.

Monitoraggio: Prima della nomina della commissione.

Responsabile della misura: I Dirigenti.

Sezione Trasparenza

La legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", considera la trasparenza dell'attività amministrativa uno dei principali strumenti per contrastare il fenomeno della corruzione.

Anche il d.lgs. n. 97/2016, che modifica il d.lgs. n. 33/2013, prevede la promozione di maggiori livelli di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, che devono rappresentare un obiettivo strategico dell'ente e devono tradursi in obiettivi organizzativi e individuali.

Il NIV della Provincia di Lecco ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2019, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione al 30 giugno 2020 della delibera n. 213/2020. Il NIV ha attestato che l'amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" e che l'amministrazione ha individuato nella sezione Trasparenza del PTPC i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013.

La attività programmate dal Piano 2020 sono state realizzate con esito positivo con particolare riferimento al presidio e verifica dei tempi di aggiornamento dei dati anche a seguito del go live del nuovo sito web istituzionale adeguato alle Linee guida di design di Agid.

Le attività programmate nel 2020 proseguiranno nel 2021: il costante aggiornamento del sito web dell'Ente, in particolare della sezione "Amministrazione trasparente", l'utilizzo di programmi informatici che consentano l'inserimento dei dati il più possibile sinergico con le altre attività amministrative dell'Ente per ottimizzare tempo e lavoro, il coinvolgimento degli stakeholder per favorire trasparenza e cultura dell'integrità e in particolare la redazione della newsletter Filodiretto Provincia e della newsletter del Centro Servizi Territoriali della Provincia di Lecco (41 Enti aderenti) con approfondimenti legati alla trasparenza, in cui vengono illustrati ai cittadini i principali temi dell'amministrazione.

A questo proposito sono state inserite nelle schede di performance "Piano triennale per la

prevenzione della corruzione e della trasparenza” assegnate a tutte le Direzioni organizzative due attività specifiche misurate con indicatori. Si tratta della partecipazione costante alle attività di comunicazione, intese come percorso di trasparenza e anticorruzione, e dell’aggiornamento tempestivo delle informazioni contenute sul portale istituzionale.

• Attività di Formazione realizzate nel 2020:

- La nuova funzionalità di fascicolazione di Urbi.
- Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
- Webinar Padigitale Sugli Atti Digitali
- Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale
- Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione”, Progetto “Competenze digitali per la PA”,
- Competenze digitali: Comunicare e condividere con cittadini, imprese e altre PA
- Smart e Trasparenti: come assolvere agli obblighi di trasparenza amministrativa senza essere travolti dalla normativa
- Amministrazione trasparente Indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione
- Gestire dati, informazioni e contenuti digitali
- Avviso per il rafforzamento dei piccoli Comuni indetto dal Dipartimento della Funzione Pubblica per finanziare le iniziative di trasformazione digitale dei piccoli enti.
- Produrre, valutare e gestire documenti informatici
- Proteggere i dati personali e la privacy
- Conoscere gli open data
- Webinar Formez Pa Conoscere l’identità digitale”,
- Webinar Formez Pa Erogare servizi online
- Amministrazione trasparente: servizi online di pubblicazione di gare e contratti
- Accessibilità siti Web Pa: la scadenza del 23 Settembre 2020
- Strategia nazionale sulle competenze digitali, al via la consultazione pubblica online
- I fondi europei per i Comuni lombardi: le azioni di Regione Lombardia e il ruolo di ANC
- La firma grafometrica e la nuova funzionalità per prenotare gli appuntamenti
- Sedute telematiche degli organi collegiali: tecnologia e organizzazione
- Sicurezza e privacy nello smart working: consigli e raccomandazioni per la "sanificazione informatica"
- Raduno dei responsabili per la transizione al digitale del 10 dicembre 2020
- Convegno dei risultati di ricerca dell’Osservatorio Agenda Digitale
- Il Piano Triennale per l’informatica nella PA 2020 - 2022: scadenze, adempimenti e novità per le PA

Le attività per il 2021 già programmate sono le seguenti:

- seminario in materia di transizione digitale e agenda digitale
- seminario su redazione atti amministrativi
- seminario su privacy e trasparenza

- seminario anticorruzione

Trattandosi di formazione *work in progress*, i seminari/corsi verranno organizzati di volta in volta sulla base delle esigenze formative.

- Progetto semplificazione amministrativa: la Segreteria Generale effettua con tutte le Direzioni organizzative un'attività di controllo della formattazione delle determinazioni dirigenziali, che permette di uniformare e di supportare la fase di redazione dei testi. Inoltre la Segreteria Generale predispone e aggiorna tempestivamente i modelli per la redazione dei provvedimenti amministrativi a disposizione di tutte le direzioni/servizi, in stretta collaborazione con la Direzione organizzativa I Bilancio e Finanze; i modelli sono pubblicati nel sistema Intranet dell'Ente.
In particolare per le deliberazioni, i decreti del Presidente e i decreti deliberativi il controllo verte su:
 1. rispondenza alla normativa europea, nazionale, regionale e provinciale
 2. competenza dell'organo che adotta l'atto
 3. motivazione degli atti amministrativi, ai sensi dell'art. 3 della L. n. 241/1990 che debbono indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche a base dell'atto stesso.

A partire dal 2018 è stata inserita nel modello di determinazione dirigenziale la dichiarazione in cui si attesta di aver rispettato le indicazioni e le misure approvate nel Piano Anticorruzione. A partire dal 2020 tutti i dirigenti devono inoltre dichiarare nel dispositivo delle determinazioni di aver osservato tutte le indicazioni di tutela della privacy contenute nel Regolamento europeo n.2016/679 (GDPR).

Nell'iter di predisposizione delle determinazioni di impegno sono stati inseriti automatismi per gli adempimenti previsti dagli articoli 23 e 37 del D.lgs. 33/2013 e per la previsione della nomina di responsabile del trattamento dei dati.

- Pubblicazione dei dati da mettere sul sito web
Sono state approvate con decreto deliberativo n.XX/2020 Linee guida per la pubblicazione dati online per fornire a tutti un supporto per la corretta pubblicazione online di atti, documenti, informazioni contenenti dati personali, nel rispetto delle normative in materia di trasparenza, pubblicità, comunicazione istituzionale e tutela di dati personali.
- Regolamento europeo n.2016/679: Il gruppo di lavoro per la Privacy della Provincia, nominato per seguire l'adeguamento alla normativa prevista dal Regolamento europeo n.2016/679 (GDPR), ha coinvolto il Data Protection Officer per una ricognizione rispetto alle pubblicazioni previste dalla normativa sulla **trasparenza**, verificando l'attuazione del principio di "minimizzazione" dei dati personali (art.5 par.1 lettera c del Regolamento europeo) per valutare l'impatto della trasparenza sulla protezione dei dati personali, anche in riferimento alla permanenza dei dati personali per le procedure di affidamento. Inoltre ha predisposto le "Istruzioni di lavoro da osservare durante le sessioni remote" e

organizzato una serie di webinar sul “Trattamenti di dati cartacei e dei dati informatici” “Privacy e accesso agli atti”.

- Partecipazione al progetto GIOCONDA Interreg Italia Svizzera dedicato agli Open data: la Provincia di Lecco in qualità di partner ha lavorato al progetto dal titolo “Gestione Integrata e Olistica del Ciclo di vita degli Open Data” presentato sul bando Interreg V Italia Svizzera nell’ambito dell’Asse 5 “Rafforzamento della governance transfrontaliera” e finalizzato a migliorare i processi di partecipazione degli stakeholder insistendo sull’utilizzo di informazioni comuni e condivisione dei dati. Il progetto, che vede come capofila italiano il Politecnico di Milano, ha ottenuto un finanziamento dal fondo europeo e coinvolge la Provincia in qualità di Ente capofila degli Enti aderenti al Centro Servizi Territoriale.

Particolare attenzione è stata posta al tema della formazione dei dipendenti degli Enti al fine di accrescere la consapevolezza dell’importanza degli open data, anche in attuazione agli obiettivi del Piano triennale 2020-2022 per l’Informatica nella Pubblica Amministrazione che individua i dati pubblici come un bene comune: il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile.

Rendere i dati aperti significa innanzitutto renderli accessibili on line, disponibili attraverso banche dati in un’ottica di interoperabilità in maniera tale che sia possibile ottenere informazioni congiunte, confrontarle e integrarle e sia altresì possibile produrre opere derivate (servizi e prodotti) anche a scopi commerciali. Perseguendo queste indicazioni si è avviata un’attività tesa a stimolare la condivisione e il riutilizzo dei dati, aumentare la qualità di dati e metadati, incrementare la consapevolezza sulle politiche di valorizzazione del patrimonio informativo pubblico.

- Nell’ambito delle iniziative del progetto Interreg Italia-Svizzera GIOCOnda link: <https://progetti.interreg-italiasvizzera.eu/it/b/78/gestioneintegrataeolisticadelciclodivitadegliopendata> la Provincia di Lecco ha partecipato all’evento on line “Data Talks with women in “Dati Aperti”, svoltosi in data 8 luglio, un approfondimento sugli open data quale occasione di diffusione della conoscenza degli open data in una panoramica di respiro europeo. Di particolare interesse, fra i temi affrontati, l’importanza di una cultura open data diffusa e condivisa sia a livello europeo, sia nelle varie articolazioni amministrative dei diversi Stati e l’impatto che gli open data sono in grado di generare anche rispetto alla trasformazione digitale. Un altro evento.

Altro webinar interessante è stato quello del 26 novembre in cui si è affrontato il tema “*I benefici dei dati aperti per il territorio: il progetto GIOCOnda*”. Si tratta di un’iniziativa degli Osservatori sull’Innovazione Digitale del Politecnico di Milano attivata in sinergia con le attività del Progetto GIOCOnda che ha l’obiettivo generale di accrescere la collaborazione e così rafforzare la governance transfrontaliera, dispiegando il potenziale inespresso del patrimonio informativo delle PA. A questo fine, GIOCOnda produce un luogo di pubblicazione e un modello di gestione dei dati e valutazione dei loro impatti.

Sempre nell’ambito del Progetto GIOCOnda e in linea con gli adempimenti previsti nel Piano Triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione che prevede una serie di adempimenti obbligatori per tutte le PA locali - fra i quali si inserisce la pubblicazione dei

dati in formato aperto e riutilizzabile - la Provincia partecipa a 2 iniziative: il 18 marzo con una formazione rivolta a dipendenti e dirigenti/PO relativa alla creazione di dataset open data e alla pubblicazione dei dataset sul portale regionale www.dati.lombardia.it e ad una giornata formativa, il 23 marzo, rivolta agli uffici che hanno già pubblicato dataset automatizzati, durante la quale verranno illustrati, in modalità training on the job, le due modalità di pubblicazione dei dataset: pubblicazione manuale e pubblicazione tramite automatismi.

- Accesso Civico: l'accesso civico, come revisionato dal d.lgs. 97/2016, ha introdotto uno strumento, sul modello anglosassone del FOIA (Freedom of Information Act), che permette ai cittadini di richiedere anche i dati e i documenti che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare, complementare alla normativa sugli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente, finalizzato a garantire la libertà di informazione di ciascun cittadino su tutti gli atti, i documenti e le attività delle pubbliche amministrazioni, senza che occorra la dimostrazione di un interesse attuale e concreto per richiederne la conoscibilità. Già dal 2016 e nel sito internet della Provincia di Lecco, nella pagina "Amministrazione Trasparente", sono disponibili i modelli per la richiesta di accesso civico e con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 42 del 28.06.2017 è stato approvato il Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato. Dal 2017 nella sezione Altri Contenuti – Accesso Civico sono pubblicati i registri degli accessi.

Ai fini del rispetto dell'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013 vengono puntualmente indicati a livello di organizzazione dell'Ente, i responsabili della trasmissione, della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati nonché di ogni altro adempimento previsto dai singoli articoli del d.lgs. n. 33/2013:

ARTICOLO	DESCRIZIONE	RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Art. 4 bis	Trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott. Corrado Conti
Art. 5	Accesso civico a dati e documenti	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni Organizzative
Art. 10 comma 8 lett. a)	Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione	Responsabile della prevenzione della corruzione Avvocato Mario Blandino
Art. 10 comma 8 lett. b) e c)	Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa II – Organizzazione e Risorse Umane Dott.ssa Antonella Cazzaniga
Art. 13	Obblighi di pubblicazione concernenti l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni	Segretario Generale Responsabile della Direzione Organizzativa V Avvocato Mario Blandino
Art. 14	Obblighi di pubblicazione concernenti	Segretario Generale Responsabile della

comma 1 e comma 1 bis	i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali	Direzione Organizzativa V Avvocato Mario Blandino e la Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa II Organizzazione e Risorse Umane Dott.ssa Antonella Cazzaniga
Art. 15	Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni Organizzative
Artt. 16, 17, 18, 19, 20 e 21	<ul style="list-style-type: none"> - Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato - Obblighi di pubblicazione dei dati relativi al personale non a tempo indeterminato - Obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici - Bandi di concorso - Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale - Obblighi di pubblicazione concernenti i dati sulla contrattazione collettiva 	La Dirigente Responsabile della Direzione Organizzativa II – Organizzazione e Risorse Umane, Dott.ssa Antonella Cazzaniga
Art. 22	Obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli enti pubblici vigilati, e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato	Segretario Generale Responsabile della Direzione Organizzativa V – Avvocato Mario Blandino
Art. 23 comma 1 lett. b) e d); Artt. 26, 27	<ul style="list-style-type: none"> - Obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi - Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati - Obblighi di pubblicazione dell'elenco dei soggetti beneficiari 	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni Organizzative

Artt.29	Obblighi di pubblicazione del bilancio, preventivo e consuntivo, e del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché dei dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi.	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott. Corrado Conti
Art. 30	Obblighi di pubblicazione concernenti i beni immobili e la gestione del patrimonio.	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa III – Demanio e Patrimonio Ing. Dario Strambini
Art 31	Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione.	Dirigente responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott. Corrado Conti e Dirigente Responsabile della Direzione Organizzativa II – Organizzazione e Risorse Umane Dott.ssa Antonella Cazzaniga
Art. 32	Obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni Organizzative
Art. 33	Obblighi di pubblicazione concernenti i tempi di pagamento dell'amministrazione	Dirigente Responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott. Corrado Conti
Art. 35	Obblighi di pubblicazione relativi ai procedimenti amministrativi e ai controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni Organizzative
Art.36	Pubblicazione delle informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici	Dirigente Responsabile della Direzione Organizzativa I - Bilancio e Finanze Dott. Corrado Conti
Art. 37 comma 1	Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture	Tutti i Dirigenti responsabili delle Direzioni organizzative;
Art. 37 comma 2 e art. 38 e 39	<ul style="list-style-type: none"> - Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture - Pubblicità dei processi di pianificazione, realizzazione e valutazione delle opere pubbliche - Trasparenza dell'attività di pianificazione e governo del territorio 	Dirigente della Direzione Organizzativa III – Appalti e contratti Ing. Dario strambini
Art. 40	Pubblicazione e accesso alle informazioni ambientali	Dirigente della Direzione Organizzativa IV – Viabilità e Infrastrutture Ing. Fabio Valsecchi

Art. 42	Obblighi di pubblicazione concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente	Dirigente della Direzione Organizzativa IV – Viabilità e Infrastrutture Ing. Fabio Valsecchi
---------	---	--

Misura 1: Dirigenti e Posizioni Organizzative attestano al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno il rispetto della trasmissione, della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati nonché di ogni altro adempimento previsto dai singoli articoli del d.lgs. n. 33/2013.
Monitoraggio: semestrale
Responsabile della misura: I Dirigenti e il RPCT

Patti di integrità negli affidamenti

L'Ente attua l'art. 1, comma 17 della legge 6.11.2012, n. 190.

La Provincia di Lecco ha intrapreso da anni la strada volta a rafforzare il proprio impegno nell'affermazione dei principi di legalità, imparzialità e trasparenza, contro ogni forma di corruzione e di illecito, diffondendo una cultura basata sull'etica ed il senso di responsabilità nei rapporti reciproci tra utenti e tra questi e la Pubblica Amministrazione; infatti, con propria delibera di Giunta n. 30 in data 02.02.2010 ha approvato il c.d. "Patto di integrità", in virtù del quale si prevede l'inclusione delle clausole conformi negli avvisi e nei bandi di gara rendendone obbligatoria la sottoscrizione da parte dei dirigenti preposti all'evidenza pubblica e alle imprese che partecipano alle gare pubbliche di lavori, forniture e servizi pubblici.

Inoltre con Delibera n. 111 del 18/06/2013 la Provincia ha approvato il "Protocollo d'intesa per la tutela della legalità nella Direzione Organizzativa Appalti e Contratti" al fine di contribuire alla realizzazione del preminente interesse pubblico alla legalità ed alla trasparenza nel settore degli appalti di lavori pubblici e nei rapporti di lavoro per contrastare infiltrazioni mafiose e criminali in genere.

In data 15 marzo 2017 è stato sottoscritto il nuovo protocollo d'intesa per la tutela della legalità nel settore degli appalti pubblici di lavori e privati e i cui contenuti risultano molto ampliati rispetto a quelli del Protocollo sottoscritto nel 2013. Infatti lo stesso trova applicazione anche per gli interventi di edilizia privata superiori a 5000 metri cubi e considera anche le questioni in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Stazione unica appaltante - Lecco per la fase relativa alla scelta del contraente

La Provincia di Lecco, nel ruolo di assistenza tecnica previsto dal d.lgs.267/2000 e di quello disegnato dall'art.33 del Codice degli appalti, ha promosso quale punto di forza la **Stazione Unica**

Appaltante, anche con funzioni di centrale di committenza con il fine specifico di raggiungere importanti risultati che, tra l'altro, rispecchiano i principi che stanno alla base del presente Piano. In particolare attraverso al SUA si persegue:

- una maggiore qualità ed efficacia dell'azione amministrativa, nella consapevolezza che ciò contribuisce a rafforzare l'economia legale e ad innalzare il livello di prevenzione delle infiltrazioni criminali nell'ambito degli appalti pubblici
- la disponibilità di una struttura qualificata che consente una maggiore professionalità e, quindi, un'azione amministrativa più snella e tempestiva, che permette, altresì, di creare le condizioni affinché vi possa essere una progressiva semplificazione degli adempimenti e delle procedure, nonché un'auspicabile riduzione del contenzioso in materia di affidamenti di appalti pubblici
- il modello di gestione delle gare pubbliche consente un'ottimizzazione delle risorse (umane, finanziarie e strumentali) e, quindi, un conseguente risparmio, concentrando in una struttura specializzata quegli adempimenti che normalmente vengono curati da una pluralità di stazione appaltanti
- la costituzione di un'unica centrale di committenza e degli appalti è l'espressione di una moderna funzione di *governance* nel settore dei contratti pubblici, consistente nella capacità da parte delle Amministrazioni interessate di indirizzarsi verso un obiettivo unitario, sulla base dei principi comunitari e nazionali di legalità, economicità ed efficienza, senza sovrapposizioni e nel rispetto delle diverse competenze
- la specializzazione dell'attività amministrativa nel delicato settore degli appalti pubblici, in modo da fornire un valido strumento di tutela agli Enti locali contro pressioni e condizionamenti e da ottimizzare, per tale via, l'attività di prevenzione e contrasto di infiltrazioni criminose anche in relazione alla legge 190/2012.
- la realizzazione di una concreta misura di prevenzione della corruzione nei confronti e per gli enti aderenti.

Attraverso la SUA accade così che quegli strumenti già in uso presso la Provincia di Lecco tesi al rafforzamento di comportamenti etici e rispettosi delle leggi vengano estesi ad una platea maggiore.

La Sua.Lecco è stata istituita con deliberazione del Consiglio provinciale del 4 febbraio 2015: fin da subito ha riscosso grande interesse e ha dato risultati positivi. Il 22 marzo 2018 il Consiglio provinciale ha approvato il nuovo schema di convenzione 2018-2021 per il funzionamento della Sua.Lecco, finalizzato a regolamentare i rapporti con gli enti aderenti, relativamente all'espletamento e alla gestione di procedure di gara per l'acquisizione di lavori, forniture e servizi di competenza del soggetto sottoscrittore. Il nuovo schema di convenzione tiene conto delle evoluzioni normative, delle pronunce in sede giurisdizionale, delle indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione, dell'esperienza acquisita nella fornitura del servizio agli enti aderenti. Il Consiglio provinciale ha poi successivamente modificato l'art.10 "Risorse per la gestione associata, rapporti finanziari e garanzie" della convenzione con deliberazione n.70 del 17 dicembre 2019.

Dal 2018 il servizio Sua.Lecco ha ottenuto la certificazione del Sistema di gestione della qualità rispondente alle prescrizioni della norma Uni En Iso 9001.

A oggi sono ben 91 gli enti che hanno aderito alla Sua.Lecco, sottoscrivendo apposita convenzione con durata di tre anni salvo risoluzione anticipata o rinnovo, di cui 80 Comuni (95,232%) della provincia di Lecco, a cui si aggiungono altri 11 enti:

- Comunità montana Valsassina, Valvarrone, Val d'Esino e Riviera
- Comunità montana Lario orientale Valle San Martino
- Comune di Pontida (Bergamo)
- Parco Monte Barro
- Azienda speciale Rete Salute
- Consorzio Brianteo Villa Greppi
- Fondazione Monastero di Santa Maria del Lavello
- Prefettura di Lecco
- Azienda socio sanitaria territoriale (Asst)
- Agenzia provinciale per le attività formative (Apaf)
- Silea spa

L'Amministrazione sta valutando nel 2021 la possibilità di concentrare gli sforzi operativi della SUA ai soli Comuni del territorio provinciale, al fine di ottimizzare e convogliare le risorse sugli appalti della Provincia, anche a seguito di molteplici finanziamenti da attuare.

Nel **2020** la Sua.Lecco ha bandito e appaltato **132** gare (65 per lavori, 56 per servizi, 9 per concessioni, 2 per forniture) con un volume complessivo di oltre **87 milioni di euro**.

Il numero complessivo di gare esperite dall'inizio dell'attività a dicembre 2020, suddiviso negli anni, è riepilogato nella seguente tabella:

Anno	Procedure esperite	Importo complessivo euro
2015	114	13.790.000
2016	185	41.364.039
2017	233	96.334.195
2018	229	111.574.909
2019	191	86.316.639
2020	132	87.431.663

Conformità dell'esecuzione di forniture e servizi: nelle procedure dove è prevista la figura del Direttore dell'Esecuzione la fase di esecuzione delle forniture e dei servizi deve essere certificata

da una relazione finale presentata dal Direttore al Responsabile Unico del Procedimento (RUP), in cui viene descritto il corretto svolgimento delle attività. La fase di esecuzione che segue l'affidamento del servizio o della fornitura può essere considerata infatti una fase delicata per i rischi di corruzione; nella scheda di liquidazione relativa a queste forniture e servizi si stabilisce quindi di allegare la relazione prodotta dal Direttore dell'Esecuzione, approvata dal RUP che dichiara la conformità del servizio o della fornitura. Le funzioni di coordinamento, direzione e controllo tecnico contabile dell'esecuzione del contratto che il Direttore dell'esecuzione deve effettuare sono descritte nelle Linee guida ANAC allegate al presente Piano.

Con decreto n. 6 del 30 Giugno 2020 il Presidente ha nominato la dottoressa Maria Benedetti titolare di posizione organizzativa del Servizio Contratti e Convenzionamenti – SUA della Direzione Organizzativa III - Appalti e Contratti, quale Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA), ai sensi dell'art. 33-ter del d.l. n. 179/2012, convertito nella l. n. 221/2012 e in applicazione dei successivi Comunicati del Presidente dell'AVCP, ora ANAC, del 16 maggio e 28 ottobre 2013. Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) avrà cura di verificare e/o compilare e aggiornare le informazioni dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).

Disposizioni transitorie e finali

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione trova applicazione fino ad eventuale revisione anche a seguito di rilevati ed osservazioni ANAC.

Il Segretario generale, individuato quale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ed a cui compete verificare l'efficace attuazione del presente piano, può sempre disporre ulteriori controlli nel corso di ciascun esercizio.

Il Segretario Generale per l'esercizio delle funzioni relative si avvale di una struttura operativa di supporto.

Ai sensi dell'art 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 il presente Piano viene pubblicato sul sito web dell'Amministrazione nella Sezione Amministrazione Trasparenza/Altri contenuti – Corruzione ai sensi del d.lgs. 33/2013.

Recepimento dinamico delle modifiche Legge n.190/2012 e s.m.i.

Le norme del presente Piano recepiscono dinamicamente le modifiche alla Legge 6 novembre 2012, n.190.

ALLEGATI:

Schede Monitoraggio 2020
Schede Anticorruzione 2021
Modello whistleblowing