

Data 6 dicembre 2016

Protocollo 283333|1.18\2016\8

Pagina 1

**MONITORAGGIO IN ORDINE ALLA ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DAL  
PTPC 2016-2018**  
*(semestre gennaio - giugno 2016)*

### **Controlli successivi sugli atti dirigenziali**

Al fine di valutare la attuazione delle misure sia obbligatorie che ulteriori previste dal Piano Triennale di prevenzione della corruzione (2016-2018) dell'Ente, sono stati analizzati i vari ambiti tematici descritti nel medesimo piano.

In particolare, il monitoraggio non può non tener conto degli esiti delle attività di **controllo interno successivo sugli atti dirigenziali** che, con riferimento al semestre in esame, hanno permesso di rilevare maggiori criticità nelle procedure di affidamento, caratterizzate da un frequente ricorso all'istituto della proroga. Al riguardo si rammenta che dal 2015 il Bilancio è annuale e non più pluriennale, cosa che, unitamente ai ritardi nell'approvazione del bilancio di previsione ha reso difficile una corretta programmazione di dette procedure.

In merito si deve dare atto che con decreto del Sindaco metropolitano del 21/11/2016 Rep. Gen. n. 289/2016 si è pervenuti alla adozione del Programma biennale degli acquisti 2016/2017 della Città Metropolitana di Milano, mentre con decreto sindacale del 18/11/2016 Rep. Gen. n. 286/2016 si è proceduto alla adozione del Programma Triennale dei Lavori Pubblici 2016 - 2018 e dell'elenco annuale dei lavori 2016.

L'attività di controllo nel corso del semestre è stata rimodulata in relazione alle risultanze del processo di mappatura e pesatura, confluite nelle tabelle di cui all'art. 5 del medesimo PTPC.

Pertanto, tenendo conto delle attività individuate, nel menzionato art. 5, come ad **“alto rischio”** corruttivo, si è ridefinita la modalità di controllo sotto il profilo della prevenzione della corruzione, prevedendo una diversa articolazione della campionatura degli atti da sottoporre a controllo successivo. Tale rimodulazione, tenendo conto della entrata in vigore del PTPC (11 febbraio 2016), è stata utilizzata dal Pool controlli a partire dagli atti dirigenziali assunti dopo l'11 febbraio (*cf. verbale del 9 marzo 2016*)

Gli esiti delle attività di controllo risultano regolarmente comunicati al Sindaco, nonché agli organi di controllo deputati.

### **Formazione**

Quanto alla **formazione del personale**, si valuta come particolarmente utile il percorso formativo avviato nel primo semestre in materia di *“Anticorruzione, trasparenza, legalità e comportamenti etici”*: tale percorso, affidato a relatori interni, ha coinvolto i dipendenti appartenenti alle categorie professionali B e C per un numero complessivo di partecipanti pari a n. **350** unità. Con tale corso di formazione si è inteso educare, sensibilizzare e responsabilizzare i partecipanti sui temi della legalità e correttezza dei comportamenti attraverso un dettagliato excursus delle norme contenute nel codice di comportamento, dei principi che regolano il rapporto di pubblico impiego e dei casi di cronaca recenti relativi a comportamenti illeciti di dipendenti pubblici, che hanno indotto ad una riforma



Data 6 dicembre 2016

Protocollo 283333|1.18\2016\8

Pagina 2

significativa delle norme disciplinari. Con il medesimo corso si è inteso, altresì, perseguire l'obiettivo di una informazione mirata sui contenuti del PTPC dell'Ente, sulle novità nelle stesse proposte e sulle responsabilità derivanti dalla mancata attuazione delle misure previste nel Piano medesimo.

Di seguito si riepilogano in tabella i percorsi formativi svoltisi nel I° semestre 2016, anche su ambiti di interesse specifici che attengono ad aree a rischio corruttivo.

<b>FORMAZIONE EFFETTUATA IN TEMA DI LEGALITÀ E TRASPARENZA PRIMO SEMESTRE 2016</b>							
<b>Titolo corso</b>	<b>N. Edizioni</b>	<b>Durata (ore)</b>	<b>N. partecipanti</b>	<b>N° partecipanti Proposti</b>	<b>% Partecipazione</b>	<b>Modalità erogazione</b>	<b>Soggetto erogatore</b>
<b>1. Corso Anticorruzione, trasparenza, legalità e comportamenti etici [cat. B e C]</b>	3	3h e 30' c.a.	350	655	53%	Corso con docenti interni	
<b>2. Nuovi reati ambientali e contestazione di illeciti in tema ambientale</b>	1	4	41	41	100%	Progetto +Community (area Ambiente, Camera Commercio, Cap)	
<b>3. Open Data (Corso online)</b>	1	12	11	11	100%	corso on line messo a disposizione da Formez e ospitato sulla piattaforma e-learning dell'Ente; organizzato da Ufficio sistema informativo Formazione e Settore Sistema informativo integrato	
<b>4. Gestione e trasparenza dei dati informatici delle P.A. (open data)</b>	1	40	4	4	100%	Corso esterno Progetto INPS - Valore P.A.	Politecnico di Milano
<b>5. Trasparenza e anticorruzione nella P.A.</b>	1	40	4	4	100%	Corso esterno Progetto INPS - Valore P.A.	Politecnico di Milano
<b>6. La tutela della privacy negli adempimenti delle P.A. e il diritto di accesso agli atti</b>	1	40	1	1	100%	Corso esterno Progetto INPS - Valore P.A.	Formel e LIUC-Università Carlo Cattaneo
<b>7. Le procedure di acquisizione di beni e servizi - Elementi generali per una corretta gestione pratica</b>	1	40	1	1	100%	Corso esterno Progetto INPS - Valore P.A.	Formel e LIUC-Università Carlo Cattaneo
<b>8. Protocolli di legalità e codice degli appalti - Strumenti per la prevenzione e il contrasto alle infiltrazioni della</b>	1	3	53	53	100%	Progetto +Community (Area Ambiente, Camera Commercio, CAP)	



<i>criminalità organizzata</i>							
<b>9. Appalti e contratti pubblici: nuovo codice degli appalti pubblici</b>	1	8	24	24	100%	corso esterno	CAP Holding
<b>10. Le Norme Anticorruzione e Trasparenza - le attività a rischio, le misure di contrasto, gli obblighi di trasparenza</b>	1	40	2	2	100%	Corso esterno Progetto INPS - Valore P.A.	Formel e LIUC-Università Carlo Cattaneo
<b>11. Nuovo Codice degli appalti - Corso di formazione per amministratori e funzionari degli Enti Locali lombardi</b>	1	7	3	3	100%	corso esterno	Eupolis
<b>12. Il nuovo codice dei contratti pubblici</b>	1	4	3	3	100%	corso esterno	Centro Studi Marangoni
<b>13. La responsabilità amministrativa e disciplinare del dipendente pubblico</b>	1	40	2	2	100%	Corso esterno Progetto INPS - Valore P.A.	Formel e LIUC-Università Carlo Cattaneo

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha altresì partecipato il 24/05/2016 alla “*Seconda giornata nazionale di incontro con i Responsabili per la Prevenzione della Corruzione (RPC) in servizio presso la pubblica amministrazione*” organizzata da ANAC, nell’ottica di un costante aggiornamento e con l’obiettivo di trarre dal confronto spunti e riflessioni utili allo svolgimento del proprio ruolo di responsabilità.

Il primo semestre è stato dunque caratterizzato da un significativo percorso formativo che si intende proseguire negli anni a venire, ove possibile.

Un aggiornamento destinato a dirigenti e funzionari dell’Ente sarà svolto a fine anno, a conclusione della procedura già avviata per l’affidamento del servizio formativo in tema di “*anticorruzione, trasparenza, legalità e comportamenti etici*”, inteso ad illustrare le novità normative (D.Lgs. 97/2017-D.Lgs. 116/2016) e le conseguenti procedure definite nell’ambito dell’ente, le ultime modifiche al Codice di comportamento e a porre l’attenzione sulle responsabilità dei dipendenti.

Si auspica che a breve, in ragione delle risorse disponibili, possa essere seguito anche da un ciclo di approfondimento destinato a dirigenti/funzionari, inteso ad esporre la nuova disciplina dei contratti pubblici.

Si richiama inoltre, come strumento indispensabile ed efficace, l’attività informativa e di supporto svolta dalla Segreteria Generale in ordine alle novità normative aventi riflessi sulle attività affidate alle direzioni dell’Ente, nonché sui contenuti di atti ed orientamenti dell’ANAC.

Utile, in tal senso anche la attività informativa periodica affidata alla raccolta “*Foglio Normativo*” che recepisce in sintesi notizie su norme, scadenze e orientamenti giurisprudenziali, relativi ai vari ambiti di interesse.

### **Codice di comportamento**

In relazione al Codice di comportamento, premesse le sollecitazioni dell’ANAC alla adozione di Codici sempre più diretti alla rappresentazione di norme concrete ed adeguate alla realtà dei singoli



**Città  
metropolitana  
di Milano**

Data 6 dicembre 2016

Protocollo 283333|1.18\2016\8

Pagina 4

Enti adottanti è stato avviato il percorso di revisione del Documento nell'ambito di un gruppo di lavoro intersettoriale, che ha elaborato una proposta sottoposta, dopo la conclusione della procedura di consultazione definita, al Sindaco metropolitano per l'approvazione (decreto sindacale di approvazione del 26/10/2016 Rep. Gen. 261/2016). A seguito dell'approvazione, ferma restando la necessaria attività di formale informazione destinata a tutti i dipendenti/collaboratori e agli altri organismi interessati, si dovrà procedere alla individuazione di un momento formativo per tutti i dipendenti appartenenti alle categorie professionali B e C, inteso ad assicurare la conoscenza delle nuove prescrizioni contenute nel Codice di comportamento revisionato.

### **Rotazione**

In considerazione della avvenuta conclusione delle procedure di riordino delle funzioni dell'Ente culminate nella sottoscrizione con la Regione Lombardia dell'accordo bilaterale, che ha definito le funzioni riallocate presso R.L. e quelle delegate alla Città metropolitana, con l'individuazione altresì del personale preposto alla gestione e, tenuto conto dei processi di ricollocazione del personale della Città metropolitana di Milano presso i vari Enti, conclusisi di recente, nonché dei pensionamenti intervenuti, si è reso necessario intervenire sulla struttura organizzativa.

Nel primo semestre dell'anno dunque sono stati attuati due interventi di modifica della microstruttura, uno in febbraio e l'altro in aprile 2016.

Un'ultima modifica (terza) della microstruttura in ordine temporale è intervenuta nel secondo semestre 2016 con il decreto dirigenziale approvato il 19 ottobre u.s., che reca modifiche decorrenti dal 1° novembre con l'obiettivo di favorire un risparmio di spesa.

Tali modifiche hanno determinato un nuovo riassetto dell'Ente, che accompagnato da una contrazione della dotazione organica, ha determinato inevitabilmente anche una rotazione di carattere funzionale.

Si ritiene, dunque, che ogni approfondimento possibile per favorire una rotazione sistematica, potrà essere svolto con la dirigenza, con riferimento, in particolare alle Aree che presentano attività caratterizzate da una maggiore esposizione a rischio corruttivo, solo al completamento dei processi di revisione delle microstrutture.

### **Incarichi e attività extra-istituzionali**

In merito alla disciplina degli **incarichi/attività extra-istituzionali** si è ritenuto di dover svolgere necessari approfondimenti sulla disciplina, al fine di eliminare alcune discrasie/criticità riscontrate nelle disposizioni regolamentari dell'Ente.

Tali disposizioni, così come formulate, rendevano difficoltoso il procedimento autorizzatorio e la connessa attività istruttoria affidata ai singoli dirigenti.

Svolti i dovuti approfondimenti si è dunque sottoposta alla approvazione del Consiglio metropolitano la nuova disciplina, che è confluita nella modifica al "*Testo Unificato del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei Servizi della Città metropolitana di Milano*" di cui alla deliberazione consigliere R.G. n. 23/2016 del 23/05/2016.

Tali modifiche hanno permesso di definire con puntualità anche le attività del Servizio Ispettivo, tenuto ad effettuare controlli a campione, al fine di verificare il rispetto delle norme di legge e regolamentari in materia.

I componenti del Servizio Ispettivo sono stati formalmente individuati dal Direttore dell'Area Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi Informativi con suo decreto R.G. n. 5670/2016 del 16/06/2016.



### **Monitoraggio e controllo in ordine a incompatibilità/inconferibilità/conflitti di interesse**

Anche a seguito della determinazione ANAC n. 833/2016 contenente “*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*”, al fine di agevolare le attività di verifica di eventuali situazioni di inconferibilità ed incompatibilità e, più in generale di evitare una commistione tra l'interesse pubblico e quello privato, si è inteso attuare un capillare monitoraggio delle relazioni sia interne che esterne dei dipendenti dell'Ente, come previsto dal l'art. 1 comma 9 lett. e) della L. 190/2012 (come modificato dal D.Lgs. 97/2016.), predisponendo nuova modulistica ad hoc. Con nota del 27 luglio 2016 - prot. 170110\1.18\2016\8 è stata dunque richiesta a tutti i dipendenti dell'Ente la compilazione del modello di dichiarazione all'uopo predisposto (un modello specifico è stato predisposto per i dipendenti con qualifica dirigenziale).

Sono state riscontrate alcune relazioni tra dipendenti di un medesimo settore/area che necessitano di approfondimento specifico e, nel caso, interventi correttivi.

Ove necessario si procederà ad effettuare le opportune verifiche del caso.

### **Misure specifiche di cui all'art. 6 del PTPC 2016-2018**

Quanto alle misure specifiche definite nel PTPC 2016 - 2017, che nelle more dell'approvazione del P.E.G. 2016 sono confluite in obiettivi manageriali nel documento “*Indirizzi per la gestione in esercizio provvisorio 2016*”, si rileva che le misure richieste, consistenti nell'attività di reportistica o in specifico controllo sotto la responsabilità dirigenziale (vedasi ad esempio la misura prevista per il processo di emissione dei mandati di pagamento) sono state osservate da ciascun responsabile.

Quanto in particolare al report quadrimestrale sui procedimenti disciplinari avviati (2 report trasmessi uno relativo al quadrimestre gennaio-aprile e l'altro a maggio-agosto 2016), paiono emergere alcune criticità connesse a inosservanze delle disposizioni di servizio in tema di orario di lavoro, timbrature ed assenza dal posto di lavoro (3 procedimenti disciplinari per tali violazioni conclusi con applicazione di sanzione su un totale di n. 4 procedimenti conclusi con sanzione).

Si dà atto che in virtù della gravità di tali comportamenti e della normativa ultima si è inteso richiamare in modo più puntuale i dipendenti al rispetto delle norme in materia di orario e timbrature, in occasione della revisione del Codice di comportamento adottato dall'Ente.

In ordine al monitoraggio delle attività di applicazione di penali e sanzioni varie, alla luce delle voci rendicontate dalle varie direzioni, si osserva un volume poco significativo in termini di riscossione.

Tale riscontro suggerisce un maggiore presidio da parte dei dirigenti sulle attività di controllo e sanzionatorie in capo a ciascuna struttura, prevedendo ove possibile, anche la previsione di obiettivi mirati.

Analoga reportistica era stata richiesta anche all'Area Programmazione Risorse Finanziarie e di Bilancio che sull'argomento ha comunicato di non aver ricevuto “*segnalazioni in merito alle somme accertate, né alle somme riscosse e, per tale motivo si omette la compilazione della relativa scheda*”.

Tale comunicazione ha fatto emergere un mancato presidio da parte dei Servizi Finanziari che, diversamente dovrebbero costantemente poter rendicontare le entrate provenienti da tale attività di controllo e sanzionatoria, attraverso una costante interazione con le singole direzioni.

Si osserva del resto che le singole direzioni provvedono a fornire ai soggetti sanzionati indicazioni puntuali sulle modalità di corresponsione (tra le quali viene richiamata la necessità di annotazione del relativo **capitolo di entrata** nella causale del bonifico).



**Città  
metropolitana  
di Milano**

Data 6 dicembre 2016

Protocollo 283333|1.18\2016\8

Pagina 6

I Servizi finanziari sono chiamati a monitorare tali voci di entrata nell'ambito delle verifiche di competenza sulla gestione dei singoli capitoli nonché a confrontarsi con le singole strutture.

Quanto alla periodica reportistica richiesta agli uffici URP su reclami e segnalazioni pervenuti, si osserva che, oltre ad una confusione dei cittadini circa la sussistenza di condizioni per un reclamo legato dunque a disfunzioni e disservizi imputabili all'Ente, molti reclami (ben 44, a fronte di 19 reclami riferibili a funzioni della città metropolitana di Milano) hanno avuto ad oggetto criticità connesse a servizi di Altri Enti (Comune, Asl etc..).

Quanto alla verifica delle motivazioni degli scostamenti nella realizzazione delle OO.PP. adottate dalle diverse strutture, si osserva che, come da tabella trasmessa con nota del 15 aprile 2016 - prot. n. 83303/2.4/2016/3 dal Direttore del Settore Programmazione controllo e trasparenza, gli scostamenti oggetto di monitoraggio sono stati riscontrati con riferimento al 2015, in occasione della misurazione dello stato di attuazione degli obiettivi PEG al 31/12/2015. Tali scostamenti fanno riferimento complessivamente a n. 12 opere pubbliche (2 delle quali inserite poi nel piano triennale delle opere pubbliche 2016-2018). Le motivazioni adottate attengono:

- al fallimento dell'appaltatrice (2 casi);
- a contenziosi che hanno rallentato i lavori (2 casi);
- alla necessità di una perizia per la conclusione (2 casi);
- al verificarsi di una variante in corso d'opera che ha rallentato i lavori (1 caso);
- ad un guasto all'impianto che ha reso necessario la sostituzione di elementi elettronici di controllo, a seguito della quale il collaudatore ha potuto emettere il certificato di collaudo;
- ad un asserito errore nella rappresentazione della fase attesa (fine lavori) riferita ad un primo contratto attuativo, conclusosi regolarmente già in data 24/07/2015.

Alla luce di quanto analizzato, sia in fase di attuazione delle singole misure previste, che nel complesso dell'attività di monitoraggio sull'attuazione del PTPC dell'Ente, come riassunto nella presente relazione, non si ritengono allo stato sussistenti situazioni di significativa criticità.

Azioni di approfondimento su alcune criticità (vedasi ad esempio l'esito dell'attività di monitoraggio delle relazioni interne ed esterne dei dipendenti, il mancato presidio da parte degli uffici finanziari dei capitoli di entrata connessi all'esercizio del potere sanzionatorio) potranno se, del caso, richiedere interventi correttivi ed eventualmente suggerire la definizione di misure preventive ulteriori.

Il Segretario Generale  
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza  
*Dott.ssa Simonetta Fedeli*  
***Firmata digitalmente***

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate*

Relazione redatta da: Dott.ssa L. Costa - *Responsabile del Servizio Studi e Documentazione*