

## B) RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO costituisce il principale strumento per l'Ente di definizione della strategia decentrata di prevenzione della corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia a livello nazionale e alla luce degli indirizzi forniti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), da ultimo con il PNA 2022, adottato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 e con l'aggiornamento 2023 al PNA 2022, adottato con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

Ad avviso di ANAC va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

ANAC sottolinea come in quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale del Comune.

La prevenzione della corruzione e la trasparenza sono pertanto funzionali alla creazione del valore pubblico, in quanto, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa, si genera un progressivo miglioramento dell'attività istituzionale. In questo senso le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico.

La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia, definiti dall'organo di indirizzo.

La presente sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, nonché del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, è costituita dai seguenti contenuti:

la valutazione di impatto del contesto esterno;

la valutazione di impatto del contesto interno;

la mappatura dei processi;

l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi;

la programmazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;

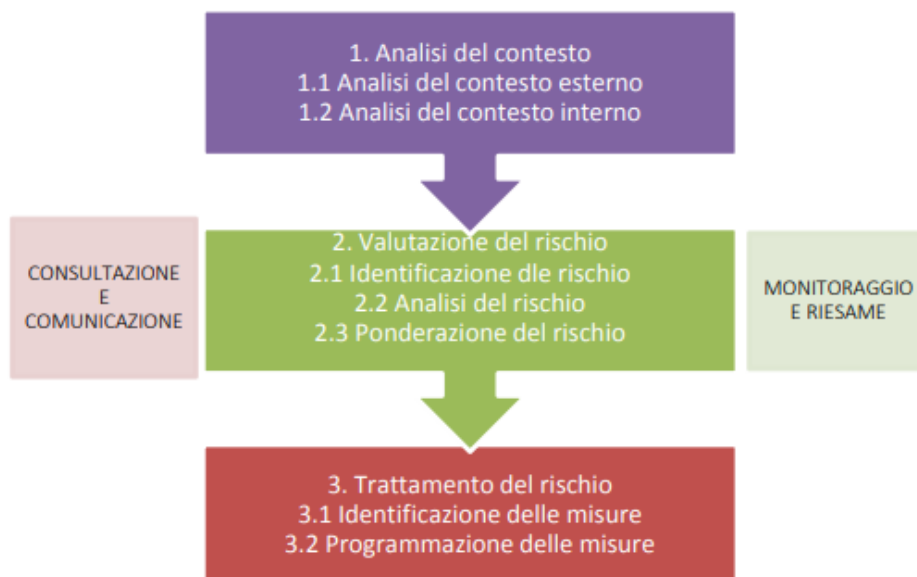
il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013.

### 2.3.1 LA GESTIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

Per la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo" l'approccio metodologico a cui fare riferimento è contenuto nell'allegato 1 del PNA 2019 "Indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivi".

L'attività di predisposizione del piano è stata realizzata in diverse fasi come riportate nella tabella sottostante:



Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento. Le fasi centrali del sistema sono l'analisi del contesto, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio, a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali (la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema).

Sviluppandosi in maniera "ciclica", in ogni sua ripartenza il ciclo deve tener conto, in un'ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

### 2.3.2 COMPITI DEI PRINCIPALI ATTORI

La vigente disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

Questo ruolo di coordinamento non deve in nessun caso essere interpretato dagli altri attori organizzativi come un pretesto per deresponsabilizzarsi in merito allo svolgimento del processo di gestione del rischio. Al contrario, l'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione.

Di seguito, si espongono sinteticamente i compiti dei principali ulteriori soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo, concentrandosi esclusivamente sugli aspetti essenziali a garantire una piena effettività dello stesso.

### Gli attori coinvolti nel sistema di gestione del rischio



**Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza:** svolge i compiti attribuiti dalla normativa in materia, dal PNA e dal presente Piano, elabora la proposta della Sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e i suoi aggiornamenti e ne verifica l'attuazione e l'idoneità in posizione di autonomia e indipendenza. Il RPCT, al fine di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, si avvale della collaborazione di tutto il personale dipendente ed in particolare dei Responsabili di Area, che sono tenuti a fornirgli ogni informazione utile al fine della prevenzione della corruzione.

b) **Consiglio Comunale:** definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

c) **Giunta Comunale:** adotta il PIAO e i successivi aggiornamenti annuali ed individua, nell'ambito della definizione del programma esecutivo di gestione, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione, raccordando in tal modo gli strumenti di programmazione.

d) **Dirigenti dei servizi:** partecipano al processo di gestione del rischio, osservano e fanno osservare le misure contenute nella presente sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, collaborano con l'RPCT.

e) **Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA):** provvede all'aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi del Comune presso l'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti. Con Decreto Sindacale n. 12 del 16.10.2019 ed individuato nella persona del Segretario Comunale Dott.ssa Maria Vignola.

f) **Organismo Indipendente di Valutazione (OIV):** svolge i compiti propri connessi alla trasparenza amministrativa, attestando l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, esprime parere sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione e verifica che la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico/gestionale dell'ente e che nella misurazione e valutazione della

performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8-bis, L. n. 190/2012; art. 44, D. Lgs. n. 33/2013).

**g) Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD):** provvede ai compiti di propria competenza nei procedimenti disciplinari.

**h) Dipendenti dell'Ente:** partecipano attivamente ai processi di gestione dei rischi, collaborano con l'RPCT; osservano le misure contenute nella presente sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, ai sensi dell'art 8 del D.P.R. n. 62/2013 e segnalano le situazioni di illecito.

### 2.3.2.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'Autorità nazionale anticorruzione ha decretato che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

Il PNA del 2013 conteneva un generico riferimento al contesto ai fini dell'analisi del rischio corruttivo, mentre attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un PTPC contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

In riferimento al contesto esterno, qualsivoglia tentativo di comprensione delle dinamiche territoriali rende necessaria una verifica delle caratteristiche socio – economiche del territorio comunale nonché dei dati sulla criminalità organizzata presente nel territorio o in zone contigue. Procedendo con ordine, si analizza innanzitutto il contesto socio - economico.

A tal fine nelle tabelle che seguono vengono riportati i principali dati riguardanti il territorio e le sue infrastrutture, l'andamento della popolazione residente e il flusso migratorio.

## SISTEMA ECONOMICO LOCALE

Un importante elemento di analisi e di valutazione del sistema economico locale e, di conseguenza, della struttura dei posti di lavoro e della mobilità dei lavoratori stessi è rappresentato dalla distribuzione territoriale delle imprese e delle loro unità operative (unità locali).

“Il 13° Rapporto dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro», che anche quest'anno mette a disposizione, con riferimento all'anno 2022 un “.....aspetto importante che riguarda la forte contrazione della disoccupazione e del numero di persone “in cerca di occupazione”: queste, nel 2022, si sono ridotte passando da 8.100 unità dell'anno precedente a 4.100, con una riduzione più consistente per la componente femminile rispetto a quella maschile. Decisamente meno elevato risulta anche il valore del tasso di disoccupazione, che scende sotto la soglia del 3% (soglia superata - dalla costituzione della Provincia di Lecco – solo nel 2004 e nel 2007). Un livello di disoccupazione che colloca la provincia lecchese al 3° posto nel ranking delle province italiane, dopo quelle di Bolzano e di Belluno, cui si accompagnano il 4° posto nelle classifiche relative alla componente maschile e a quella giovanile e il 3° posto in quella riguardante il segmento femminile. Per il sistema Lecco un dato ampiamente positivo, che va comunque valutato alla luce di una riduzione della popolazione attiva in atto da un triennio nella fascia 15-64 anni. Un trend che potrebbe essere collegato ad una “uscita” dal mercato del lavoro di segmenti di popolazione più

fragili e/o “scoraggiati”, senza trascurare l’invecchiamento della popolazione lecchese e il declino demografico che negli ultimi anni si sta riflettendo sul mercato del lavoro, restringendo la fascia centrale della popolazione residente: una tendenza che nei prossimi anni potrebbe aumentare la “distanza” tra domanda e offerta. Il secondo aspetto riguarda il mismatch fra domanda e offerta di lavoro, non solo in termini quantitativi, ma anche in quelli qualitativi: livelli formativi, competenze necessarie, affidabilità, cultura del lavoro, ecc. Le imprese lecchesi hanno segnalato nel corso degli ultimi anni crescenti difficoltà di reperimento di personale: difficoltà che nel 2022 si è presentata per quasi una figura su due (47%) e coinvolgendo un ampio ventaglio di figure professionali, con una particolare accentuazione per i tecnici e gli operai specializzati (in 7 casi su 10). Secondo le imprese le difficoltà sono solo in parte associate ad una formazione inadeguata, ma per lo più nascono da un’offerta ridotta e non sufficiente: in altri termini, da una mancanza di personale disponibile. L’elevato livello di scolarità nella fascia 15-19 anni e l’alta propensione dei diplomati lecchesi verso una formazione universitaria (evidenza assolutamente positiva) hanno tuttavia parzialmente ridimensionato il flusso di soggetti orientati ad inserirsi immediatamente nel mercato del lavoro. Una criticità solo in parte riconducibile alle dinamiche demografiche e che ha invece origine nelle scelte degli studenti alla conclusione della scuola dell’obbligo; scelte che da tempo privilegiano i percorsi liceali rispetto ad una formazione tecnica e professionale, in molti casi non adeguatamente valutata, da studenti e famiglie, in relazione ai possibili sbocchi professionali. E ciò nonostante una molteplicità di iniziative per una maggior diffusione della cultura d’impresa e per un più efficace orientamento scolastico. Va peraltro considerato che la domanda di neolaureati espressa dalle imprese lecchesi nel corso del 2022 si è solo leggermente ampliata, ma in misura insufficiente a colmare il gap con l’offerta rappresentata dai giovani alla ricerca di lavoro dopo aver raggiunto un livello di istruzione universitario. Un gap in parte spiegabile con la tipologia di laurea conseguita, non sempre “in linea” con le esigenze delle imprese locali.

Le imprese attive sul territorio lecchese a fine anno 2022 – sulla base dei dati della Camera di Commercio di Como-Lecco – confermano la stabilità del sistema imprenditoriale locale. In provincia, nel corso del 2022, il flusso di nuove imprese (con un tasso di natalità pari al 5,6%) ha superato il corrispondente flusso relativo alle imprese che hanno cessato l’attività (con un tasso di mortalità pari al 5,4%). Anche il bilancio occupazionale relativo al 2022 registra un segno positivo, sia per quanto riguarda il numero di occupati, che sono aumentati in valori assoluti di 3.600 unità, sia per i valori del tasso di occupazione, pari al 67,1% e in crescita rispetto al 2021 (65,8%): un aumento considerevole totalmente ascrivibile al settore industriale. In termini di occupati la componente maschile registra una crescita di poco inferiore all’1%, con il relativo tasso che rimane stabile al 74,4%; più sostenuta risulta la ripresa del segmento femminile, che registra un deciso incremento dei livelli occupazionali (+4,9%), con un innalzamento del tasso di occupazione (dal 57% al 59,6%).

Con riferimento alla popolazione occupata occorre sottolineare il significativo aumento della fascia giovanile (15-24 anni), che cresce di circa 1.000 occupati per attestarsi intorno al livello delle 9.000 unità, livello record degli ultimi quindici anni; ancora più consistente è il valore del saldo fra avviamenti e cessazioni registrato dai Centri per l’Impiego, valore positivo per il decimo anno consecutivo. La crescita dei livelli occupazionali e l’espansione dei posti di lavoro trovano conferma nella consistenza dei flussi che determinano le dinamiche del mercato del lavoro: dopo il balzo registrato lo scorso anno (+28% nel confronto con il 2020 e +14% rispetto al 2019, anno pre-pandemia), nel 2022 i movimenti in entrata (avviamenti) nel mercato del lavoro risultano ancora in aumento (+9%). Nel 2022 il flusso degli avviamenti si è mantenuto superiore al corrispondente flusso delle interruzioni dei rapporti di lavoro, con un saldo a fine anno che registra un valore positivo (+800 unità), inferiore però a quello registrato lo scorso anno (+2.700 unità). Rimane sempre ampia e diffusa la flessibilizzazione nei contratti di lavoro: la quota di lavoratori con un

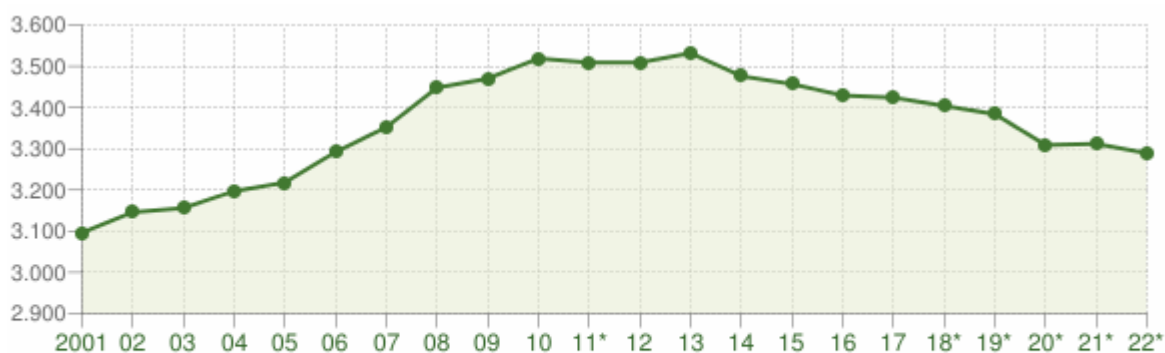
contratto a tempo determinato o a termine, che nel 2021 rappresentava il 53% degli avviamenti, è salita al 54% nel 2022. Leggermente meno consistenti sono risultati, invece, gli avviamenti con contratto di somministrazione (17%, erano il 19% nel 2021), con un effetto positivo per quelli a tempo indeterminato, che si sono attestati al di sopra del 24% (recuperando rispetto allo scorso anno, quando non superavano il livello del 22%). Stabili, ma inferiori al 4%, gli avviamenti con un contratto di apprendistato. L'aumento degli occupati residenti in provincia nel corso del 2022 è stato possibile anche grazie ad un consistente incremento dei posti di lavoro presenti sul territorio (nelle imprese, nelle attività professionali, nelle istituzioni, ecc.): si stima una loro crescita nell'ordine delle 2.500 unità (+1,8%). Una crescita ancora più evidente (+3.300 posti, pari al 7,2%) si osserva nel settore manifatturiero, che rafforza il ruolo trainante per l'economia lecchese, con il 35% dei posti di lavoro complessivi.

Nonostante la maggior presenza di posti di lavoro sul territorio, si conferma elevato il segmento dei lavoratori lecchesi con un impiego al di fuori della provincia di Lecco (circa 37mila persone nel sistema privato). I flussi pendolari in uscita riguardano soprattutto figure "high skill" che registrano nel 2022 una quota di avviamenti fuori provincia intorno al 48% (era il 52% nel 2021). Non sono variata invece le opportunità di lavoro in provincia per le figure "medium skill": nel 2022 il 58% degli avviamenti è avvenuto in imprese locali (come nel 2021). Anche a seguito della crescita dei posti di lavoro si è ampiamente ridimensionato il ricorso alla Cassa Integrazione, che nel 2021, nonostante una forte riduzione, superava ancora la soglia di 11 milioni di ore autorizzate: nel corso del 2022 le ore di CIG sono scese intorno a quota 2 milioni, in linea con il triennio pre-pandemia. Con l'anno scolastico 2022/2023 l'offerta formativa si è ampliata con l'introduzione di due nuovi indirizzi tecnici: quello agrario (presso l'Istituto "Marco Polo" di Colico) e quello elettronico ed elettrotecnico (presso l'Istituto "Viganò" di Merate). La formazione tecnica post-diploma (sempre più richiesta e valutata positivamente dalle imprese lecchesi) è presente da alcuni anni sul territorio con il corso di "Tecnico superiore per l'automazione e i sistemi meccatronici industriali" (negli ultimi sei anni, 150 studenti hanno concluso il percorso formativo). Ormai radicata sul territorio è anche la presenza del Politecnico di Milano, i cui laureati trovano in tempi brevi opportunità di impiego nelle imprese di Lecco e provincia. In leggera flessione risulta il flusso di diplomati e qualificati in uscita dalle scuole superiori e dai percorsi professionali: pur tuttavia, come nell'ultimo quinquennio, il loro numero nel 2022 ha superato, seppur di poco, la soglia delle tremila unità. Il livello del tasso di conseguimento del diploma (in rapporto alla popolazione di 19 anni) si è mantenuto, come lo scorso anno, sui valori massimi registrati (74%). A questo valore va aggiunta la quota (18-19%) di qualificati nei corsi triennali/quadriennali che terminano il percorso formativo prima del 19esimo anno. In complesso, quindi, oltre il 90% dei 19enni ha conseguito un titolo di studio. Dai dati rilevati dall'Osservatorio Scolastico Provinciale si riscontra infatti una quota di abbandoni (di uscita dal sistema formativo senza conseguire un titolo di studio specifico) non elevata e intorno al 7-8%, tuttavia con un tasso di irregolarità scolastica (anni ripetuti, cambio di percorso formativo, ecc.) stimabile intorno al 18-19%. Un dato da considerare – anche in relazione al mercato del lavoro e ai fabbisogni espressi dalle imprese, quelle manifatturiere in primo luogo – riguarda l'incidenza, fra i diversi indirizzi di diploma/qualifica, di quelli liceali, che nel 2022 sono saliti fino a sfiorare la soglia del 55% per numero di diplomati, comprimendo di conseguenza la quota negli indirizzi tecnici (31-32%) e professionali (13-14%). Fra questi sono in crescita (anche se ancora contenuta rispetto ai fabbisogni delle imprese) quelli relativi alla meccanica, all'elettrico-elettronico, alla manutenzione e assistenza tecnica, all'industria e artigianato made in Italy (+15% il numero di diplomati/qualificati nell'ultimo quinquennio). Nel 2021 – secondo gli ultimi dati resi disponibili dal MIUR – fa segnare una leggera riduzione il flusso di immatricolati all'università; si riduce anche il tasso di passaggio all'università, che scende sotto la soglia del 70%, dopo il livello

record registrato l'anno precedente (oltre il 71%). Continua invece a crescere sia il numero dei laureati triennali (quasi 1.200 unità) che quello dei laureati specialistici e magistrali (oltre 800 unità). Come più volte sottolineato negli ultimi anni fatica però a decollare l'insieme delle lauree riconducibili al gruppo STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics): esse rappresentavano il 40-41% sul totale laureati nel biennio 2015-2016, incidendo in misura meno rilevante (37-38%) nel biennio 2020-2021”.

## Popolazione Bosisio Parini 2001-2022

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Bosisio Parini** dal 2001 al 2022. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI BOSISIO PARINI (LC) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

<i>Anno</i>	<i>Data rilevamento</i>	<i>Popolazione residente</i>	<i>Variazione assoluta</i>	<i>Variazione percentuale</i>	<i>Numero Famiglie</i>	<i>Media componenti per famiglia</i>
<b>2001</b>	31 dicembre	<b>3.096</b>	-	-	-	-
<b>2002</b>	31 dicembre	<b>3.146</b>	+50	+1,61%	-	-
<b>2003</b>	31 dicembre	<b>3.156</b>	+10	+0,32%	1.216	2,55
<b>2004</b>	31 dicembre	<b>3.197</b>	+41	+1,30%	1.235	2,54
<b>2005</b>	31 dicembre	<b>3.218</b>	+21	+0,66%	1.259	2,51
<b>2006</b>	31 dicembre	<b>3.292</b>	+74	+2,30%	1.303	2,49
<b>2007</b>	31 dicembre	<b>3.352</b>	+60	+1,82%	1.338	2,47

<b>2008</b>	31 dicembre	<b>3.448</b>	+96	+2,86%	1.380	2,47
<b>2009</b>	31 dicembre	<b>3.470</b>	+22	+0,64%	1.393	2,46
<b>2010</b>	31 dicembre	<b>3.519</b>	+49	+1,41%	1.418	2,45
<b>2011 (1)</b>	8 ottobre	<b>3.510</b>	-9	-0,26%	1.426	2,43
<b>2011 (2)</b>	9 ottobre	<b>3.504</b>	-6	-0,17%	-	-
<b>2011 (3)</b>	31 dicembre	<b>3.509</b>	-10	-0,28%	1.431	2,42
<b>2012</b>	31 dicembre	<b>3.509</b>	0	0,00%	1.437	2,41
<b>2013</b>	31 dicembre	<b>3.532</b>	+23	+0,66%	1.428	2,44
<b>2014</b>	31 dicembre	<b>3.476</b>	-56	-1,59%	1.415	2,43
<b>2015</b>	31 dicembre	<b>3.457</b>	-19	-0,55%	1.420	2,40
<b>2016</b>	31 dicembre	<b>3.429</b>	-28	-0,81%	1.425	2,38
<b>2017</b>	31 dicembre	<b>3.424</b>	-5	-0,15%	1.418	2,39
<b>2018*</b>	31 dicembre	<b>3.404</b>	-20	-0,58%	1.411,47	2,39
<b>2019*</b>	31 dicembre	<b>3.384</b>	-20	-0,59%	1.414,00	2,37
<b>2020*</b>	31 dicembre	<b>3.309</b>	-75	-2,22%	1.396,00	2,35
<b>2021*</b>	31 dicembre	<b>3.312</b>	+3	+0,09%	1.403,00	2,34
<b>2022*</b>	31 dicembre	<b>3.289</b>	-23	-0,69%	1.419,00	2,30

(1) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(2) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(3) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(\*) popolazione post-censimento

Dal **2018** i dati tengono conto dei risultati del **censimento permanente della popolazione**, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

La popolazione residente a **Bosisio Parini** al Censimento 2011, rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da **3.504** individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati **3.510**.

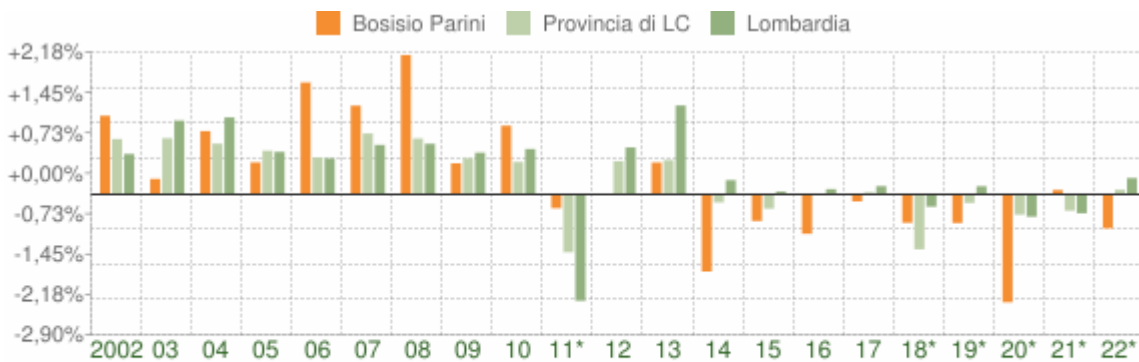


Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra *popolazione censita* e *popolazione anagrafica* pari a 6 unità (-0,17%).

Il confronto dei dati della popolazione residente dal 2018 con le serie storiche precedenti (2001-2011 e 2011-2017) è possibile soltanto con operazioni di **ricostruzione intercensuaria** della popolazione residente.

### Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Bosisio Parini espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Lecco e della regione Lombardia.



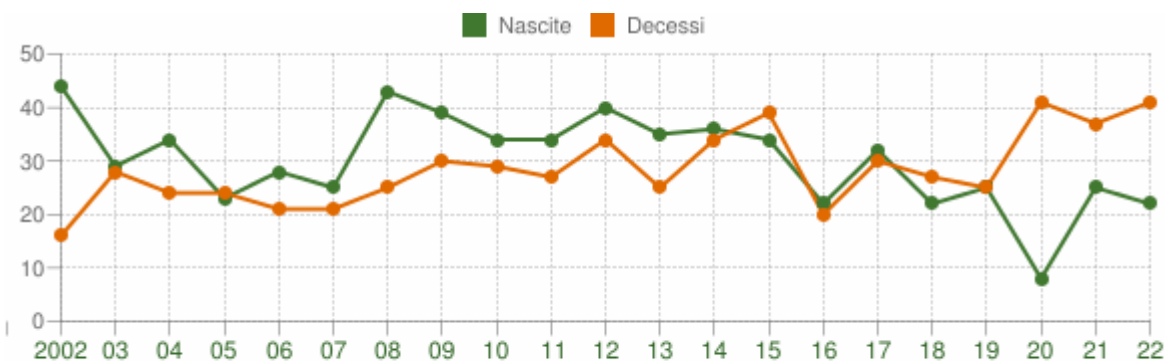
### Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI BOSISIO PARINI (LC) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

### Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



### Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI BOSISIO PARINI (LC) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2022. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002		45		15		30
2003		30		28		2
2004		35		25		10
2005		25		25		0
2006		28		22		6
2007		25		22		3
2008		45		25		20
2009		40		30		10
2010		35		30		5
2011		35		28		7
2012		40		35		5
2013		35		25		10
2014		38		35		3
2015		35		40		-5
2016		25		20		5
2017		32		30		2
2018		22		28		-6
2019		25		25		0
2020		8		42		-34
2021		25		38		-13
2022		22		42		-20

<b>2002</b>	1 gennaio-31 dicembre	44	-	16	-	+28
<b>2003</b>	1 gennaio-31 dicembre	29	-15	28	+12	+1
<b>2004</b>	1 gennaio-31 dicembre	34	+5	24	-4	+10
<b>2005</b>	1 gennaio-31 dicembre	23	-11	24	0	-1
<b>2006</b>	1 gennaio-31 dicembre	28	+5	21	-3	+7
<b>2007</b>	1 gennaio-31 dicembre	25	-3	21	0	+4
<b>2008</b>	1 gennaio-31 dicembre	43	+18	25	+4	+18
<b>2009</b>	1 gennaio-31 dicembre	39	-4	30	+5	+9
<b>2010</b>	1 gennaio-31 dicembre	34	-5	29	-1	+5
<b>2011 (1)</b>	<i>1 gennaio-8 ottobre</i>	26	-8	22	-7	+4
<b>2011 (2)</b>	<i>9 ottobre-31 dicembre</i>	8	-18	5	-17	+3
<b>2011 (3)</b>	1 gennaio-31 dicembre	34	0	27	-2	+7
<b>2012</b>	1 gennaio-31 dicembre	40	+6	34	+7	+6
<b>2013</b>	1 gennaio-31 dicembre	35	-5	25	-9	+10
<b>2014</b>	1 gennaio-31 dicembre	36	+1	34	+9	+2
<b>2015</b>	1 gennaio-31 dicembre	34	-2	39	+5	-5
<b>2016</b>	1 gennaio-31 dicembre	22	-12	20	-19	+2
<b>2017</b>	1 gennaio-31 dicembre	32	+10	30	+10	+2
<b>2018*</b>	1 gennaio-31 dicembre	22	-10	27	-3	-5
<b>2019*</b>	1 gennaio-31 dicembre	25	+3	25	-2	0
<b>2020*</b>	1 gennaio-31 dicembre	8	-17	41	+16	-33
<b>2021*</b>	1 gennaio-31 dicembre	25	+17	37	-4	-12
<b>2022*</b>	1 gennaio-31 dicembre	22	-3	41	+4	-19

(1) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(2) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

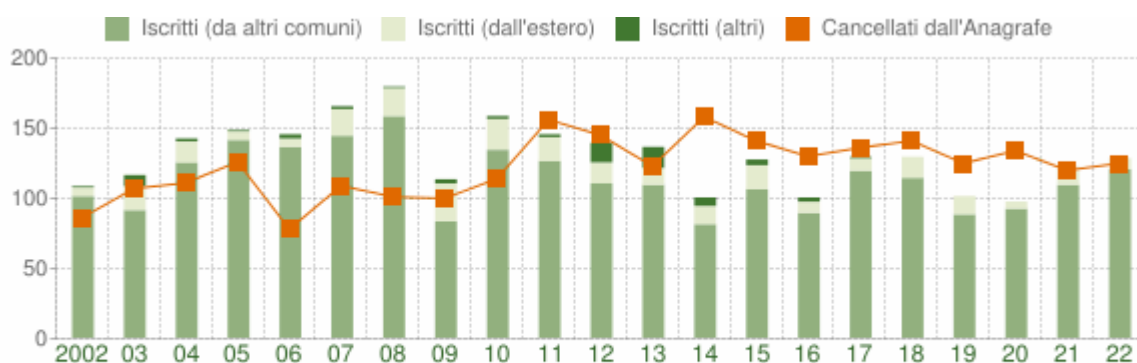
(3) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(\*) popolazione post-censimento

### Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Bosisio Parini negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI BOSISIO PARINI (LC) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2022. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

<b>Anno</b> <i>1 gen-31 dic</i>	<b>Iscritti</b>			<b>Cancellati</b>			<b>Saldo Migratorio con l'estero</b>	<b>Saldo Migratorio totale</b>
	<i>DA altri comuni</i>	<i>DA estero</i>	<i>altri iscritti (a)</i>	<i>PER altri comuni</i>	<i>PER estero</i>	<i>altri cancell. (a)</i>		
<b>2002</b>	101	6	1	85	0	1	+6	+22
<b>2003</b>	91	17	8	99	0	8	+17	+9
<b>2004</b>	125	15	2	107	3	1	+12	+31
<b>2005</b>	141	6	1	122	4	0	+2	+22
<b>2006</b>	136	6	3	78	0	0	+6	+67
<b>2007</b>	144	19	2	107	2	0	+17	+56

<b>2008</b>	158	20	1	97	4	0	+16	+78
<b>2009</b>	83	27	3	90	4	6	+23	+13
<b>2010</b>	134	22	2	100	13	1	+9	+44
<b>2011 <sup>(1)</sup></b>	85	16	2	100	5	11	+11	-13
<b>2011 <sup>(2)</sup></b>	41	1	0	24	2	14	-1	+2
<b>2011 <sup>(3)</sup></b>	126	17	2	124	7	25	+10	-11
<b>2012</b>	110	15	14	119	6	20	+9	-6
<b>2013</b>	109	12	15	111	4	8	+8	+13
<b>2014</b>	81	13	6	137	20	1	-7	-58
<b>2015</b>	106	17	4	125	15	1	+2	-14
<b>2016</b>	89	8	3	118	4	8	+4	-30
<b>2017</b>	119	9	1	120	12	4	-3	-7
<b>2018*</b>	114	15	0	117	16	8	-1	-12
<b>2019*</b>	88	13	0	107	9	9	+4	-24
<b>2020*</b>	92	5	0	123	10	1	-5	-37
<b>2021*</b>	109	13	0	102	8	10	+5	+2
<b>2022*</b>	120	8	-	121	4	-	+4	+3

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

(1) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

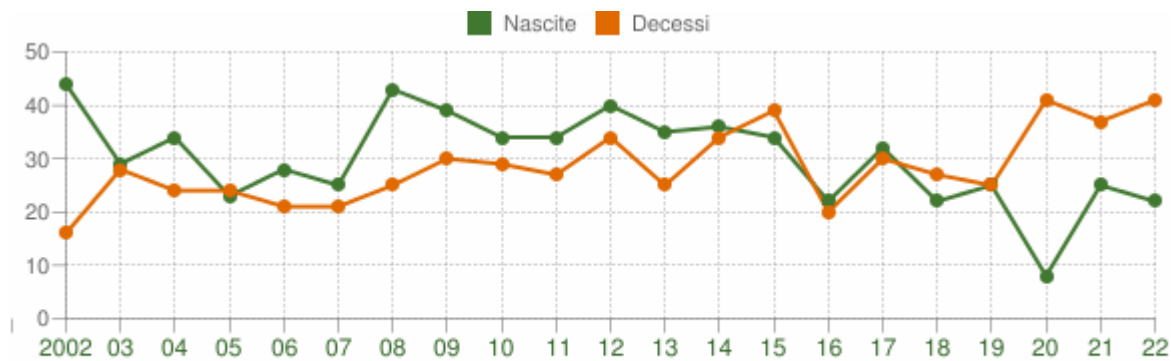
(2) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(3) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(\*) popolazione post-censimento

## Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



### Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI BOSISIO PARINI (LC) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2022. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

<i>Anno</i>	<i>Bilancio demografico</i>	<i>Nascite</i>	<i>Variaz.</i>	<i>Decessi</i>	<i>Variaz.</i>	<i>Saldo Naturale</i>
<b>2002</b>	1 gennaio-31 dicembre	44	-	16	-	+28
<b>2003</b>	1 gennaio-31 dicembre	29	-15	28	+12	+1
<b>2004</b>	1 gennaio-31 dicembre	34	+5	24	-4	+10
<b>2005</b>	1 gennaio-31 dicembre	23	-11	24	0	-1
<b>2006</b>	1 gennaio-31 dicembre	28	+5	21	-3	+7
<b>2007</b>	1 gennaio-31 dicembre	25	-3	21	0	+4
<b>2008</b>	1 gennaio-31 dicembre	43	+18	25	+4	+18
<b>2009</b>	1 gennaio-31 dicembre	39	-4	30	+5	+9
<b>2010</b>	1 gennaio-31 dicembre	34	-5	29	-1	+5
<b>2011 (1)</b>	1 gennaio-8 ottobre	26	-8	22	-7	+4
<b>2011 (2)</b>	9 ottobre-31 dicembre	8	-18	5	-17	+3

<b>2011</b> <sup>(3)</sup>	1 gennaio-31 dicembre	34	0	27	-2	+7
<b>2012</b>	1 gennaio-31 dicembre	40	+6	34	+7	+6
<b>2013</b>	1 gennaio-31 dicembre	35	-5	25	-9	+10
<b>2014</b>	1 gennaio-31 dicembre	36	+1	34	+9	+2
<b>2015</b>	1 gennaio-31 dicembre	34	-2	39	+5	-5
<b>2016</b>	1 gennaio-31 dicembre	22	-12	20	-19	+2
<b>2017</b>	1 gennaio-31 dicembre	32	+10	30	+10	+2
<b>2018*</b>	1 gennaio-31 dicembre	22	-10	27	-3	-5
<b>2019*</b>	1 gennaio-31 dicembre	25	+3	25	-2	0
<b>2020*</b>	1 gennaio-31 dicembre	8	-17	41	+16	-33
<b>2021*</b>	1 gennaio-31 dicembre	25	+17	37	-4	-12
<b>2022*</b>	1 gennaio-31 dicembre	22	-3	41	+4	-19

(1) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(2) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

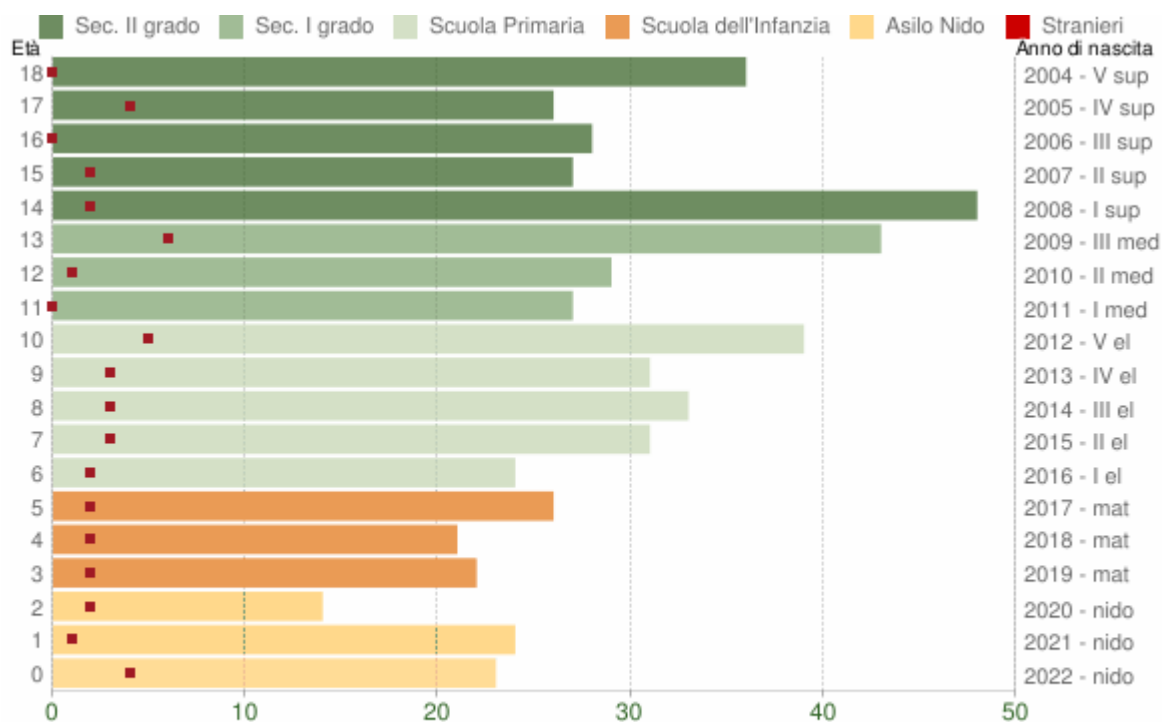
(3) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(\*) popolazione post-censimento

### **Popolazione per classi di età scolastica 2023**

Distribuzione della popolazione di **Bosisio Parini** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico **2023/2024** le [scuole di Bosisio Parini](#), evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.



### Popolazione per età scolastica - 2023

COMUNE DI BOSISIO PARINI (LC) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

### Distribuzione della popolazione per età scolastica 2023

Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M+F	%
<b>0</b>	10	13	<b>23</b>	2	2	4	17,4%
<b>1</b>	11	13	<b>24</b>	0	1	1	4,2%
<b>2</b>	5	9	<b>14</b>	1	1	2	14,3%
<b>3</b>	13	9	<b>22</b>	2	0	2	9,1%
<b>4</b>	10	11	<b>21</b>	1	1	2	9,5%
<b>5</b>	11	15	<b>26</b>	1	1	2	7,7%
<b>6</b>	14	10	<b>24</b>	1	1	2	8,3%
<b>7</b>	15	16	<b>31</b>	1	2	3	9,7%
<b>8</b>	13	20	<b>33</b>	1	2	3	9,1%
<b>9</b>	19	12	<b>31</b>	3	0	3	9,7%

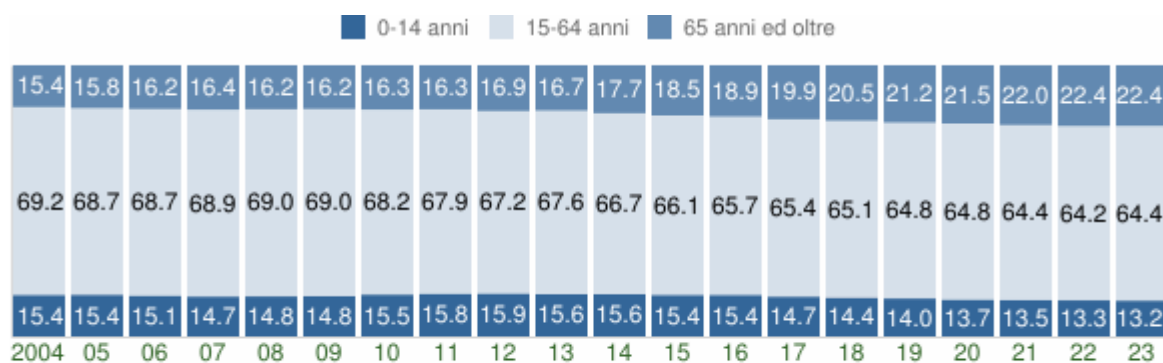
10	18	21	39	0	5	5	12,8%
11	15	12	27	0	0	0	0,0%
12	12	17	29	0	1	1	3,4%
13	22	21	43	3	3	6	14,0%
14	31	17	48	2	0	2	4,2%
15	13	14	27	1	1	2	7,4%
16	16	12	28	0	0	0	0,0%
17	14	12	26	3	1	4	15,4%
18	21	15	36	0	0	0	0,0%

## Indici demografici e Struttura di Bosisio Parini

Struttura della popolazione dal 2002 al 2023

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI BOSISIO PARINI (LC) - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Anno	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
1° gennaio					
2002	463	2.189	444	3.096	39,9



<b>2003</b>	492	2.182	472	3.146	<b>40,1</b>
<b>2004</b>	485	2.185	486	3.156	<b>40,4</b>
<b>2005</b>	493	2.198	506	3.197	<b>40,6</b>
<b>2006</b>	487	2.211	520	3.218	<b>40,9</b>
<b>2007</b>	485	2.268	539	3.292	<b>41,2</b>
<b>2008</b>	495	2.313	544	3.352	<b>41,3</b>
<b>2009</b>	511	2.380	557	3.448	<b>41,4</b>
<b>2010</b>	536	2.367	567	3.470	<b>41,5</b>
<b>2011</b>	557	2.390	572	3.519	<b>41,7</b>
<b>2012</b>	559	2.358	592	3.509	<b>41,8</b>
<b>2013</b>	548	2.374	587	3.509	<b>42,1</b>
<b>2014</b>	550	2.356	626	3.532	<b>42,5</b>
<b>2015</b>	534	2.299	643	3.476	<b>42,9</b>
<b>2016</b>	531	2.271	655	3.457	<b>43,2</b>
<b>2017</b>	504	2.242	683	3.429	<b>43,8</b>
<b>2018</b>	493	2.230	701	3.424	<b>44,1</b>
<b>2019*</b>	477	2.206	721	3.404	<b>44,6</b>
<b>2020*</b>	463	2.194	727	3.384	<b>45,0</b>
<b>2021*</b>	448	2.132	729	3.309	<b>45,4</b>
<b>2022*</b>	441	2.128	743	3.312	<b>45,6</b>
<b>2023*</b>	435	2.117	737	3.289	<b>45,6</b>

(\*) popolazione post-censimento

## Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Bosisio Parini.

<b>Anno</b>	<b>Indice di vecchiaia</b>	<b>Indice di dipendenza strutturale</b>	<b>Indice di ricambio della popolazione attiva</b>	<b>Indice di struttura della popolazione attiva</b>	<b>Indice di carico di figli per donna feconda</b>	<b>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</b>	<b>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</b>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
<b>2002</b>	95,9	41,4	125,0	93,0	0,0	14,1	5,1
<b>2003</b>	95,9	44,2	123,4	94,5	0,0	9,2	8,9
<b>2004</b>	100,2	44,4	113,3	98,6	0,0	10,7	7,6
<b>2005</b>	102,6	45,5	110,3	101,3	0,0	7,2	7,5
<b>2006</b>	106,8	45,5	98,7	105,5	0,0	8,6	6,5
<b>2007</b>	111,1	45,1	102,5	108,8	0,0	7,5	6,3
<b>2008</b>	109,9	44,9	101,8	113,4	0,0	12,6	7,4
<b>2009</b>	109,0	44,9	110,9	113,1	0,0	11,3	8,7
<b>2010</b>	105,8	46,6	119,5	118,0	0,0	9,7	8,3
<b>2011</b>	102,7	47,2	147,4	126,3	0,0	9,7	7,7
<b>2012</b>	105,9	48,8	150,0	123,7	0,0	11,4	9,7
<b>2013</b>	107,1	47,8	159,0	130,5	0,0	9,9	7,1
<b>2014</b>	113,8	49,9	157,5	133,0	0,0	10,3	9,7
<b>2015</b>	120,4	51,2	137,6	133,9	0,0	9,8	11,3
<b>2016</b>	123,4	52,2	140,0	140,8	0,0	6,4	5,8
<b>2017</b>	135,5	52,9	133,5	145,0	0,0	9,3	8,8

<b>2018</b>	142,2	53,5	131,9	148,6	0,0	6,4	7,9
<b>2019</b>	151,2	54,3	131,3	152,4	0,0	7,4	7,4
<b>2020</b>	157,0	54,2	130,9	160,3	0,0	2,4	12,3
<b>2021</b>	162,7	55,2	129,2	161,3	0,0	7,6	11,2
<b>2022</b>	168,5	55,6	129,8	156,7	0,0	6,7	12,4
<b>2023</b>	169,4	55,4	134,6	153,5	0,0	-	-

Glossario

### **Indice di vecchiaia**

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. *Ad esempio, nel 2023 l'indice di vecchiaia per il comune di Bosisio Parini dice che ci sono 169,4 anziani ogni 100 giovani.*

### **Indice di dipendenza strutturale**

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). *Ad esempio, teoricamente, a Bosisio Parini nel 2023 ci sono 55,4 individui a carico, ogni 100 che lavorano.*

### **Indice di ricambio della popolazione attiva**

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. *Ad esempio, a Bosisio Parini nel 2023 l'indice di ricambio è 134,6 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.*

### **Indice di struttura della popolazione attiva**

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

### **Carico di figli per donna feconda**

È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

### **Indice di natalità**

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

### **Indice di mortalità**

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

### **Età media**

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

Inoltre, si sono consultate altre fonti, in particolare:

-la relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia (DIA) – secondo semestre 2022 ([https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2023/09/DIA\\_secondo\\_semestre\\_2022Rpdf.pdf](https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2023/09/DIA_secondo_semestre_2022Rpdf.pdf));

-le principali notizie di stampa nazionale;

-i principali provvedimenti adottati da ANAC;

-l'indice di corruzione percepito (Corruption Perception Index - CPI) elaborato da Transparency International per l'anno 2022 (<https://www.transparency.it/cosa-facciamo/ricerca-e-analisi/indice-percezione-corruzione>).

Dalle analisi dei dati in nostro possesso emerge che nel territorio comunale e nelle zone limitrofe non sono stati registrati casi rilevanti di criminalità organizzata. Tuttavia è opportuno mantenere sempre un livello alto di attenzione, dal momento che - come rilevato nella succitata relazione della DIA a pag. 262 "... Gli esiti delle attività investigative condotte negli ultimi anni confermano come il Veneto, fortemente industrializzato, vivace, produttivo e in ripresa economica, sia in grado di polarizzare e attrarre costantemente gli interessi delle organizzazioni criminali che, operando con proprie dimensioni imprenditoriali, tentano di intercettare nuove opportunità di business ...".

A completamento dell'analisi del contesto esterno, si rileva che, in merito alla percezione della corruzione, secondo il Corruption Perception Index (CPI) elaborato da Transparency International, l'Italia, per l'anno 2022, si posiziona, con un punteggio di 56 su 1001, guadagnando 14 punti dal 2012.

### **Il contesto interno: struttura organizzativa**

In base al vigente Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 21.12.2011 e s.m.i. l'assetto organizzativo del Comune, in relazione alle funzioni svolte ed ai servizi erogati, si articola in Aree.

L'AREA è l'unità organizzativa di massima dimensione presente nel Comune. Essa ha funzioni di programmazione, organizzazione e gestione ed è finalizzato a garantire il corretto ed efficace utilizzo delle risorse attribuite per il raggiungimento degli obiettivi assegnati dagli Organi di Governo, nonché per l'attuazione di indirizzi specifici e l'erogazione di servizi.

All'Area viene preposto un Responsabile.

La struttura organizzativa del Comune di Bosisio Parini risulta articolata in 5 aree che esercitano, con autonomia gestionale, funzioni nell'ambito dei programmi indicati dall'Amministrazione Comunale.

La struttura comunale (\*) è composta da:

n. 11 dipendenti totali

n. 11 dipendenti di ruolo

n. 5 Posizioni Organizzative (di cui 3 donne, una delle quali è il Segretario Comunale)

(\*) rilevazione gennaio 2024

Nella tabella seguente è riportata la distribuzione per genere e per categoria professionale:

Categoria	N Femmine	N. Maschi	Totale
A	0		
B		1	1
C	5	2	7
D	1	2	3
Totale	6	5	11

### **Processo di adozione**

Il Piano è stato redatto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, nominato con decreto del Sindaco n. 12 del 16.10.2019 ed individuato nella persona del Segretario Comunale.

Data la dimensione demografica dell'Ente non sono stati coinvolti "attori esterni" nel processo di predisposizione del Piano.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale, "Amministrazione trasparente" nella sezione "altri contenuti", a tempo indeterminato sino a revoca o sostituzione con un Piano aggiornato.

### **La mappatura dei processi**

La mappatura dei processi deve considerare tutte le attività svolte prestando particolare attenzione a quelle aree di attività che il PNA identifica come tipicamente esposte al rischio di corruzione.

Mappare un processo significa individuare all'interno dell'Ente tutte le attività che vengono messe in atto, le fasi per la sua attuazione, i soggetti responsabili della sua implementazione.

La mappatura dei processi è stata condotta dall'Ente, come da indicazioni di ANAC, articolando l'attività nelle seguenti fasi:

- 1.identificazione,
- 2.descrizione,
- 3.rappresentazione

#### **1. Identificazione**

Dapprima è stato identificato un elenco completo dei processi svolti dal Comune, cominciando da una rilevazione e classificazione di tutte le attività interne.

L'elenco dei processi poi è stato aggregato alle principali "aree di rischio" identificate da ANAC:

- a) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- b) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

- c) contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
- d) acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale);
- e) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- f) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- g) incarichi e nomine;
- h) affari legali e contenzioso;
- i) governo del territorio;
- l) gestione dei rifiuti.

## 2. Descrizione

Dopo aver identificato i processi, gli stessi sono stati descritti evidenziando le criticità del processo in funzione delle sue modalità di svolgimento, al fine di inserire dei correttivi. Il risultato è stato una descrizione dettagliata del processo. Questo tipo di attività verrà aggiornato in maniera progressiva nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili.

Per la descrizione dei processi sono stati presi in considerazione gli elementi indicati da ANAC nel PNA 2019, allegato 1 (pag. 18).

## 3. Rappresentazione

L'ultima fase della mappatura dei processi concerne la rappresentazione degli elementi descrittivi del processo illustrati nella precedente fase.

La mappatura dei processi è stata effettuata da parte dell'Amministrazione per le aree di rischio individuate da ANAC e per le eventuali sotto-aree in cui queste si articolano, individuando, nell'allegato A "mappatura, valutazione, misure di sicurezza e scheda di monitoraggio", i seguenti processi a rischio corruttivo:

1. servizi sociali e gestione dei sussidi di natura sociale;
2. contributi e vantaggi economici alle associazioni;
3. affidamento appalti e di beni dell'ente (contratti attivi);
4. concorsi pubblici e selezione di personale in genere;
5. anagrafe stato civile;
6. ragioneria ed economato;
7. commercio;
8. tributi;
9. controlli societari;

10. affidamento appalti;
11. gestione degli immobili comunali;
12. ecologia;
13. rilascio atti abilitativi edilizi;
14. urbanistica e governo del territorio;
15. controlli sul territorio;
16. sanzioni e controlli sul territorio.

### **2.3.2.2 VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Per ogni processo succitato è stata effettuata la valutazione del rischio, che si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

#### **1. Identificazione degli eventi rischiosi**

L'identificazione del rischio o, meglio, degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

Per identificare i rischi sono state svolte le seguenti attività:

- a) è stato definito l'oggetto di analisi nelle singole attività del processo;
- b) sono state utilizzate diverse tecniche di identificazione degli eventi rischiosi (analisi di documenti e procedure, incontri con il personale, confronti benchmarking con amministrazioni simili);
- c) sono stati individuati e formalizzati i singoli rischi.

#### **2. Analisi del rischio**

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo.

Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, attività che consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci.

I fattori abilitanti che sono stati valutati sono:

1. la presenza di misure di trattamento del rischio;
2. la mancanza di trasparenza;
3. l'eccessiva regolamentazione del processo;

4. la scarsa segregazione delle funzioni;

5. la mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Il grado di incidenza di ciascun fattore abilitante è stato valutato mediante la seguente scala di misurazione ordinale:

a) basso,

b) medio,

c) alto.

### **3. Ponderazione dei rischi**

La fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Al fine di valutare se e come mitigare il rischio, è necessario valutare il rischio residuo, ossia il rischio che persiste una volta che le misure di prevenzione generali e specifiche sono state correttamente attuate. Nell'analizzare il rischio residuo si considera inizialmente la possibilità che il fatto corruttivo venga commesso in assenza di misure di prevenzione; successivamente, si analizzano le misure generali e specifiche che sono state già adottate dall'amministrazione valutandone l'idoneità e l'effettiva applicazione.

Nella valutazione del rischio, quindi, è necessario tener conto delle misure già implementate per poi concentrarsi sul rischio residuo.

Per ciascun processo, nell'allegato A del presente piano, è indicata la valutazione dei rischi determinata secondo la metodologia indicata.

#### **2.3.2.3 TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

Il trattamento del rischio infine è la fase volta ad individuare i correttivi più idonei per prevenire i rischi, ossia quelle misure idonee a neutralizzare o almeno a ridurre il rischio di corruzione.

L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In primo luogo, la distinzione tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono entrambe altrettanto importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione dell'organizzazione.

Il trattamento del rischio è costituito da due fasi:

1) individuazione delle misure;



## 2) programmazione delle misure.

### 1. Individuazione delle misure.

La prima e delicata fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di identificare le misure di prevenzione. In questa prima fase del trattamento l'Amministrazione ha individuato, per quei rischi ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione collegate a tali rischi.

ANAC, nell'allegato 1 del PNA 2019 (pag. 40), indica, a titolo esemplificativo, le seguenti tipologie di misure che possono essere individuate come generali e specifiche:

- controllo,
- trasparenza,
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento,
- regolamentazione,
- semplificazione,
- formazione,
- sensibilizzazione e partecipazione,
- rotazione,
- segnalazione e protezione,
- disciplina del conflitto di interessi,
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari".

Ciascuna di queste categorie di misura può dare luogo, in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a misure sia "generali" che "specifiche".

### 2. Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'Amministrazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, d'intesa con i referenti di servizi, ha stabilito le "priorità di trattamento" in base al livello di rischio, all'obbligatorietà della misura ed all'impatto organizzativo e finanziario della misura stessa.

Sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi e partendo dalla consapevolezza che nessun rischio può essere totalmente azzerato, è stata programmata l'attuazione delle misure, in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

Al fine di evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili, le misure di trattamento sono state individuate avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse.

Per ciascun processo nell'allegato 1 del presente piano sono delineate le misure specifiche di trattamento dei rischi individuati nei singoli processi.

A tutti i processi inoltre vanno applicate le misure generali di trattamento del rischio riportate nel paragrafo successivo.

### **2.3.3 LE MISURE GENERALI DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

In questa sezione è contenuta la descrizione delle modalità di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di carattere generale, che incidono trasversalmente sull'apparato complessivo della prevenzione della corruzione.

Tali misure, ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. 62/2013, devono essere rispettate e attuate da tutti i dipendenti, unitamente alle prescrizioni contenute nella presente sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

Per ogni misura, tenuto conto anche delle indicazioni fornite da ANAC con il PNA 2022 (pag. 33 e seguenti) è stato individuato:

1. l'obiettivo che si vuole perseguire con l'applicazione della misura,
2. l'indicatore di attuazione;
3. il risultato atteso dall'applicazione della misura;
4. il responsabile dell'applicazione della misura.

Gli uffici direttamente coinvolti monitorano periodicamente lo stato di realizzazione delle stesse, negli ambiti di rispettiva competenza, segnalando eventuali scostamenti dai risultati attesi.

Il RPCT, sulla base degli elementi acquisiti dagli uffici direttamente coinvolti nei monitoraggi, ha formulato una pianificazione ricomprendente tutte le misure che tenesse adeguatamente conto anche delle indicazioni contenute nei PNA 2019 e 2022, come aggiornato nell'anno 2023.

#### **2.3.3.1 CODICE DI COMPORTAMENTO**

##### **a) Adozione del codice di comportamento dei dipendenti pubblici**

L'art. 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 e il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. In attuazione del suddetto articolo, il 16/4/2013 è stato emanato il D.P.R. 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento.

Il comma 5 dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 dispone inoltre che ciascuna Amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, i cui contenuti integrano i doveri di comportamento previsti dal D.P.R. 62/2013. L'Ente pertanto ha adottato il codice di comportamento del Comune con deliberazione di Giunta n.155 del 21/12/2022.

Il 14 luglio 2023 sono entrate in vigore le modifiche al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, adottate con D.P.R. 81/2023. Le principali novità riguardano l'introduzione dei due nuovi

articoli 11-bis e 11-ter, che trattano la materia dell'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei social media, a tutela principalmente dell'immagine della pubblica amministrazione.

#### AZIONI

I Responsabili di Servizio, all'atto dell'affidamento di incarichi di collaborazione, consulenza, dell'aggiudicazione di appalti di qualsiasi tipologia, devono far sottoscrivere agli affidatari/aggiudicatari la "Dichiarazione di conoscenza e rispetto del Codice di comportamento comunale".

Le dichiarazioni devono essere conservate nell'originale della determinazione di affidamento o nel contratto/convenzione stipulato.

Il RPCT verifica a campione il rispetto del predetto adempimento.

<b>Misura generale: Codice di Comportamento</b>			
<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto responsabile</b>
Garantire il rispetto dei codici di comportamento	verifica delle violazioni rilevate	100%	Ufficio procedimenti disciplinari
Aggiornare il Codice di Comportamento dell'Ente ai contenuti del D.P.R. 81/2023	Aggiornamento del Codice di Comportamento dell'Ente	Si	Ufficio personale RPCT

#### 2.3.3.2 FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

L'ente ha strutturato la formazione in materia di prevenzione della corruzione su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- livello specifico: rivolto al responsabile della prevenzione, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, la gestione dei procedimenti, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'Amministrazione.

La formazione in tema di anticorruzione sarà erogata a tutti i dipendenti comunali (che siano allocati in area rischio almeno medio).

I soggetti chiamati ad istruire il personale dipendente, saranno individuati tra esperti del settore.

I contenuti della formazione verteranno sulle tematiche dell'etica pubblica, sugli appalti, sul procedimento amministrativo, sulla disciplina delle autorizzazioni e concessioni e sui principi di buona amministrazione.

Il D.P.R. 81/2023 tra le modifiche apportate al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ha previsto l'obbligo di programmare le attività formative specifiche anche in materia di etica e comportamento etico. Tali materie pertanto verranno comprese nella formazione dei prossimi anni.

## AZIONI

Formazione costante di tutti i dipendenti dell'Ente in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

<b>Misura generale: Formazione</b>			
<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto responsabile</b>
<b>Formare tutti i dipendenti dell'Ente in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</b>	<b>Frequenza del corso</b>	<b>100%</b>	<b>RPCT</b>

### **2.3.3.3 GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSE: OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E DI INTERESSI: OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E DI ASTENSIONE**

L'art. 6 bis della Legge n. 241/1990, nel disciplinare il conflitto di interessi, stabilisce l'obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, per il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale e i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale e il dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

Tale norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nell'art.6 del Codice di comportamento di cui al DPR 62/2013 che contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza".

L'art. Art.16 del D.lgs. n.36/2023 dà una chiara definizione del conflitto di interesse nelle procedure di gara: "Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione.

In coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.

Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed

esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al comma 3 siano rispettati”.

Ambito oggettivo di applicazione: si applica a tutte le procedure di aggiudicazione di appalti e concessioni nei settori ordinari, sopra e sottosoglia.

Ambito soggettivo di applicazione: la norma è riferita al «personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi». Si tratta dei dipendenti in senso stretto, ossia dei lavoratori subordinati e di tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna, applica ai commissari e ai segretari delle commissioni giudicatrici. Si applica ai soggetti individuati ai punti precedenti che siano coinvolti in una qualsiasi fase della procedura di affidamento (programmazione, progettazione, preparazione documenti di gara, selezione dei concorrenti, aggiudicazione, sottoscrizione del contratto, esecuzione, collaudo, pagamenti) o che possano influenzarne in qualsiasi modo l'esito in ragione del ruolo ricoperto all'interno dell'ente.

Ai nuovi assunti dell'ultimo biennio, e a tutti i dipendenti in generale è stata fornita formazione anche in tema di conflitto di interesse.

#### AZIONI

Come raccomandato da ANAC nel PNA 2019 (pag. 50), l'Ente, per la gestione del conflitto di interesse, ha adottato la seguente procedura:

1. segnalazione della situazione da parte dell'interessato in forma scritta (analogica o digitale);
2. valutazione della situazione da parte del Responsabile, il quale risponde in forma espressa e scritta, in ragione della complessità e dell'urgenza del procedimento;
3. astensione dell'interessato fino alla decisione del Responsabile.

<b>Misura generale: Gestione del conflitto di interessi: obblighi di comunicazione e di astensione.</b>			
<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto responsabile</b>
<b>Rispetto della procedura di gestione del conflitto di interessi</b>	<b>Segnalazioni scritte, da parte dell'interessato, di situazioni di conflitto di interessi</b>	<b>100%</b>	<b>Tutti i dipendenti</b>

#### 2.3.3.4 AUTORIZZAZIONI ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO - ATTIVITA' ED INCARICHI EXTRA – ISTITUZIONALI

L'art. 53 del D.lgs. n.165/2001 disciplina la materia delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi secondo cui, in generale, i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni con

rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o esercitare attività imprenditoriali.

I dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati, solo se autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.

Le amministrazioni fissano criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, in base ai quali rilasciare l'autorizzazione.

Il conferimento dei predetti incarichi senza la previa autorizzazione comporta:

-per il funzionario responsabile del procedimento: infrazione disciplinare, nullità del provvedimento e il compenso previsto come corrispettivo dell'incarico è versato direttamente all'amministrazione di appartenenza del dipendente ed è destinato ad incrementare il fondo per la produttività dei dipendenti;

-il dipendente che svolge l'incarico in assenza di autorizzazione è responsabile disciplinarmente e il relativo compenso è versato, da questi o dall'erogante, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza.

#### AZIONI

Richiesta di autorizzazione da parte del dipendente comunale o dall'Amministrazione interessata per lo svolgimento di attività extra istituzionale.

- Autorizzazione rilasciata dal responsabile del servizio nel quale il dipendente presta servizio o, nelle ipotesi di titolari di EQ da parte del segretario Comunale verificata la sussistenza dei presupposti di cui sopra e l'assenza di conflitto di interessi;

#### **2.3.3.5 INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

I Capi III e IV del D.lgs. n.39/2013 e Linee guida Anac del 13 maggio 2016 disciplinano il divieto di conferire incarichi, in determinate circostanze, a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalla PA, o a soggetti che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

I Capi V e VI del D.lgs. n.39/2013 e Linee guida Anac del 13 maggio 2016 disciplinano "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico".

Il soggetto cui è conferito uno degli incarichi di cui alla disciplina in argomento, deve rilasciare, all'atto della nomina, una dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità quali individuate dal

D.lgs. n.39/2013. Si tratta di dichiarazioni che sono oggetto di apposita pubblicazione nel sito della pubblica amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico, e costituiscono condizione per l'acquisizione dell'efficacia dello stesso (art. 20 D.lgs. n. 39/2013).

L'art. 15 del D.lgs. n. 39/2013 dispone che: «1. Il Responsabile del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione di ciascuna amministrazione pubblica, cura, anche attraverso le disposizioni del PTCP, che nell'amministrazione, siano rispettate le disposizioni del D.lgs. n. 39/2013 sulla

inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al decreto".

Vi è comunque il dovere di accertare, nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità di cui all' art. 97 Cost. i requisiti necessari alla nomina, ovvero, l'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità in capo al soggetto che si vuole nominare.

#### AZIONI

I Responsabili di Servizio, il Sindaco e i Consiglieri comunali dovranno rendere all'atto dell'affidamento e/o rinnovo dell'incarico, o comunque annualmente, apposita dichiarazione di sussistenza/insussistenza cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013 - relativa alla sussistenza di eventuali situazioni di inconferibilità e/o incompatibilità rispetto al conferimento dell'incarico.

Il RPCT potrà verificare le dichiarazioni anche mediante richiesta di rilascio del certificato casellario giudiziale e carichi pendenti.

#### **2.3.3.6 CONDANNA PER I DELITTI CONTRO LA PA: CONSEGUENZE PER LA NOMINA IN COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI – ART. 35 BIS D.LGS 165/2001 – CAPO II D.LGS N.39/2013 (ART.3)**

L'art. 35-bis del D.Lgs. n.165/2001 impone il divieto per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la Pubblica Amministrazione, di assumere i seguenti incarichi:

-far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego;

-essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessione dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici;

-far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego;

Tale normativa prevede delle preclusioni a operare in settori esposti a elevato rischio corruttivo laddove l'affidabilità dell'interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la Pubblica Amministrazione. Si precisa che le limitazioni previste non si configurano come misure sanzionatorie di natura penale o amministrativa, bensì hanno natura preventiva e mirano a evitare che i principi di imparzialità e buon andamento dell'agire amministrativo siano o possano apparire pregiudicati a causa di precedenti comportamenti penalmente rilevanti.

Si sottolinea infine che l'art. 35-bis prevede ipotesi interdittive allo svolgimento di determinate attività per qualsiasi dipendente, quale che sia la qualifica giuridica.

#### AZIONI

Il dipendente interessato deve sottoscrivere dichiarazione una dichiarazione sostitutiva di certificazione attestante la mancanza di condanne penali, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione.

Vengono svolte delle verifiche a campione sui precedenti penali con l'ausilio del certificato del casellario giudiziale.

### **2.3.3.7 ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE**

La rotazione del personale nelle aree a più elevato rischio di corruzione è una misura generale di prevenzione della corruzione che risponde all'esigenza di limitare la permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione per prevenire il consolidarsi di posizioni che possono degenerare in dinamiche improprie dell'attività (pressioni esterne sul dipendente o rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate).

Come precisato da ANAC nell'allegato 2 al PNA 2019, le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione. Al riguardo si richiama, per il Comune di Bosisio Parini, la legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, in quanto le dimensioni dell'ente risulta incompatibile con la rotazione dell'incarico.

### **2.3.3.8 DIVIETI POST- EMPLOYMENT (PANTOUFLAGE)**

Il pantouflage (c.d. "porte girevoli") è quella pratica per cui i pubblici dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per le pubbliche amministrazioni, vengono successivamente assunti dagli stessi soggetti privati destinatari dei provvedimenti.

L. n.190/2012, ha introdotto il comma 16-ter all'art. 53 del T.U. sul Pubblico Impiego (D.Lgs. n. 165/2001), secondo cui i dipendenti delle pubbliche amministrazioni che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto alcuna attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Le sanzioni stabilite per la violazione del divieto di pantouflage colpiscono sia il rapporto negoziale instaurato con l'ex dipendente pubblico, essendo prevista la nullità del contratto o dell'incarico, sia specificamente il soggetto privato che ha concluso il contratto o conferito l'incarico, per il quale è sancito un divieto a contrarre con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni.

Come chiarito recentemente anche dal Consiglio di Stato (sentenza n. 9684 del 4.11.2022), il rischio valutato dalla norma sopra riportata è che, durante il periodo di servizio, il dipendente pubblico possa artatamente preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno della pubblica amministrazione di appartenenza per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

Le indicazioni generali fornite da ANAC nel PNA 2022 sul pantouflage possono essere così sintetizzate:

Ambito soggettivo di applicazione

- Dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

- Titolari di incarichi di cui al D.lgs. n. 39/2013 (inclusi enti pubblici economici e enti di diritto privato in controllo pubblico) – art. 21, D.lgs. n. 39/2013).



Esclusioni: titolari di incarichi non dirigenziali per l'attuazione dei progetti PNRR con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione – art. 1, D.L. n. 80/2021.

### **Presupposti oggettivi di applicazione**

Esercizio di poteri autoritativi (provvedimenti adottati unilateralmente dalla PA che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche dei destinatari) o negoziali (adozione di provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la PA) da parte del dipendente pubblico.

### **Destinatari dell'attività della P.A. ai fini dell'applicazione del divieto**

Soggetti privati nei cui confronti siano stati adottati atti e comportamenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali, incluse società con sedi all'estero ed enti privati solo formalmente nuovi, ed esclusione degli enti in house della pubblica amministrazione e enti privati di nuova costituzione che non hanno profili di continuità con enti privati già esistenti.

### **Tipologia di attività professionale svolta presso un soggetto privato rientrante nel divieto**

Qualsiasi tipo di rapporto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato) o professionale (incarichi o consulenze), ad eccezione dei soli incarichi di natura occasionale.

## **AZIONI**

Per garantire il rispetto del divieto di pantouflage come previsto nel PNA 2022 si prevede l'adozione delle seguenti misure:

- 1) Responsabili di Servizio devono inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione, la seguente condizione tra le dichiarazioni da rendersi a cura del legale rappresentante: "Dichiara di non trovarsi nella situazione di impedimento a contrarre con le Pubbliche Amministrazioni previsto dall'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. 165/2001, non avendo assunto nell'ultimo triennio dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune di BOSISIO PARINI negli ultimi tre anni di servizio";
- 2) I Responsabili di Servizio devono acquisire dai soggetti esterni al Comune, ai quali siano affidati appalti o incarichi la dichiarazione di non avere affidato incarichi di lavoro o professionali ad ex dipendenti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro con il Comune, utilizzando apposita "Dichiarazione pantouflage" nei modi di legge.
- 3) Inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- 4) 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.

Il RPCT verificherà il rispetto dei predetti adempimenti mediante verifica a campione delle dichiarazioni rese in sede di controlli interni e con cadenza annuale e consultazione delle banche di

dati e nei casi di segnalazione sulla violazione del divieto interlocuzione con l'ex dipendente e consultazione banche dati.

#### **2.3.3.9 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA'**

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. Si vuole sensibilizzare la società, sia coinvolgendola sulle problematiche connesse alla prevenzione della corruzione, sia diffondendo, anche attraverso il sito istituzionale, notizie sull'organizzazione e sull'attività svolta dal Comune.

#### **AZIONI**

Coinvolgimento dell'utenza prima dell'adozione del PIAO, pubblicando la bozza sul sito istituzionale per eventuali segnalazioni e osservazioni.

#### **2.3.3.10 PATTI DI INTEGRITA' NEGLI AFFIDAMENTI**

L'art. 83-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 159/2011 stabilisce che *“Le stazioni appaltanti prevedono negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto”*.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 83-bis, comma 3, del D.Lgs. n.159/2013, l'Ente si impegna ad utilizzare nelle proprie procedure di affidamento e nei rapporti con gli operatori economici idonei Patti di Integrità per tutte le commesse pubbliche di valore superiore ad euro (...).

I patti di integrità sono uno strumento utile per contrastare la collusione e la corruzione nei contratti pubblici in cui la parte pubblica si impegna alla trasparenza e correttezza per il contrasto alla corruzione e il privato al rispetto di obblighi di comportamento lecito ed integro improntato a lealtà correttezza, sia nei confronti della parte pubblica che nei confronti degli altri operatori privati coinvolti nella selezione. I patti, infatti, non si limitano ad esplicitare e chiarire i principi e le disposizioni del Codice degli appalti ma specificano obblighi ulteriori di correttezza. L'obiettivo di questo strumento, infatti, è il coinvolgimento degli operatori economici per garantirne l'integrità in ogni fase della gestione del contratto pubblico.

#### **AZIONI**

Utilizzo dello strumento nelle procedure di affidamento.

#### **2.3.3.11 MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI**

Ciascun responsabile del procedimento è tenuto a monitorare il rispetto dei tempi dei procedimenti di propria competenza, adottando misure di miglioramento del processo in caso di scostamento del tempo effettivo di conclusione dello stesso. Siffatti casi di anomalia dovranno essere comunicati tempestivamente al Responsabile della prevenzione della corruzione.

#### **AZIONI**

Monitoraggio del RPCT sul rispetto dei tempi di conclusione del procedimento amministrativo

<b>Misura generale: Monitoraggio dei tempi procedurali</b>			
<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto responsabile</b>
Conclusione del procedimento amministrativo nei tempi previsti	Numero di procedimenti conclusi nei tempi previsti rispetto al numero di procedimenti totali	100% dei procedimenti	Tutti i responsabili di procedimento

### **2.3.3.12 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (C.D. WISTLEBLOWER)**

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e smi stabilisce che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis.

La segnalazione dell'illecito può essere inoltrata: in primo luogo, al RPCT; quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti. La segnalazione è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata. L'art. 54-bis accorda al whistleblower le seguenti garanzie: la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione; la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso. Il successivo D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" ha meglio definito le tutele e gli strumenti di tale istituto.

Le segnalazioni devono essere effettuate sempre nell'interesse pubblico o nell'interesse alla integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e i motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

### **AZIONI**

Il Comune di Bosisio Parini ha istituito il canale interno delle segnalazioni per la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, con le seguenti modalità:

1. Segnalazioni scritte - Il segnalante dovrà utilizzare il portale Whistleblowing PA, che presenta tutte le caratteristiche necessarie a garantire la riservatezza circa l'identità del

segnalante e il contenuto della segnalazione, compresa l'eventuale documentazione allegata, raggiungibile al seguente indirizzo: <https://comunedibosisioparini.whistleblowing.it>.

2. Segnalazioni orali - tramite richiesta di incontro direttamente e personalmente al RPCT, Dott.ssa Maria Vignola, nei giorni di presenza.

## TRASPARENZA

Lo strumento principale per contrastare il fenomeno della corruzione è la trasparenza dell'attività amministrativa, elevata dal comma 15 dell'art. 1 della L. n. 190/2012 a "livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione".

I commi 35 e 36 dell'art. 1 della L. n. 190/2012 hanno delegato il governo ad emanare un "decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni, mediante la modifica o l'integrazione delle disposizioni vigenti, ovvero mediante la previsione di nuove forme di pubblicità".

Il Governo ha adempiuto attraverso due decreti legislativi:

-D.Lgs. n. 33/2013;

-D.Lgs. n. 97/2016.

La trasparenza rappresenta la condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

La trasparenza, infatti, ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 33/2013, è intesa come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

L'accessibilità totale si realizza principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni come declinata nel D.Lgs. n. 33/2013 e tramite l'attuazione dell'istituto dell'accesso civico.

All'interno della presente sezione del PIAO sono individuate misure e strumenti attuativi degli obblighi di trasparenza e di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

### **Pubblicazioni**

La pubblicazione nei siti istituzionali di dati, documenti e informazioni sull'organizzazione e sulle attività delle Pubbliche Amministrazioni è disciplinata principalmente dal D.Lgs. n. 33/2013.

Alla pubblicazione corrisponde il diritto di chiunque di accedere alle informazioni direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

La pubblicazione deve consentire la diffusione, l'indicizzazione, la rintracciabilità dei dati con motori di ricerca web e il loro riutilizzo (art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013). I dati pubblicati sono liberamente riutilizzabili.

Documenti ed informazioni devono essere pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'art. 68 del C.A.D. (D.Lgs. n. 82/2005).

Inoltre, è necessario garantire la qualità delle informazioni, assicurandone: integrità, aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità e conformità ai documenti originali.

Dati e informazioni sono pubblicati per cinque anni computati dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui vige l'obbligo di pubblicazione.

Se gli atti producono effetti per un periodo superiore a cinque anni, devono rimanere pubblicati sino a quando rimangano efficaci. Allo scadere del termine i dati sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni di archivio del sito.

La presente sezione del Piano dedicata alla trasparenza è volta a garantire:

- un adeguato livello di trasparenza;
- la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.
- massima interazione tra cittadini e Pubblica Amministrazione;
- totale conoscibilità dell'azione amministrativa, delle sue finalità e corrispondenza con gli obiettivi di mandato elettorale

Nell'esercizio delle sue funzioni il RPCT si avvale dell'ausilio "dei dirigenti/delle posizioni organizzative" cui è demandato nello specifico e per competenza, la corretta pubblicazione sul sito dei dati, informazioni e documenti. Ciascuna Area, per il tramite "del relativo Dirigente/della relativa posizione organizzativa", in ragione della propria competenza istituzionale, desumibile dal regolamento degli uffici e dei servizi, provvede a pubblicare, aggiornare e trasmettere i dati, le informazioni ed i documenti così come indicato espressamente nel D.Lgs. n. 33/2013.

A tutela del principio del buon andamento, di cui la trasparenza si pone in funzione di strumento attuativo, si ritiene di valorizzare massimamente la messa a disposizione di ogni atto amministrativo detenuto dalla pubblica amministrazione e di cui un cittadino chiede la conoscenza, evitando quindi, tranne nei casi e nei modi stabiliti dalla legge, di rallentare o ritardare la messa a disposizione del documento o dei documenti oggetto di accesso civico generalizzato non pubblicati.

### **Accesso civico**

L'accesso civico semplice, disciplinato dall'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013, consente a chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati che l'Ente ha ommesso di pubblicare, pur avendone l'obbligo a norma di legge o di regolamento.

L'accesso civico generalizzato, disciplinato dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013, consente a chiunque, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, di accedere a dati e a documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori

rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del medesimo decreto. L'accesso civico generalizzato è riconosciuto come diritto a titolarità diffusa e, pertanto, non è sottoposto ad alcuna limitazione, quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente. Il suo esercizio spetta a "chiunque".

L'accesso civico deve essere tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso documentale, di cui agli articoli 22 e seguenti della L. n. 241/1990, in quanto la finalità dell'istituto, l'oggetto della richiesta e i requisiti di legittimazione soggettiva dell'esercizio del diritto sono differenti.

L'Ente garantisce a norma di legge l'esercizio effettivo del diritto di accesso civico semplice e documentale, nonché la conclusione procedimento di accesso civico, ai sensi dell'art. 5, comma 6, del D.Lgs. n. 33/2013, entro il termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza, con l'adozione di un provvedimento espresso e motivato che dovrà essere comunicato al richiedente ed agli eventuali soggetti controinteressati.

Il termine di trenta giorni per provvedere decorre dalla data di acquisizione della domanda all'Ufficio Protocollo dell'Amministrazione.

Non è ammesso il silenzio-diniego né altra forma di silenzio adempimento.

Il rifiuto, la limitazione ed il differimento dell'accesso, a cui si fa riferimento all'art. 5-bis del D. Lgs. n. 33/2013, devono essere adeguatamente motivati.

Infine, il richiedente, nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso generalizzato o di mancata risposta entro il termine previsto, può presentare richiesta di riesame al RPCT, il quale decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni. I controinteressati dispongono delle stesse tutele riconosciute al richiedente.

Presso l'Ente è istituito e aggiornato il "Registro delle domande di accesso civico e generalizzato", il quale reca quali indicazioni minime essenziali: la data di acquisizione dell'istanza al Protocollo generale dell'Ente, l'oggetto della domanda, l'esito del procedimento.

Il Registro è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente" - "Altri contenuti - Accesso civico", oscurando eventuali dati personali, ed è aggiornato con cadenza semestrale.

Il RPCT controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dalla vigente normativa nazionale, dai PNA, da quanto sopra riportato.

## AZIONI

Monitoraggio sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione AT "Amministrazione trasparente" – altri contenuti – Accesso civico" oscurando eventuali dati personali.

## MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE

Il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure è finalizzato alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e alla successiva messa in atto di eventuali correttivi alle strategie di prevenzione.

L'Ente attua il monitoraggio, in ottemperanza alle indicazioni di ANAC, contenute da ultimo nel PNA 2022 (pag. 39 e seguenti), mediante le seguenti attività:

- ciascun Responsabile dei Servizi provvede periodicamente a verificare l'idoneità e l'effettiva attuazione di tutte le misure di prevenzione, generali e specifiche, programmate nella presente sezione del PIAO, utilizzando anche le schede di monitoraggio, i cui modelli sono riportati nell'allegato 1 del presente PIAO, relativamente a tutti i processi mappati;

- ciascun Responsabile dei Servizi provvede ad informare tempestivamente il RPCT in merito al mancato rispetto delle misure di prevenzione della corruzione generali e specifiche, nonché in merito a qualsiasi altra anomalia accertata in ordine al corretto andamento delle attività di competenza, adottando gli opportuni correttivi;

- il RPCT, è tenuto a consultare i Responsabili dei Servizi in ordine alla effettiva attuazione di tutte le misure di prevenzione della corruzione, previste dalla presente sezione del PIAO, al fine di rilevare eventuali criticità sulla idoneità e attuazione delle misure previste.

I dati relativi ai risultati del monitoraggio effettuato rispetto alle misure previste nella presente sezione costituiscono il presupposto per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione del successivo PIAO.

Rilevato che nel corso dell'anno 2023, non si sono verificati fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative e non sono intervenute modifiche organizzative rilevanti e pertanto permane la sussistenza dei presupposti indicati nel PNA 2023, con particolare riferimento alle ridotte dimensioni di questo ente e alle criticità organizzative connesse;