

Monitoraggio del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023

Verbale n. 1 del 21.12.2021

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Premesso che:

- il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023 è stato approvato dall'esecutivo in data 27.03.2021 con la deliberazione n. 28;
- il Monitoraggio sull'attuazione del PTPCT prevede che il monitoraggio sia svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione;
- ai fini del monitoraggio, i funzionari Responsabili hanno il dovere disciplinare di collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e di fornire ogni informazione che lo stesso ritenga utile;

Il giorno 21.12.2021 alle ore 10.00

il sottoscritto Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nominato con decreto sindacale n. 10 del 14.12.2020, avvia la sessione di monitoraggio dell'attuazione e dell'idoneità delle misure programmate nel PTPCT.

1) Trasparenza

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016:

“La trasparenza 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.”

Monitoraggio:

Il sottoscritto, pertanto, ha verificato le pubblicazioni nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web istituzionale del Comune di Prignano s/S.

I dati, le informazioni ed i documenti richiesti dal “decreto trasparenza” risultano correttamente pubblicati ed accessibili a chiunque.

2) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*)

La legge 30 novembre 2017, numero 179, reca le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.

Le misure previste nel Piano sono: la tutela dell'anonimato, il divieto di discriminazione e la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso. I soggetti destinatari delle segnalazioni sono tenuti al segreto ed al massimo riserbo. Applicano con puntualità e precisione le misure previste nel Piano. Si fa presente che per le denunce è attivo un indirizzo di posta elettronica dedicato:

anticorruzione@comune.prignano.mo.it.

Monitoraggio:

Nell'anno 2021 non ci sono state denunce di illecito all'interno dell'Ente.

3) Codice di comportamento

Il comma 3 dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii. dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento “con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione”.

A tal fine si è provveduto a pubblicare sul sito del Comune la bozza del codice di Comportamento e l'avviso con il quale si invitavano le Organizzazioni sindacali rappresentative, le Associazioni dei consumatori e degli utenti e altre associazioni o forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi o, in generale, tutti i soggetti che operano per conto del Comune e/o fruiscono delle attività e dei servizi prestati dallo stesso a far pervenire le proprie proposte di osservazioni e suggerimenti entro il 15/12/2013. Non sono pervenute osservazioni. Si precisa che il Nucleo Tecnico di Valutazione dell'Ente ha espresso il proprio parere favorevole in merito al Codice di comportamento che, in via definitiva, è stato approvato dall'organo esecutivo in data 04.07.2013 (deliberazione n. 62). Successivamente, con Delibera di Giunta Comunale n. 94/2018 il Codice è stato integrato per adeguarlo al Reg. UE 679/2016. Per tale integrazione si è provveduto a dare adeguata diffusione sia all'interno che all'esterno dell'Ente. Anche le integrazioni al Codice sono state pubblicate sul sito web istituzionale.

Monitoraggio:

La misura è stata attuata con l'approvazione del Codice di comportamento e la sua pubblicazione sul sito web istituzionale – sezione Amministrazione trasparente.

4) Patto di integrità

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare. Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. L'Ente ha predisposto un patto di integrità da imporre in sede di gara ai concorrenti, protocollo che costituisce l'allegato E del Piano Anticorruzione dell'Ente 2021/23.

Monitoraggio:

La misura è stata attuata.

5) Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai pubblici dipendenti

L'Ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del decreto legislativo 39/2013, dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo 60 del DPR 3/1957. L'Ente applica la disciplina recata dagli articoli 50 comma 10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del decreto legislativo 165/2001 e ss. mm. e ii. Inoltre, l'Ente applica puntualmente le disposizioni del decreto legislativo 39/2013 ed in particolare l'articolo 20 rubricato: *Dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità*. Le misure previste sono: l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi e la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità.

Monitoraggio:

Le misure sono state attuate, facendo presente che non vi sono stati casi di obbligo di astensione, mentre sono state effettuate le dichiarazioni previste.

6) Rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

L'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001 vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Ogni Responsabile di Settore ha l'obbligo di inserire nei contratti stipulati con gli appaltatori o gli affidatari dei servizi dell'ente una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii. Sarà onere di ogni Responsabile verificare la veridicità delle suddette

dichiarazioni. In caso di rifiuto a rendere la dichiarazione, il fatto verrà segnalato al Responsabile anticorruzione.

Monitoraggio:

La misura è stata attuata.

7) Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

L'art. 35-*bis* del d.lgs. 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a Commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra. L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

Monitoraggio:

La misura è stata attuata.

8) Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

Il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali ha come fine di far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi. Nell'ipotesi di mancata conclusione del procedimento entro il termine previsto, dovrà essere offerta adeguata spiegazione delle ragioni del ritardo. Il monitoraggio sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti è un obbligo di ogni responsabile di Settore nonché di ogni responsabile di procedimento. Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi ingiustificati che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi. In caso di accertato mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti se ne terrà conto in sede di valutazione della performance e nelle risultanze del controllo di gestione di cui agli artt. 147,196 e 198-bis del D. Lgs. n. 267/2000.

Monitoraggio:

La misura è stata attuata.

9) Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'articolo 12 della legge 241/1990. Detto regolamento è stato approvato dall'organo consiliare con deliberazione numero 58 del 27.11.2008. I contributi vengono erogati in base alle disposizioni contenute in tale Regolamento Comunale. Le misure previste sono: pubblicazione degli atti e controlli sulle autocertificazioni.

Monitoraggio:

Le misure sono state attuate.

10) Iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del decreto legislativo 165/2001 e del regolamento di organizzazione dell'Ente approvato e modificato con deliberazione di G. C. n. 130 del 29.12.2011, nonché del Regolamento comunale per l'accesso agli impieghi, approvato con deliberazione di G. C. n. 10 del 11.02.2011 e modificato con deliberazione di G. C. n. 48 del 03.05.2021. Le misure previste sono la pubblicazione di ogni provvedimento relativo a concorsi e

procedure selettive e la dichiarazione dei Commissari di concorso di assenza di conflitto di interessi, di incompatibilità ed inconferibilità, nonché di assenza di procedimenti penali in corso.

Monitoraggio:

Le misure sono state attuate. Nel 2021 l'Ente ha effettuato una sola procedura selettiva ex art. 110 c. 1 TUEL; i Commissari di concorso, nominati con determinazione n. 194 del 23.08.2021, hanno reso le dichiarazioni.

11) Formazione in tema di anticorruzione

La formazione è finalizzata a prevenire e contrastare fenomeni di corruzione. La formazione deve essere rivolta a tutti i dipendenti con riferimento all'aggiornamento delle competenze ed alle tematiche dell'etica e della legalità. Inoltre, è rivolta al Responsabile della prevenzione, ai referenti, ai Responsabili di Settore addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. Per quanto riguarda il livello generale, è stata effettuata formazione interna da parte di ogni Responsabile sui temi dell'etica e della legalità ai dipendenti a loro assegnati. Tale formazione si è svolta nella prima quindicina del mese di dicembre 2021. Per quanto riguarda, poi, il livello specifico, è stata effettuata formazione esterna con la partecipazione ai seguenti corsi: corso UPEL del 25.11.2021 e del 01.12.2021 ad oggetto 'Corso anticorruzione: spunti di riflessione alla luce delle ultime novità normative'; corso organizzato da Cremeria srl - Centro Studio e Lavoro del 20.12.2021 dal titolo 'Codice di comportamento, diritti e doveri dei dipendenti comunali e profili di responsabilità.

Monitoraggio:

La misura è stata attuata.

12) Rotazione del personale

La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta della rotazione. Non esistono figure professionali perfettamente fungibili. 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, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale*". In sostanza, la legge consente di evitare la rotazione negli enti dove ciò non sia possibile per sostanziale infungibilità delle figure presenti in dotazione organica.

La dotazione organica dell'Ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione.

Monitoraggio:

La misura è stata attuata nei limiti di cui sopra.

13) Attribuzione degli incarichi dirigenziali o di funzionario Responsabile di Settore

L'Ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina recata dagli articoli 50 comma 10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del d.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii. , nonché le disposizioni contenute nel d.lgs. 39/2013 ed in particolare l'art. 20 rubricato: Dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.

Monitoraggio:

La misura è stata attuata all'atto del conferimento annuale degli incarichi ai Responsabili di Settore. Le dichiarazioni dell'anno 2021 sono state pubblicate in Amministrazione trasparente.

Valutazione complessiva del sistema

Ad oggi, il sottoscritto Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, non ha ricevuto segnalazioni di fenomeni corruttivi attraverso il sistema di *whistleblowing*, né attraverso altri canali, inoltre, non ha registrato episodi evidenti di corruzione.

Infine, non risulta che l'Ente sia oggetto di indagini da parte delle Magistrature competenti.
Pertanto, le misure attuate attraverso i piani anticorruzione parrebbero efficaci ed adeguate.
Copia del presente verbale verrà trasmessa al Sindaco, alla Giunta, ai Responsabili di Settore e al NTV.

Il Responsabile
per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
dott.ssa Roberta Vitale