

Monitoraggio del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2024-2026

Verbale n. 1 del 20.12.2024

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Premesso che:

- il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026 è stato approvato come sottosezione del PIAO dalla Giunta Comunale in data 26.01.2024 con la deliberazione n. 9;
- il Monitoraggio sull'attuazione delle misure della sottosezione del PTPCT prevede che il monitoraggio sia svolto 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 20.12.2023 alle ore 10.00

il sottoscritto Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, nominato con decreto sindacale n. 16 del 01.10.2024, avvia la sessione di monitoraggio dell'attuazione e dell'idoneità delle misure programmate nel PTPCT quale sottosezione del PIAO.

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 e i documenti richiesti dal “decreto trasparenza” risultano correttamente pubblicati ed accessibili a chiunque.

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

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.

L'Ente si è adeguato alle recenti direttive contenute nel D.Lgs 24/2023 per quanto concerne le nuove modalità di segnalazione di illecito, mediante la creazione di un canale interno di segnalazioni, debitamente comunicato a tutti i dipendenti e pubblicato sul sito web istituzionale alla sezione “Amministrazione trasparente”. Inoltre, negli ultimi mesi del 2024, nell'ottica di un potenziamento della protezione e della tutela del *whistleblower*, è stato avviato dal SIA dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, di cui Prignano fa parte, il progetto di una nuova piattaforma dedicata al *Whistleblowing*: si tratta di una procedura informatica di segnalazione interna volta a garantire, attraverso l'applicazione di strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante. La procedura prevede che le informazioni contenute nella segnalazione siano accessibili esclusivamente al RPCT del Comune e alle

persone specificamente incaricate per la gestione delle segnalazioni. Il progetto è in fase di ultimazione e la nuova piattaforma sarà operativa a breve.

Monitoraggio:

Nell'anno 2024 non ci sono state denunce di illeciti 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. Il Codice disciplinare, infine, è stato aggiornato al nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/21 del 16.11.2022. Con decreto 81/2023 è stato emanato il nuovo Regolamento recante le modifiche al DPR 62/2013 relativo al Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici. Tale Codice è stato pubblicato in Amministrazione Trasparente. Tutte le integrazioni e gli aggiornamenti al Codice sono stati pubblicati sul sito web istituzionale, alla sezione ‘Amministrazione trasparente’ – sottosezione ‘Disposizioni generali – Atti generali’.

Infine, in ragione del mutato contesto normativo, è stato predisposto, all'interno dell'Ente, il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti comunali, aggiornato al suddetto DPR 81/2023, al fine di orientare le condotte e individuare i doveri comportamentali dei dipendenti comunali, nell'ottica di un sempre maggiore perseguimento dell'interesse pubblico.

Il nuovo Codice, approvato con delibera di G. C. n. 120 del 16.11.2024, costituisce una misura di prevenzione della corruzione e si coordinerà con il redigendo Piano integrato di attività e organizzazione dell'Ente (PIAO) 2025/27, in particolare con la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, nonché con il Piano della Performance.

Al fine di darne la più ampia diffusione, il Codice è stato pubblicato sul sito web istituzionale del Comune alla sezione “Amministrazione trasparente” e all'Albo Pretorio on-line, nonché trasmesso, a cura dell'Ufficio Personale, a tutti i dipendenti dell'Ente, anche mediante affissione nella bacheca comunale destinata alla comunicazioni interne.

Monitoraggio:

La misura è stata attuata con l'approvazione, da parte della Giunta Comunale, del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti comunali e la sua pubblicazione sul sito web istituzionale - sezione “Amministrazione trasparente” in data 14.12.2024. Il Codice è stato inoltre trasmesso, nella stessa data, a tutti i dipendenti comunali, sia individualmente, che mediante affissione alla bacheca comunale destinata alle comunicazioni interne.

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 proprio patto di integrità.

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 2024 l'Ente ha svolto una procedura selettiva, e precisamente la procedura di interpello per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Funzionario amministrativo contabile, Area dei Funzionari ed e.q., ex Istruttore direttivo tecnico, da assegnare al III Settore tecnico dell'Ente, rivolto agli idonei inseriti nell'elenco formato a seguito di selezione dalla Provincia di Modena, ai sensi dell'art. 3-bis D.L. n. 80/21. La procedura, il cui avviso pubblico è stato approvato con determinazione del Responsabile del Settore Personale n. 131 del 23.05.2024, si è conclusa con la presa d'atto della graduatoria finale di merito e dichiarazione del vincitore mediante determinazione del Responsabile del Settore Personale n. 166 del 25.06.2024. I Commissari di concorso, nominati con determinazione n. 160/2024 a firma del suddetto Responsabile, 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, poi, il livello specifico, è stata svolta formazione esterna con la partecipazione del RPCT ai seguenti corsi: in data 28.11.2024 a un corso dal titolo “La disciplina degli incarichi” a cura di UPI Emilia-Romagna, mentre in data 05.12.2024 a un corso sugli obblighi di pubblicazione in “Amministrazione trasparente” a cura di Sistema Susio. Infine, il RPCT sta ultimando la formazione con *Syllabus* in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

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. Nel giugno 2024 ci sono state le elezioni amministrative con il rinnovo degli organi politici. Il nuovo Sindaco ha provveduto a nominare i Responsabili di Settore con i decreti n. 4 e 5 del 28.06.2024, n. 9 del 01.07.2024 e n. 15 del 01.10.2024, per il periodo 01.07.2024-31.12.2026. Il Sindaco ha altresì provveduto a nominare il Segretario titolare della Segreteria convenzionata del Comune di Cavriago in data 01.10.2024.

Monitoraggio:

La misura è stata attuata all'atto del conferimento degli incarichi ai Responsabili di Settore e al Segretario. Le dichiarazioni riferite all'anno 2024 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 si registrano episodi di corruzione all'interno dell'Ente.

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



Il Segretario Comunale
Roberta Vitale