

SEGRETARIO COMUNALE

RELAZIONE ANNUALE SULLA ATTUAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ANNO 2020

La Legge 190/2012, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità della pubblica amministrazione*”, ha sancito l’obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di nominare un **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**, quale garante dell’adozione e del rispetto di un sistema di misure di prevenzione volto a scongiurare il verificarsi di fenomeni corruttivi e di adottare altresì un PTPCT che, in coerenza con il Piano Nazionale Anticorruzione, riporti un’analisi delle attività amministrative maggiormente “a rischio” e le misure organizzative da adottare, volte alla prevenzione, al controllo ed al contrasto della corruzione e dell’illegalità.

In coerenza con quanto previsto dall’art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, la presente relazione illustra le azioni intraprese nell’anno 2020 recante i risultati dell’attività svolta in materia di anticorruzione, nell’ambito delle quali assume particolare rilevanza l’attività di adozione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza

La presente relazione, in ottemperanza all’art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, è trasmessa al Nucleo di valutazione e all’organo di indirizzo dell’Amministrazione e pubblicata sul sito web alla sezione “Amministrazione trasparente”.

Il P.T.P.C.T. rappresenta il documento fondamentale dell’amministrazione per la definizione della strategia di prevenzione all’interno di ciascuna amministrazione. E’ un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi che l’Ente potrà in essere. Al fine di realizzare un’efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione, il piano deve essere coordinato rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell’amministrazione, ed in particolare con gli obiettivi strategici e operativi inseriti nel Piano della Performance avente il medesimo respiro temporale. L’intervenuta emanazione del D.Lgs. 97/2016, avente ad oggetto “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, ha stabilito che ogni amministrazione adotti entro il 31 gennaio di ogni

anno un unico Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza.

LE ATTIVITA' SVOLTE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Comune di Gratteri in attuazione del disposto normativo nazionale ha adottato i seguenti provvedimenti:

- con determina sindacale del 01.10.2018 il Sindaco ha individuato il Segretario Comunale "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza";
- il Segretario Comunale in qualità di Responsabile della prevenzione della Corruzione e trasparenza ha predisposto il PTPCT per l'anno 2020 individuando le misure atte a contrastare la corruzione;
- con deliberazione di Giunta Comunale n.01 del 20/01/2020 è stato confermato il PTPCT 2018/2020, rilevata l'insussistenza di fatti corruttivi nell'anno precedente.
- il P.T.C.P. è stato tempestivamente pubblicato sul sito web dell'Ente nell'apposita sezione "Trasparenza", e dello stesso è stata data ampia comunicazione ai Responsabili della strutture;

AZIONI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO

Il P.T.C.P. è redatto ai sensi della L.190/2012. Esso definisce i compiti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della nonché quelli dei responsabili delle strutture comunali che collaborano all'attuazione delle disposizioni in esso inserite, individua i settori a più elevato rischio di corruzione nell'ambito del Comune, elenca le materie che costituiscono l'oggetto specifico dell'azione da porre in essere per le finalità di prevenzione.

Esso inoltre affianca alle azioni di natura organizzativa finalizzate a creare le condizioni per prevenire il rischio di corruzione, un processo di formazione del personale comunale con specifico riguardo ai temi dell'etica e della legalità da applicare ai procedimenti amministrativi di interesse comunale.

Il piano comprende altresì il programma della trasparenza comunale costituente uno degli obiettivi più importanti volti alla prevenzione del rischio di corruzione assicurando, attraverso l'attuazione degli oneri prescrittivi della pubblicità, il controllo dei procedimenti da parte dell'utenza.

Fanno parte integrante del Piano di prevenzione della corruzione le strategie, le norme e i modelli standard successivamente definiti con il D.P.C.M. cui fa riferimento l'art. 1, co. 4, della legge n. 190/2012.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione è integrato dalle misure relative al Codice di comportamento, nonché dal Piano della Performance, in atto in via di istruzione per il periodo 2021-2023.

Il Piano adottato individua una serie di meccanismi e strumenti di prevenzione della corruzione di carattere generale, validi per l'intero Comune, che tengono conto della specificità della struttura organizzativa comunale.

Inoltre, per ogni Area a Rischio, è stata predisposta un'apposita scheda volta a far emergere quanto di seguito evidenziato:

- mappatura dei processi/procedimenti/attività di competenza di ogni Settore in modo da individuare, oltre a quanto già indicato dall'art. 1, comma 16, della legge 190/2012,
- indicazione per ogni processo/attività dei fattori di rischio che potenzialmente possono verificarsi;
- indicazione del livello di rischio (basso, medio, alto secondo la griglia di valutazione del PNA Allegato al Piano); tale indicazione è valutata sulla base della natura dell'attività, tenuto conto anche di tutti gli interventi già attuati dai singoli Settori (regolamentazioni, sistemi monitoraggio e controllo, procedure di trasparenza, ecc...) che riducono il livello di rischio;

OBBLIGO DI RELAZIONE DEI RESPONSABILI NEI CONFRONTI DEL RPCT

In attuazione del piano, i responsabili di area dovevano far pervenire al RPCT entro il 31/12/2020 una relazione finale in merito all'effettiva realizzazione o meno delle misure previste nelle schede della gestione del rischio in riferimento ai rispettivi indicatori di risultato. Le cui informazioni saranno contenute nella relazione annuale sulla performance.

I Responsabili di settore, a seguito del sollecito inoltrato dalla scrivente, nella qualità di responsabile anticorruzione e trasparenza, con nota prot. n. 6105 del 04/11/2020, hanno ottemperato all'obbligo di relazionare per l'anno 2020.

MONITORAGGIO DEI RAPPORTI FRA AMMINISTRAZIONE E SOGGETTI TERZI

Ai sensi dell'art. 6-bis della L. n.241/90, così come introdotto dall'art. 1, comma 41, della legge 190/2012 il responsabile del procedimento e i titolari di uffici competenti ad adottare i pareri, le

valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitti di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Nell'anno 2020 si è verificata una sola segnalazione, che è stata effettuata da un Responsabile di Area. La scrivente ha adottato i dovuti provvedimenti di cui al piano.

I CONTROLLI INTERNI

- In attuazione del D.L. 10.10.2012 n. 174 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012", poi convertito in Legge 213 del 7 dicembre 2012 è stato approvato il Regolamento per i controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 02 del 06.03.2013.
- Nel corso del 2018/2019 si è proseguito con le attività di controllo orientando le verifiche di controllo successivo, da parte del Segretario Comunale in particolare sui procedimenti considerati a più elevato rischio di corruzione, come identificato nella procedura di gestione del rischio nel vigente PTPC.
- Per l'anno 2020 le attività di controllo non sono state completate a causa delle incombenze derivate dalla pandemia covid-19. Sarà cura della scrivente provvedere in tempi brevi.

IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

In osservanza alle espresse indicazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2003, ove si prevede che i codici di comportamento delle singole amministrazioni siano adottati, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto delle linee guida fornite dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con Delibera n. 4 del 20.01.2014 con procedure aperte alla partecipazione dei cittadini, delle loro associazioni rappresentative, dei dipendenti e delle organizzazioni sindacali, previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione si è seguito il procedimento sotto specificato:

- l'amministrazione, nella persona del Responsabile della prevenzione della corruzione ha predisposto la bozza di Codice di comportamento per i dipendenti del Comune di Gratteri;
- Il codice è stato approvato dalla Giunta comunale nella seduta del 22/12/2014 che l'ha approvata con deliberazione n.77;

- il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Gratteri è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente
- il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione ha fornito indicazioni in merito alla diffusione e agli adempimenti previsti dal D.P.R. 16/04/2013 n. 62, con particolare riferimento agli artt. 2 e 17, in particolare ha disposto che di consegnare e diffondere il testo del codice a chiunque assuma rapporti con l'Ente contestualmente all'atto di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico;

LA FORMAZIONE

Come previsto dalla legge 190/2012, nel corso dell'anno 2020 sono state effettuate iniziative finalizzate ad illustrare la nuova normativa per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A., con particolare riferimento ai seguenti contenuti:

- i dipendenti hanno partecipato on-line accedendo al sito www.entionline.it ai corsi di aggiornamento e formazione relativi al proprio settore di competenza;
- formazione di livello specifico, rivolto a tutti i dipendenti del Comune con formazione specifica alla quale tutti hanno partecipato in modalità on-line accedendo al sito www.entionline.it
- direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità e inconferibilità;
- definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto;
- adozione di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower);
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale;
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPC, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa;
- invito all'adesione di protocolli di legalità per gli affidamenti;

ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del

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

L'attuazione della misura comporterebbe che:

- per le posizioni organizzative, alla scadenza dell'incarico la responsabilità dell'ufficio o del servizio deve essere di regola affidata ad altro p.o., a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal responsabile uscente;
- l'amministrazione ha il potere di mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area o qualifica di appartenenza;
- in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. 1 quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. 1 quater; per le categorie di personale di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 applica le misure cautelari previste nell'ambito di ciascun ordinamento e, salvo disposizioni speciali, l'art. 3 della l. n. 97 del 2001;
- l'applicazione della misura va valutata anche se l'effetto indiretto della rotazione comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità.

Per quanto riguarda il Comune di Gratteri si è dato atto dell'impossibilità di garantire, al momento, la rotazione negli incarichi delle posizioni organizzative in quanto la dotazione organica consta di personale insufficiente a tale attività, i profili professionali attualmente sono infungibili. La dotazione organica dell'ente è limitata.

E' altresì vero che l'ente nell'anno ha sempre operato nell'ottica del confronto e della condivisione delle scelte, sia a livello di pianificazione sia a livello di opere pubbliche, in un'ottica associativa con una costante sinergia dei comuni dell'ambito e confronto dei Responsabili di servizio del settore interessato dall'intervento dei vari comuni.

INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA'

A seguito di specifica indicazione del Segretario Comunale, ogni Responsabile di Area nonché il Segretario Comunale stesso, hanno provveduto, alla sottoscrizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità inerenti gli incarichi e le cariche ricoperte. Tali dichiarazioni vengono assunte al momento del conferimento di incarichi esterni.

Tutte le dichiarazioni sono pubblicate sul sito dell'Ente nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente e depositate agli atti dell'Ufficio Segreteria.

Il Segretario Comunale ha altresì raccolto le dichiarazioni di incompatibilità ex art. 78 comma 2 per i singoli componenti della Giunta comunale nell'atto di adozione e approvazione delle deliberazioni nelle singole sedute.

ATTIVITA' E INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

Sono state definite procedure finalizzate ad assicurare il rispetto delle disposizioni normative in materia e definite le procedure per le autorizzazioni o conferimenti di incarichi extra istituzionali da parte dei pubblici dipendenti.

Tutti gli incarichi conferiti e autorizzati sono stati pubblicati nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente

COLLEGAMENTO AL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, pubblicato sul sito istituzionale, costituisce uno strumento fondamentale attraverso cui la "trasparenza" si concretizza.

Al fine di dare completa e piena attuazione alle disposizioni di cui al D. Lgs. 33/2013 è stato assegnato nel Piano della performance 2020 un obiettivo trasversale a tutti gli uffici attinente la pubblicazione dei dati e delle informazioni sulle apposite sezioni di Amministrazione Trasparente.

Si è previsto l'inserimento di obiettivi strategici assegnati al Responsabile per la prevenzione della corruzione ai Responsabili di Area e a tutto il personale del Comune, contenenti specifiche iniziative in materia di trasparenza e prevenzione corruzione.

LE AZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Il d.lgs. n. 33 del 2013 si applica a tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Ai fini della accessibilità delle informazioni pubblicate, sulla home page del sito istituzionale è collocata una apposita sezione chiaramente visibile denominata "Amministrazione Trasparente, strutturata secondo l'allegato "A" al D.lgs. 33/2013, al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti soggetti all'obbligo di pubblicazione. Ai sensi del comma 3 dell'art. 43

del Dlgs 33/2013, la responsabilità per la pubblicazione dei dati obbligatori è dei responsabili dei Settori

In base al comma 5 sempre dell'art. 22 poi "Le amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo promuovono l'applicazione dei principi di trasparenza di cui ai commi 1, lettera b), e 2, da parte delle società direttamente controllate nei confronti delle società indirettamente controllate dalle medesime amministrazioni". Quindi, ove le società partecipate siano pure controllate, le stesse saranno tenute a svolgere attività di promozione dell'applicazione della predetta disciplina sulla trasparenza da parte delle società dalle stesse controllate.

Il RPCT ha il compito di:

- monitorare semestralmente l'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'U.P.D. i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità;
- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

Si evidenzia la difficoltà a rispettare la tempestività e gli innumerevoli adempimenti in materia di pubblicazione stante l'incessante aumento delle scadenze normative, incombenze sproporzionate ed eccessivamente gravosi per un piccolo Comune.

Gratteri 01/02/2020



IL SEGRETARIO COMUNALE

Catena Patrizia Sferruzza