# COMUNE
# DI ROSSANO VENETO

# Monitoraggio della Sezione di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2024-2026 del PIAO

Verbale del 30/12/2024

## 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 confermato dall'esecutivo in data 15.04.2024 con la deliberazione di Giunta comunale n.48, quale sotto-sezione del P.I.A.O;
Il **Piano** ("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 30.12.2024 alle ore 16.30**

il sottoscritto Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza avvia la prima sessione del monitoraggio dell'attuazione e dell'idoneità delle misure programmate nella Sezione Anticorruzione del PIAO 2024/26.

**Trasparenza**
**Tale sezione** prevede la trasparenza quale 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 ha verificato che nonostante le ridotte dimensioni dell'ente e l'assenza di qualche dipendente, la trasparenza è sempre stata attuata. I dati, le informazioni ed i documenti richiesti dal "decreto trasparenza" risultano correttamente pubblicati ed accessibili a chiunque**,** quindi ancora maggiore è stato l'impegno dell'Ente sull'argomento. Lo sforzo è stato notevole e oggi con soddisfazione posso affermare che la cultura della piena trasparenza è parte integrante della attività dei singoli uffici.

**Formazione in tema di anticorruzione**
la formazione è finalizzata a prevenire e contrastare fenomeni di corruzione dovrebbe essere strutturata

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 referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari 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.

**MONITORAGGIO:**

Trattandosi di un ente con pochi dipendenti, il piano generale e il piano specifico sono tra loro integrati e la repressione della corruzione è stata a lungo oggetto di discussione tra il sottoscritto e i responsabili di P.O. del Comune. Ogni atto infatti può riservare elementi di corruzione intesa quale non corretto esercizio delle proprie funzioni ma dal confronto sono sempre emersi atti e provvedimenti corrispondenti all'interesse pubblico e a scopi di carattere generale. La formazione quindi è stata impartita in progress tramite affiancamento nella redazione degli atti evidenziando tal volta prassi difformi e non motivate, quali esempi da non seguire. Notevoli poi sono le ricerche in internet di buone prassi e la lettura dei pareri e delle sentenze della Corte dei Conti del Veneto. Trattandosi di ente nel quale le prassi corruttive non sono nemmeno immaginabili in quanto mai riscontrate ho ritenuto superflua l'adesione dei dipendenti al classico corso scolastico sui reati della P.A. o al corso via webinar, fatto per le grosse realtà nelle quali manca il dialogo interpersonale per essere a disposizione degli interessati in caso di dubbi e assicurare in concreto la correttezza sostanziale degli atti adottati e la loro corrispondenza all'interesse pubblico, anche tramite previa trasmissione via mail al sottoscritto di bozze di atti da analizzare.

Si è tenuto il corso anticorruzione in data 08.11.2024.

**Codice di comportamento**

il comma 3 dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001, 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".

Il nuovo Codice di comportamento è stato approvato dall'organo esecutivo con Deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 23.12.2013 e successivamente aggiornato a dicembre 2022.

**MONITORAGGIO:**

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata nel 2013 con l'approvazione del Codice di comportamento, strumento oltremodo necessario ma risalente al 2013. La legislazione in materia di anticorruzione ha avuto nel contempo un copioso sviluppo e appariva utile un suo aggiornamento, collegando il Codice di Comportamento all'Anticorruzione. Il nuovo codice di comportamento, approvato con deliberazione n. 162 del 23.12.2013 e successivamente aggiornato a dicembre 2022 è stato oggetto di una collaborazione da parte di tutti i Responsabili di P.O. e si è fatta la scelta, quanto ai benefici e ai regali, di prevedere una soglia limite in euro 150,00.

**Criteri di rotazione del personale**

La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio 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'art. 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 dei dirigenti/funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per *sostanziale infungibilità* delle figure presenti in dotazione organica.

**MONITORAGGIO:**

l'Ente ha deciso di non ruotare il personale in quanto sarebbe impossibile tale operazione sia per il ridotto numero di dipendenti che per la specializzazione degli stessi. Si ritiene che la rotazione del personale non sia una forma di lotta alla corruzione ma sia "chiudere il cancello dopo che i buoi sono scappati", in quanto il legislatore preferisce preporre ad un ufficio un "ignorante della materia" rispetto ad un potenziale corrotto, ma la soluzione fa sorgere spontanee delle critiche sul buon andamento della P.A. (vedasi Piano Anticorruzione 2021-23). Non essendosi mai verificati casi di corruzione la rotazione straordinaria non è stata minimamente considerata, misura invasiva ed inutile.

Preoccupante è il fatto che dopo l'esperienza del Covid i Comuni sta stanno rubandosi il personale, con concorsi sempre meno ambiti per gli Enti Locali e con meno concorrenti, ma la soluzione passa per i concorsi unici che hanno il limite dei concorsi statali e si traducono in fughe dei vincitori verso i luoghi di origine. Permane tale problema con concorsi con unico concorrente

**Ricorso all'arbitrato**

Sistematicamente, in tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'ente è sempre stato (e sarà) escluso il ricorso all'arbitrato (esclusione della *clausola compromissoria* ai sensi dell'art. 209, comma 2, del Codice dei contratti pubblici - d.lgs. 50/2016 e smi).

**MONITORAGGIO:**

Gli arbitrati costano e un ente delle nostre dimensioni non può permetterselo, e quindi l'arbitrato è un fallimento per la P.A.. L'esempio di un simile fallimento è visibile, a livello anche nazionale, con gli arbitrati sul gas previsti nelle varie concessioni affidate tra l'altro senza gara, con gli arbitri che hanno sistematicamente deciso *contra legem* a favore dei gestori e a scapito dell'ente locale (vedasi il caso della proprietà delle reti del gas nelle lottizzazioni comunali o ai valori della rete). Per fortuna è intervenuta in questi ultimi anni la giurisprudenza amministrativa.

**Disciplina degli incarichi non consentiti ai dipendenti**

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del d.lgs. 39/2013, dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 60 del DPR 3/1957.

L'ente intende intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

**MONITORAGGIO:**

I nostri dipendenti sono costantemente monitorizzati negli incarichi extra moenia e stante le ridotte dimensioni dell'ente, tutti saprebbero di casi di secondi lavori o incarichi non consentiti. Vi è talvolta la possibilità che un dipendente pensionato aiuti gratuitamente il nuovo collega e per fare ciò sono state accordate tutte le facilitazioni possibili nell'ottica di non bloccare la macchina amministrativa.

**Attribuzione degli incarichi dirigenziali (di P.O.)**

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 smi.

Inoltre, l'ente applica puntualmente le disposizioni del d.lgs. 39/2013 ed in particolare l'art. 20 rubricato: *dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità*; si è proceduto in questi giorni alle dichiarazioni per il 2025.

**MONITORAGGIO:**

Il Sindaco nel 2024 ha disciplinato gli incarichi di P.O. con apposito decreto n. 1 del 04.01.2024, n. 2 e n. 3 10.01.2024 e n. 4 del 18.01.2024. Tale decreto è di durata annuale e corrisponde ad una esigenza di fidelizzare il singolo dipendente essendo l'organico molto ridotto, specie per le sostituzioni.

Talvolta si verifica il paradosso che nel CCNL il Dirigente o la PO deve solamente dirigere o coordinare, mentre nel nostro caso, la PO deve anche materialmente collaborare allo svolgimento delle attività e tale fatto potrebbe causare la fuga verso Enti più grossi nei quali i ruoli siano per la PO la pura direzione e per gli altri dipendenti la circostanza di poter avere sostituti nel caso di assenza, fatto qui di difficile attuazione stante il basso numero di dipendenti in rapporto alla popolazione residente.

**Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro**

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.

**MISURA:**

Pertanto, ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere 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 smi. L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

**MONITORAGGIO:**
Il pubblico dipendente è tenuto al dovere di fedeltà e non può, sia in servizio che una volta in pensione, svolgere attività che risulti non compatibile con il ruolo ricoperto nell'Amministrazione. Ad oggi non si sono mai verificati casi di svolgimento incompatibile.

**Controlli 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.
**MISURA:**
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:**
**l'Ente applica tale previsione in occasione delle commissioni di concorso e di gara e della nomina dei P.O. e del Segretario comunale.**

**Misure per la 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".
**MISURA:**
Le modeste dimensioni della dotazione organica dell'ente sono tali da rendere sostanzialmente difficile, se non impossibile, la tutela dell'anonimato del *whistleblower.*
In ogni caso, i soggetti destinatari delle segnalazioni sono tenuti al segreto ed al massimo riserbo. Applicano con puntualità e precisione i paragrafi B.12.1, B.12.2 e B.12.3 dell'Allegato 1 del PNA 2013.
**MONITORAGGIO:**
E' stata installata un'apposita cassetta situata nel locale timbrature e bacheca dipendenti la cui chiave è segretata, per la denuncia di comportamenti in violazione ai doveri d'ufficio. Ad oggi non è pervenuta alcuna segnalazione, e da ciò si deduce l'assenza di episodi di corruzione in senso lato.

**Protocolli di legalità**
I patti d'integrità ed i protocolli di legalità sono un complesso di condizioni la cui accettazione viene configurata dall'ente, in qualità di stazione appaltante, come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.
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. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.
**MISURA:**
L'ente ha elaborato nel Piano Anticorruzione 2021-23 un Patto di Integrità, da imporre in sede di gara ai concorrenti. Tale piano è confermato negli esercizi successivi
**MONITORAGGIO:**
Tale misura è applicata ai contratti di appalto dell'Ente per uniformarsi alle direttive del Prefetto.

**Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti**
Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi ingiustificati che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.
**MISURA:**
Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito del *controllo di gestione* dell'ente. La misura è già operativa.
**MONITORAGGIO:**
I procedimenti sono monitorati dal singolo ufficio, non sono emersi ad oggi casi di ritardo se non debitamente spiegati e giustificati e tali da non generare responsabilità.
**Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti**
Il sistema di monitoraggio è attivato nell'ambito del *controllo di gestione* dell'ente. Inoltre, taluni

parametri di misurazione dei termini procedimentali sono utilizzati per finalità di valutazione della *perfomance* dei responsabili e del personale dipendente.

**MONITORAGGIO:**

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi. Ad oggi non sono emersi casi corruttivi.

**Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e 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'art. 12 della legge 241/1990. Detto regolamento è stato approvato dall'organo consiliare con deliberazione n. 49/1992 e successiva n. 74/1992.

**Si ritiene sufficiente quanto alle dimensioni dell'Ente.** Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*amministrazione trasparente*", oltre che all'albo online e nella sezione "*determinazioni/deliberazioni*".

**MONITORAGGIO:**

La norma trova applicazione puntuale ed è in programma l'approvazione di un nuovo regolamento di concessione dei contributi, ad uso di una completa regolazione del welfare.

**Iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale**

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del d.lgs. 165/2001 e con l'aggiornamento del regolamento di organizzazione dell'ente approvato con deliberazione dell'esecutivo n. 72 del 20.06.2024.

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*amministrazione trasparente*"; si è fatto uso sistematico del portale "InPA".

**MONITORAGGIO:**

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi che ad oggi non sono mai avvenuti in sede di concorso o selezione

**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 quale atti viziati o non rispondenti all'interesse pubblico.

Inoltre, non risulta che l'ente sia oggetto di indagini da parte delle Magistrature competenti.

Pertanto, le misure attuate attraverso la Sezione anticorruzione del PIAO parrebbero efficaci ed adeguate, non vale la pena appesantire il contesto con altre misure specifiche, **per cui avvallo la conferma di tale parte di P.I.A.O. per il 2° anno consecutivo, come stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2023.**

Copia del presente verrà trasmessa ai responsabili d'area, all'organo di revisione, al Sindaco quale Presidente dell'organo consiliare e ai capigruppo consiliari.

Verbale depositato il 30.12.2024

**Il Responsabile per la prevenzione**
**della corruzione e per la trasparenza**
SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Paolo Orso