

**RELAZIONE ANNUALE DI
MONITORAGGIO**

*SULL'EFFICACIA DELLE MISURE DI
PREVENZIONE ADOTTATE DAL "PIANO
TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
triennio 2022-2024"*

*Ai sensi della deliberazione di Giunta Comunale
n. ___ del ___/___/___*

ANNO 2023

1. PREMESSA

Le amministrazioni e gli enti sono chiamati a rafforzare il proprio impegno sul monitoraggio effettivo di quanto programmato. Per il PIAO lo stesso legislatore concentra l'attenzione sul tema del monitoraggio sia delle singole sezioni che lo compongono, sia dell'intero PIAO, con particolare riferimento al monitoraggio della sezione PTPCT e delle relative misure di prevenzione del rischio corruttivo. Il vigente PTPCT del Comune di Calcinato prevede un'attività di prevenzione del fenomeno corruttivo anche attraverso un efficace sistema di monitoraggio delle attività e, conseguentemente, anche dello stato di attuazione dello stesso. In particolare, il PNA 2022 fornisce indicazioni per realizzare un buon monitoraggio e semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti, mettendo in evidenza la necessità di individuare poche e chiare misure di prevenzione, ben programmate e coordinate fra loro ma soprattutto attuate effettivamente e verificate nei risultati, ai fini della creazione di valore pubblico. Il presente documento viene pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito del Comune di Calcinato.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è il Segretario Comunale, Dott. Paolo Bertazzoli, nominato con Decreto del Sindaco n. 8 del 18.05.2022.

2. ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sulla base del Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche sotto i 50 dipendenti, il Comune di Calcinato ha inserito nella sezione 2 solamente la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, contenente il PTPCT 2022-2024, aggiornato per l'anno 2023. Il sopracitato PTPCT 2022-2024 del Comune di Calcinato identifica alcune iniziative da porre in essere nell'ambito delle attività ispettivo-organizzativa del sistema di monitoraggio del PTPCT:

- A. Vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del piano
- B. Vigilanza sull'efficace attuazione e sull'idoneità del piano, con particolare riferimento alla rotazione degli incarichi, alla selezione e formazione dei dipendenti
- C. Monitoraggio annuale sull'attuazione dei codici di comportamento
- D. Controllo sugli obblighi di pubblicazione e sulla regolare attuazione dell'accesso civico
- E. Monitoraggio di eventuali procedimenti disciplinari, illeciti, segnalazioni all'autorità giudiziaria

2A. Vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del piano

Non si riscontrano violazioni delle prescrizioni stabilite dal PTPCT. L'unica criticità da segnalare e da rettificare è la possibilità dell'Area Tecnica di "autoliquidarsi" gli incentivi per le funzioni tecniche. Il RPCT, per effettuare il monitoraggio delle attività relative alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, si avvale dei Responsabili di Area, che lo informano sulle attività poste in essere nelle varie unità organizzative, per una efficace prevenzione della corruzione e per una maggiore trasparenza delle

proprie attività nei confronti degli stakeholder esterni e sull'eventuale necessità di apportare integrazioni e/o correttivi alle misure di prevenzione del rischio approntate nel PTPCT.

Nel 2023 si sono verificati importanti mutamenti organizzativi e ne sono previsti di ulteriori nell'anno 2024, pertanto si dovrà continuare a prevedere alla diffusione della conoscenza del codice di comportamento e alla formazione anticorruzione, sia per i nuovi assunti, sia per i dipendenti cui siano stati attribuiti nell'ultimo anno incarichi di responsabilità di procedimento.

2B. Vigilanza sull'efficace attuazione e sull'idoneità del piano, con particolare riferimento alla rotazione degli incarichi, alla selezione e formazione dei dipendenti

Con riferimento alla rotazione degli incarichi dirigenziali, tale misura è stata introdotta per l'anno 2021 con il criterio di gradualità, anche temporale, per non causare disservizio, come da previsione del PTPCT 2021-2023, è proseguita per l'anno 2023 e successivamente proseguirà, come indicato nel PTPCT 2022-2024, anche per l'anno 2024. Quando non è stato possibile attuare nell'immediato la rotazione, in ossequio al principio di introduzione graduale, è stata operata come scelta organizzativa la condivisione delle fasi procedurali, affiancando al funzionario istruttore altro dipendente, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività, anche nella prospettiva di un futuro ulteriore avvicendamento di personale, già realizzato per l'anno 2023 e che si concluderà per l'anno 2024. In particolare, visto il pensionamento dell'attuale Responsabile E.Q. dell'Area Affari Generali e dell'Area Demografica, verrà nominato un nuovo Responsabile nelle rispettive Aree.

Infine, con riferimento dell'affidamento degli incarichi di patrocinio legale e di assistenza stragiudiziale, ai sensi dell'art. 53, comma 14 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L. n. 190/2012, sono proseguite le attività di verifica circa l'insussistenza di situazioni, anche potenziali di conflitto, e al riguardo non sono state riscontrate criticità.

Con riferimento alla selezione del personale, non è stato necessario adottare ulteriori misure di prevenzione diverse da quelle ordinariamente prescritte dal PTPCT 2022-2024 e dalle norme vigenti. Infatti, in occasione delle nomine delle commissioni esaminatrici dei concorsi si è sempre proceduto alla tempestiva verifica di potenziali conflitti di interesse, optando prevalentemente per la nomina di una commissione interamente composta da commissari esterni all'ente, dimostrando così l'efficace funzionamento delle misure di prevenzione.

Con riferimento alla formazione dei dipendenti, Il Comune di Calcinato ha previsto:

- il ciclo formativo obbligatorio in tema di etica pubblica e di comportamento etico, per i neoassunti, per il personale recentemente trasferito o che sia passato a ruoli o funzioni superiori, ai sensi della L. 29 giugno 2022, n. 79 (in G.U. 29/06/2022, n. 150), di conversione del D.L. 30 aprile 2022 n. 36,
- la formazione anticorruzione obbligatoria di livello avanzato, con un particolare focus sul codice di comportamento, sul whistleblowing e sul raccordo della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con le altre sezioni del PIAO.

La fruizione online consente al personale di gestire le sessioni formative con un elevato grado di flessibilità e di autonomia. Si ritiene quindi, nella seconda parte dell'anno 2024, di procedere con le stesse modalità, per aumentare la consapevolezza dei dipendenti con approfondimenti specifici relativi alle diverse casistiche di esposizione al rischio corruttivo.

2C. Monitoraggio annuale sull'attuazione dei codici di comportamento

È stato effettuato il monitoraggio sulla concreta applicazione delle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento. Alla data odierna, nessun caso di violazione delle disposizioni contenute nel Codice è stato segnalato all'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

In particolare, nel Codice di Comportamento comunale sono stati introdotti i seguenti aspetti a partire dall'anno 2022, ai sensi della Delibera ANAC n.177 del 19 febbraio 2020 e dell'art. 4, comma 2, del DL 36/2022, convertito in L. 79/2022:

- principio di raggiungimento degli obiettivi e leale collaborazione nella fruizione del lavoro agile;
- l'astensione dall'effettuare dichiarazioni pubbliche a detrimento dell'Amministrazione;
- l'astensione dall'assumere impegni o promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio;
- adozione di un linguaggio chiaro e comprensibile nelle comunicazioni;
- corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei social media da parte dei dipendenti;
- promozione del risparmio delle risorse idriche ed energetiche.

Riguardo i sopracitati aspetti, non sono state riscontrate violazioni.

2D. Controllo sugli obblighi di pubblicazione e sulla regolare attuazione dell'accesso civico

Nel corso del primo semestre sono state effettuate le pubblicazioni di competenza previste dal D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. ed è stato operato il monitoraggio della sezione "Amministrazione Trasparente" da parte del Nucleo di Valutazione. Quest'ultimo, ai sensi della delibera ANAC n. 203 del 17 maggio 2023, ha attestato l'assolvimento della maggior parte degli obblighi di pubblicazione al 30/06/2023, come da griglia di rilevazione pubblicata in "Amministrazione Trasparente", successivamente trasmessa ad ANAC.

ANAC ha inoltre previsto per l'anno 2023 un ulteriore adempimento per gli enti che abbiano riscontrato, per qualcuna delle voci della precedente griglia, un valore di rilevazione al 30 giugno 2023 inferiore al 100%.

Tale adempimento consiste nella compilazione di una griglia di monitoraggio per verificare il permanere o il superamento delle criticità nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30/11/2023. Il Nucleo di Valutazione ha rilevato svariati miglioramenti in alcune criticità precedentemente riscontrate e in data 06/12/2023 tale griglia di monitoraggio è stata trasmessa ad ANAC.

Per quanto riguarda il c.d. "Registro degli Accessi", esso viene costantemente aggiornato ogni sei mesi nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente, denominata "Altri Contenuti" – "Accesso civico".

2E. Monitoraggio di eventuali procedimenti disciplinari, illeciti, segnalazioni all'autorità giudiziaria

Alla data odierna non sono state applicate sanzioni per violazione del Codice di Comportamento. Nello stesso periodo di riferimento, inoltre, non sono stati rilevati o segnalati casi di mancato rispetto della normativa Anticorruzione e Trasparenza e, di conseguenza, non sono state applicate sanzioni.

Inoltre, alla data odierna, non è pervenuta all'Ufficio Procedimenti Disciplinari alcuna denuncia/segnalazione di illeciti (c.d whistleblowing).

Pertanto, per le motivazioni sopra esposte, si ritiene che il vigente PTPCT sia efficacemente attuato e

risultati idoneo per la funzionalità complessiva dell'ente.

Gli uffici garantiscono un costante flusso di informazioni e feedback, consentendo al RPCT di monitorare le situazioni che presentano un elevato rischio corruttivo e porre in atto le misure necessarie per la gestione di tale rischio.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO,

SOTTOSEZIONI: STRUTTURA ORGANIZZATIVA, PIANO DELLE AZIONI POSITIVE, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE, PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE, PIANO PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

3A. Struttura organizzativa

Nella prima parte dell'anno 2024 si prevede l'approvazione di un nuovo funzionigramma dettagliato, adattato ai mutamenti organizzativi all'interno dell'Ente, sia a livello di Istruttori, sia a livello di Funzionari ed Elevate Qualificazioni. In particolare, si prevede l'unificazione dell'Area Scuola – Servizi all'Istruzione – Cultura e Sport e dell'Area Servizi alla Persona, in un'ottica di razionalizzazione, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

3B. Piano delle Azioni Positive

A causa della mobilità in uscita di alcuni dipendenti facenti parte del CUG, si prevede la ricostituzione dello stesso per l'anno 2024. Tuttavia, il Piano si ritiene idoneo ed efficace per le necessità dell'Ente. In particolare, per quanto riguarda il benessere organizzativo e la parità di genere, sono stati incaricati dei consulenti esterni nell'anno 2023 per supportare la collaborazione tra i dipendenti e facilitare il superamento di difficoltà relazionali, favorendo occasioni e spazi di dialogo, rivolti in particolare ai Responsabili EQ e ai Funzionari Responsabili di Procedimento. Nel corso dell'anno 2024, si intende ampliare tale progetto agli Istruttori e ai collaboratori, per favorire una comunicazione efficace e funzionale tra i diversi ruoli e tra i diversi livelli gerarchici, promuovendo buone pratiche per la gestione dei conflitti, della leadership, e dei gruppi di lavoro, e per sviluppare la capacità di ascolto, con particolare attenzione alle dinamiche di genere e alle pari opportunità. Il personale di genere femminile nel Comune di Calcinato supera quello maschile sia in termini numerici che di livello contrattuale, pertanto si intende continuare a favorire gli istituti che consentano la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa (accordi per il lavoro agile, flessibilità oraria, ecc.). Anche la previsione di riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso è stata rispettata nei concorsi espletati nell'anno 2023:

- Concorso n.1 Istruttore tecnico – n.1 donna su n.3 commissari di concorso
- Concorso n.1 Istruttore Amministrativo - n.2 donne su n.3 commissari di concorso
- Concorso n.1 Assistente Sociale - n.2 donne su n.3 commissari di concorso

In tutti e tre i concorsi sopracitati, le vincitrici delle procedure concorsuali sono donne. In ogni caso, proseguirà il monitoraggio dell'impatto di genere delle procedure selettive.

3C. Organizzazione del lavoro agile

Vi sono n.2 dipendenti nell'Ente che hanno sottoscritto un apposito accordo individuale per usufruire del lavoro agile. Non si riscontrano criticità nella performance dei dipendenti che hanno usufruito di tale accordo, né violazioni al Regolamento del Lavoro agile, che costituisce appendice del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi. Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 81/08 e s.i.m. e della legge 22 maggio 2017, n. 81.

3D. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sono state completate tutte le procedure assunzionali previste per l'anno 2023, mediante concorso pubblico, mobilità e scorrimenti di graduatorie concorsuali, proprie o di altri enti:

- n.1 Istruttore Tecnico presso l'Ufficio Tecnico mediante concorso pubblico;
- n.1 Istruttore Amministrativo presso l'Ufficio Polizia Locale mediante concorso pubblico;
- n.2 Istruttori Amministrativi presso l'Ufficio Anagrafe mediante scorrimento della propria graduatoria e mediante scorrimento di graduatoria concorsuale di altro Ente, previo accordo di utilizzo della stessa;
- n.1 Istruttore Amministrativo presso l'Ufficio Ragioneria mediante scorrimento di graduatoria concorsuale di altro Ente, previo accordo di utilizzo della stessa;
- n.1 Funzionario Polizia Locale con mobilità mediante passaggio diretto (art. 30, comma 2, D.lgs. 165/2001);
- n.1 Assistente Sociale mediante concorso pubblico (conclusosi alla fine dell'anno 2023, con previsione dell'assunzione all'inizio dell'anno 2024);

Si dà atto della compatibilità di tali assunzioni con gli stanziamenti di spesa previsti nel Bilancio di Previsione 2023/2025 approvato dal Consiglio Comunale.

3E. Piano per la formazione del personale

La partecipazione a corsi, seminari, stage, ecc., viene disposta con apposita determinazione da parte del Responsabile dell'Area Affari Generali, Amministrativa e di Supporto, previa autorizzazione da parte dei responsabili delle aree interessate, nel rispetto dei limiti di spesa complessivi e secondo l'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta, il titolo di studio e della categoria di appartenenza. L'Amministrazione Comunale, visto il ruolo strategico della formazione del personale, ha fornito ai dipendenti la possibilità di accedere ad un ampio panorama formativo, sia mediante adesione a portali dedicati (adesione ad ACB, servizio quesiti, abbonamenti a riviste online etc.), sia mediante adesione a singoli corsi o webinar proposti da diversi fornitori, le cui tematiche sono ritenute di primario interesse.

Le priorità che l'Amministrazione Comunale aveva individuato per l'anno 2023 sono quelle relative alle competenze digitali e quelle che discendono dall'introduzione del Nuovo Codice degli Appalti, trasversali a tutte le aree dell'ente, oltre alla formazione obbligatoria anticorruzione citata nel precedente paragrafo 2B, sempre aggiornata alle novità normative. Per quanto concerne le competenze digitali, alla fine dell'anno 2023 è stata implementata la formazione relativa a servizi digitali, finanziati mediante bandi PNRR, e che riguardano in particolare la nuova versione del gestionale in uso agli uffici comunali, che

verrà conclusa all'inizio dell'anno 2024, oltre a quanto concerne l'utilizzo della piattaforma PagoPA, delle piattaforme di identità digitale SPID e CIE per l'accesso ai servizi digitali on-line e per l'utilizzo della piattaforma digitale nazionale dati per favorire l'interoperabilità dei sistemi informativi in dotazione all'ente con il servizio delle segnalazioni che verrà attivato sul nuovo portale istituzionale.

IL RESPONSABILE DELLA
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E DELLA TRASPARENZA

Paolo Bertazzoli

Sottoscritto digitalmente ai sensi del

D.lgs.82/2005