

Relazione annuale di monitoraggio
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025
Sottosezione di programmazione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”
ANNO 2023

ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE

Codice fiscale Amministrazione: 80007710264
Denominazione Amministrazione: COMUNE DI SILEA
Classe dipendenti: minore di 50
Numero totale Dirigenti: 0
Numero di dipendenti con funzioni dirigenziali: 4

ANAGRAFICA RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA - RPCT

RPCT: AVV. NICOLETTA MAZZIER
Qualifica: Segretario Generale
Posizione occupata: Data incarico di RPCT: 09.01.2018 – Decreto Sindacale n. 1 del 9.01.2018
RPC svolge anche le funzioni di Responsabile della Trasparenza.

Unità operativa di supporto al RPCT: Dott.ssa Claudia Piccolo (PTPCT 2022/2024 – parte prima).

TIPOLOGIA MONITORAGGIO

Monitoraggio di secondo livello, a cura del RPCT

Si procede al monitoraggio, per l'anno 2023, dello stato di attuazione e delle idoneità delle misure di prevenzione della corruzione programmate nella sottosezione “*Rischi corruttivi e Trasparenza*” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) del Comune di Silea per il triennio 2023/2025, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 45 del 27.04.2023, al fine di consentire tempestivi ed opportuni interventi correttivi in caso di criticità riscontrate a seguito di scostamenti fra valori attesi e quelli rilevati. Il processo di gestione del rischio, le cui risultanze confluiscono nella predetta sottosezione del P.I.A.O., è organizzato e realizzato in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e feedback in ogni sua fase, secondo il principio guida del miglioramento progressivo e continuo. Il riesame periodico della funzionalità del sistema è un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'amministrazione, affinché vengano riesaminati i principali passaggi e i risultati, al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi. Al fine di effettuare il monitoraggio delle attività previste nel P.I.A.O. 2023/2025, con nota protocollo n. 22512 del 23.11.2023, indirizzata ai quattro Responsabili di Settore e al Comandante del Corpo Intercomunale di Polizia Locale, il sottoscritto RPCT ha richiesto agli stessi gli adempimenti previsti nella sottosezione 2.3 “*Rischi corruttivi e Trasparenza*”, del P.I.A.O., diversificati per ogni Unità Organizzativa, in base ai processi individuati nell'allegato “*Contesto interno gestionale – mappatura dei processi con relative evidenze – valutazione e trattamento dei rischi*”.

Per quanto riguarda le attività di monitoraggio, il P.I.A.O. del Comune di Silea stabilisce che ogni anno vengano scelte alcune misure da monitorare, coerentemente al principio guida della "gradualità" delle attività di verifica, nella dovuta considerazione delle specificità dimensionali dell'Amministrazione e tenuto conto che la verifica integrale della sostenibilità di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel documento di programmazione, richiederebbe un considerevole onere organizzativo in termini di reperimento ed elaborazione delle informazioni.

In riferimento all'anno 2023, sono state selezionate dal RPCT le seguenti misure da assoggettare a verifica:

MISURE GENERALI: tutte le Misure di cui all'allegato "Elenco Misure Generali" alla sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza" del P.I.A.O. 2023/2025, aventi carattere di obbligatorietà.

MISURE SPECIFICHE:

- dichiarazione all'interno degli atti dell'assenza di conflitto di interessi da parte del Responsabile di Settore;
- dichiarazione all'interno dell'atto di concessione dell'assenza di conflitto di interessi da parte del Responsabile di Settore;
- dichiarazione sull'inesistenza di conflitti di interesse da parte dei Componenti della Commissione;
- formazione specialistica continua del RUP e di tutti i soggetti coinvolti nelle procedure di affidamento dei contratti e di esecuzione dei contratti;
- formazione specialistica su tematiche di competenze dell'ufficio;
- inserimento delle clausole anticorruzione nei capitolati/contratti;
- rifiutare per sé o per gli altri regali o altre utilità non di modico valore.

ALTRE MISURE A CARATTERE OBBLIGATORIO:

- rotazione degli incarichi di arbitrato.

Entro il termine stabilito del 20 dicembre 2023, i Responsabili di Settore interessati e il Comandante del Corpo Intercomunale di Polizia Locale hanno consegnato i verbali relativi all'attività di verifica sull'attuazione e sull'idoneità delle misure sopra elencate, e dall'esame della documentazione prodotta, il RPCT riscontra quanto segue:

a) Sintesi dell'attuazione delle misure generali

Nel corso dell'annualità di riferimento, lo stato di programmazione e attuazione delle misure generali è sintetizzato nella seguente tabella:

misure generali	pianificata	attuata
Trasparenza	SI	SI
Codice di Comportamento	SI	SI
Conflitto di interessi	SI	SI
Rotazione del personale	NO	NO
Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali	SI	SI

Inconferibilità per particolari posizioni dirigenziali	SI	SI
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro - pantouflage	SI	SI
Conferimento e autorizzazioni di incarichi ai dipendenti - attività ed incarichi extraistituzionali	SI	SI
Formazione commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento incarichi dirigenziali in caso di condanna penale	SI	SI
Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)	SI	SI
Patti di integrità	SI	SI
Formazione	SI	SI

b) Sintesi dell'attuazione delle misure specifiche

Nel corso dell'annualità di riferimento, lo stato di programmazione e attuazione delle misure specifiche selezionate dal RPCT è sintetizzato nella seguente tabella:

misure specifiche	pianificata	attuata
Dichiarazione dell'assenza di conflitto di interessi da parte dei Responsabili di Settore	SI	SI
Dichiarazione all'interno dell'atto di concessione dell'assenza di conflitto di interessi da parte dei Responsabili di Settore	SI	SI
Dichiarazione sull'inesistenza di conflitti di interessi da parte dei componenti della Commissione	SI	SI
Formazione specialistica dei RUP e di tutti i soggetti coinvolti nelle procedure di affidamento dei contratti e di esecuzione dei contratti	SI	SI
Formazione specialistica su tematiche di competenza dell'Ufficio	SI	SI

Inserimento di clausole anticorruzione nei capitolati/contratti	SI	SI
Rifiutare per sé o per altri regali o altre utilità non di modico valore	SI	SI

c) Altre misure a carattere obbligatorio:

Nel corso dell'annualità di riferimento, è stata selezionata la misura di prevenzione relativa alla rotazione degli incarichi di arbitrato. La misura è stata pianificata, ma non attuata, in quanto, nel corso dell'anno 2023, non sono stati conferiti incarichi di arbitrato da parte degli uffici interessati.

1. RENDICONTAZIONE DELLE MISURE GENERALI

La presente sezione illustra l'andamento relativo all'attuazione delle misure generali, previste dal P.I.A.O.2023/2025, sottosezione di programmazione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" e oggetto di attività di verifica per l'anno 2023.

1.1 Trasparenza

In merito agli adempimenti degli obblighi di **trasparenza**, si ritiene, nel complesso, che il livello di attuazione sia soddisfacente, come risulta dalle attestazioni dell'OdV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno e al 30 novembre 2023.

L'Ente ha provveduto, in data 30.06.2023, ad aggiornare le sezioni di Amministrazione Trasparente secondo le indicazioni contenute nell'allegato 9 al PNA 2022, che elenca, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti amministrativi all'esecuzione del contratto, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici, cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti e informazioni da pubblicare nelle sotto-sezioni di primo livello "bandi di gara e contratti". Dato l'impatto organizzativo di queste nuove modalità di pubblicazioni, si ritiene che il pieno raggiungimento dell'obiettivo potrà essere informato al principio di gradualità e del progressivo miglioramento.

Obiettivo strategico dell'Amministrazione è consentire a chiunque l'esercizio dell'accesso civico. A norma del d.lgs. n. 33/2013, in Amministrazione Trasparente, alla sezione *altri contenuti*→*accesso civico*, sono pubblicati l'informativa, le modalità e l'istanza relativa all'esercizio dell'accesso civico, nonché il nominativo del Responsabile della Trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso, con l'indicazione del relativo recapito telefonico e della casella di posta elettronica dedicata.

Nel corso degli anni, i dipendenti sono stati adeguatamente formati sul contenuto e sulle modalità di esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze principali rispetto all'accesso documentale. Nell'annualità di riferimento è stato organizzato un evento formativo a cura di un docente di comprovata esperienza in materia di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza. Gli obiettivi didattici sono stati: potenziare la conoscenza della normativa generale in materia di trasparenza amministrativa; apprendere gli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente e le relative modalità attuative; conoscere le modalità di pubblicazione di atti e documenti contenenti dati personali.

Monitoraggio

attuazione: la misura si ritiene attuata

idoneità: la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi

1.2 Codice di Comportamento

E' stato approvato il **Codice di Comportamento dell'Ente** con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 27.01.2014 e non ci sono stati, ad oggi, successivi aggiornamenti. Tutti gli atti di incarico ed i contratti sono stati adeguati alle previsioni del Codice di Comportamento adottato. E' previsto un prossimo aggiornamento del Codice al fine di recepire le modifiche introdotte a livello nazionale, e allo scopo di adeguarlo alle esigenze di maggiore tutela dell'ambiente, dei principi di non discriminazione sui luoghi di lavoro e quelle derivanti dalla maggiore diffusione di internet e dei social media.

Monitoraggio

attuazione: la misura si ritiene attuata con l'approvazione del **Codice di Comportamento dell'Ente**.

idoneità: la misura ha carattere obbligatorio, pertanto si ritiene idonea

1.3 Conflitto di interessi - art. 6 bis della L. 241/1990 e D.P.R. 62/2013 (PNA 2013)

In conformità alle disposizioni del D.P.R. 62/2013, la regolamentazione delle ipotesi di conflitto di interessi in cui possano venire a trovarsi i dipendenti e dei relativi obblighi di comunicazione di astensione è affidata alla disciplina del Codice di Comportamento del Comune di Silea, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 27.01.2014.

La misura di prevenzione si realizza attraverso il dovere ricadente sul dipendente pubblico di segnalare per iscritto al proprio superiore la situazione di conflitto di interessi e di astenersi dalla partecipazione alle relative attività e decisioni amministrative, anche nel caso in cui il conflitto di interessi sia meramente potenziale. La segnalazione deve essere effettuata al momento della presa in carico della pratica/procedimento, dettagliando le ragioni dell'astensione medesima.

In ottemperanza alla definizione degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 21.11.2022, sono state adottate le Linee Guida relative alla individuazione/gestione delle situazioni di conflitto di interessi, che costituiscono allegato del P.I.A.O. 2023/2025 – sez. 2 – *Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione*. Le stesse sono state rese note a tutti i dipendenti dell'Ente al fine di promuovere la diffusione di principi di responsabilità, integrità e trasparenza, nella consapevolezza che saper riconoscere e gestire il conflitto di interessi vuol dire innanzitutto proteggere il valore pubblico, elemento fondante di tutto l'agire amministrativo.

Nel corso dell'annualità di riferimento, in conformità alle disposizioni di cui al succitato Codice di Comportamento e alle Linee Guida in materia di conflitto di interessi, sono state rese al Responsabile di Settore/Segretario Generale – RPCT le seguenti dichiarazioni di astensione in presenza di conflitto di interessi:

dipendenti titolari di incarico di E.Q.	Dipendenti privi di incarico di E.Q.	pratica/attività	Provvedimento del Responsabile di Area/Segretario Generale
1		Rilascio contrassegno parcheggio disabili in relazione ad un singolo soggetto (richiesta agli atti prot. n. 5073 del 15.03.2023)	Il Segretario Generale - RPCT, valutata la sussistenza di una situazione che integrava l'ipotesi di conflitto di interessi attuale, ha disposto l'astensione del dipendente interessato, titolare di Incarico di E.Q., dal compiere ulteriori attività ed ha, contestualmente, assegnato ad un altro dipendente titolare di incarico di E.Q. le competenze in merito all'espletamento dell'istruttoria e all'adozione del provvedimento finale.
	1	Accertamenti sulle dichiarazioni di residenza rese da cittadini extra comunitari e finalizzate al rilascio della cittadinanza <i>iure sanguinis</i>	Il Responsabile del Settore 1, valutata la sussistenza di una situazione che integrava l'ipotesi di conflitto di interessi attuale, ha disposto l'astensione del dipendente interessato, dal compiere ulteriori attività ed ha, contestualmente, assegnato ad altri dipendenti in servizio presso il medesimo Settore, le competenze in merito all'espletamento dell'istruttoria e all'adozione del provvedimento finale.

Monitoraggio

attuazione: la misura è stata attuata

idoneità: la misura ha carattere obbligatorio, pertanto si ritiene idonea

1.4 Rotazione del personale

Rispetto alle misure generali programmate nel P.I.A.O. 2023/2025, la maggiore criticità riguarda sicuramente la **rotazione c.d. ordinaria** del personale impegnato in attività a maggiore rischio corruttivo, a causa di vincoli di natura oggettiva connessi all'organizzazione dell'Ente, all'infungibilità delle figure professionali e alla valutazione delle attitudini e delle capacità professionali dei singoli dipendenti. L'Ente ha adottato, pertanto, alcune misure sostitutive, quali lo spaccettamento del procedimento, individuando dei soggetti Responsabili del Procedimento diversi dal soggetto competente ad adottare il provvedimento finale e la sostituzione reciproca tra i dipendenti titolari di incarichi di E.Q., in caso di assenza degli stessi. Sulla base delle disposizioni del RPCT, riportate come misure correttive agli esiti del monitoraggio relativo alla precedente annualità, i Responsabili di Settore hanno adottato delle misure per evitare che i dipendenti che non possano essere sottoposti a rotazione ordinaria abbiano un controllo esclusivo dei processi di propria competenza, con specifico riferimento a quelli che si ritengono più esposti a rischio di corruzione. Al fine di privilegiare meccanismi di condivisione delle informazioni e delle fasi procedurali, con specifico riferimento alle procedure attivate mediante il M.E.P.A., a garanzia della correttezza delle stesse, ogni Responsabile di Settore ha garantito la distinzione fra le utenze previste dalla piattaforma di e-procurement: i punti istruttori (ogni istruttore dispone di proprie credenziali di accesso) e il punto ordinante. I primi assistono quest'ultimo nella predisposizione delle bozze di negoziazione da sottoporre in un secondo momento alla sua approvazione. Questa forma di collaborazione fra il RUP e almeno un Funzionario del medesimo Settore permette, per l'elaborazione di ciascuna procedura di gara, un controllo incrociato su tutti gli elementi rilevanti, la trasparenza dei dati, la diffusione delle informazioni sull'avanzamento delle procedure di gara e sull'esecuzione dei contratti.

Il rispetto della misura sostitutiva della condivisione del procedimento, stabilita per prassi, avviene anche mediante la condivisione e il popolamento dei fascicoli informatici/cartacei da parte dei diversi Funzionari che operano sulle medesime procedure di gara, rendendo possibile un controllo incrociato da parte di tutti

Per quanto riguarda, invece, la misura di **rotazione straordinaria**, la stessa non si è resa necessaria in assenza degli indispensabili presupposti.

Monitoraggio

attuazione: la dotazione organica dell'Ente è limitata, non consente, pertanto, l'applicazione in concreto del criterio della rotazione ordinaria di personale.

idoneità: la misura ha carattere obbligatorio, pertanto si ritiene idonea

1.5 Incompatibilità/Inconferibilità per particolari posizioni dirigenziali

L'Ente, con riferimento al conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione, applica le disposizioni del d.lgs. 39/2013, in particolare l'art. 20, avente ad oggetto: "*dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità*". L'accertamento dell'assenza di cause di **incompatibilità e inconferibilità per particolari posizioni dirigenziali** avviene mediante l'acquisizione di dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dai dipendenti interessati. I quattro Responsabili di Settore, in occasione del conferimento degli incarichi, hanno rilasciato apposita dichiarazione, ai sensi del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, impegnandosi a comunicare tempestivamente eventuali variazioni intervenute successivamente. Le dichiarazioni rese vengono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione *Amministrazione Trasparente*, sottosezione *Personale*. In merito ai controlli sulla veridicità delle stesse, vengono, di prassi, effettuati dei controlli sui precedenti penali nell'anno di riferimento del P.I.A.O.

Monitoraggio

attuazione: la misura viene attuata con periodicità annuale, secondo quanto disposto dal d.lgs. 39/2013.

idoneità: la misura ha carattere obbligatorio, pertanto si ritiene idonea

1.6 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro - pantouflage

La sottosezione di programmazione 2.3 del P.I.A.O. 2023/2025 prevede che i Responsabili di Settore inseriscano nei bandi e nei relativi disciplinari, indipendentemente dal valore economico e dalla procedura scelta, relativi ad appalti e concessioni di servizi e forniture, l'assunzione dell'obbligo da parte del privato concorrente a non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti del Comune di Silea che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Pubblica Amministrazione nei tre anni successivi alla cessazione del loro rapporto di lavoro (c.d. *clausola di Pantouflage*), consapevole delle sanzioni derivanti dalla violazione del suddetto divieto.

Monitoraggio

attuazione: la misura viene attuata in forma parziale; si propone di integrare la stessa secondo le modalità definite nella seguente misura correttiva, allo scopo di assicurare il rispetto di tale istituto anche attraverso una concreta attività di verifica (cfr. PNA 2022 p.69, § 2.2)

idoneità: la misura ha carattere obbligatorio, pertanto si ritiene idonea

Misura correttiva del RPCT:

Acquisire dal privato concorrente, al momento della presentazione dell'istanza di partecipazione ad una procedura di gara o all'atto della stipulazione del contratto, apposita dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma dell'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

Acquisire apposita dichiarazione di impegno di rispetto del divieto di pantouflage all'atto di presentazione delle dimissioni da parte del personale dipendente.

Con cadenza annuale, il RPCT provvederà ad effettuare una verifica delle dichiarazioni dei redditi rese dai dipendenti cessati nel triennio precedente e ai quali potenzialmente si applica detto divieto (Titolari di E.Q. e Funzionari), attraverso la verifica della dichiarazione dei redditi presentata dagli stessi, mediante l'acquisizione d'ufficio tramite la banca dati dell'Agenzia delle Entrate (portale "Siatel – Punto Fisco").

1.7 Conferimento e autorizzazioni di incarichi ai dipendenti - attività ed incarichi extraistituzionali - art. 53 D. Lgs. 165/2001 e art. 1, comma 58 bis L. 662/1996 (PNA 2013 – Tavole delle misure – Tavola n.7)

In merito alla misura in materia di conferimento e autorizzazione degli incarichi ai dipendenti, è stato adottato apposito Regolamento, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 28.04.2014, che disciplina il regime delle autorizzazioni ai dipendenti comunali con rapporto di lavoro superiore al 50% della prestazione lavorativa ordinaria a svolgere incarichi conferiti da soggetti pubblici e privati al di fuori dell'orario di lavoro. L'Ente applica con puntualità la suddetta procedura.

Nell'annualità di riferimento, sono stati autorizzati, ai sensi della normativa vigente, i seguenti incarichi extra – istituzionali:

<i>tipologia incarico</i>	<i>dipendenti titolari di incarico di E.Q</i>	<i>dipendenti privi di incarico di E.Q</i>
Membro esperto Commissioni Esaminatrici concorsi pubblici	1	
Componente gruppi di studio/lavoro in materie specialistiche	2	
Relatore corsi di formazione		1
Attività di lavoro sportivo in ambito di società e associazioni sportive dilettantistiche		1
Servizio di rinforzo vigilanza esterna		1
Servizio di supporto amministrativo		1

Monitoraggio

attuazione: la misura viene attuata

idoneità: la misura ha carattere obbligatorio, pertanto si ritiene idonea

Misura correttiva del RPCT:

ad integrazione della suddetta procedura, prima del rilascio dell'autorizzazione all'incarico, il RPCT, effettuate le opportune verifiche, apporrà il proprio visto di nulla osta sul provvedimento di autorizzazione del Responsabile di Settore. Senza tale visto, l'autorizzazione sarà inefficace.

1.8 Formazione commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento incarichi dirigenziali in caso di condanna penale

Non sono stati previsti, nel corso dell'annualità di riferimento, interventi idonei a garantire l'attuazione della misura, dal momento che la stessa si ritiene ricompresa nelle misure relative all'insussistenza di cause di incompatibilità e inconferibilità per posizioni dirigenziali.

Monitoraggio

attuazione: la misura viene attuata

idoneità: la misura ha carattere obbligatorio, pertanto si ritiene idonea

1.8 Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)

La misura di tutela del dipendente che segnala illeciti (*Whistleblowing*) viene garantita attraverso la messa a disposizione di idonea piattaforma digitale con la quale possono essere inoltrate le segnalazioni. Viene garantito in ogni circostanza il requisito imprescindibile della riservatezza e della tutela dell'identità del segnalante, al fine di consentire a quest'ultimo di superare i legittimi timori legati alla denuncia dell'illecito. L'identità del segnalante non viene rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, che verranno individuate con apposito atto organizzativo interno di attuazione della nuova disciplina del *Whistleblowing*, di cui al d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, avente ad oggetto: "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*", con il quale, allo scopo di rafforzare la capacità della Pubblica Amministrazione di scoprire e contrastare fatti illeciti, si forniscono speciali forme di protezione a favore del segnalante (c.d. whistleblower). Il documento, in fase di stesura, confluirà nel P.I.A.O. del Comune di Silea 2024-2026 e dello stesso si provvederà a dare adeguata pubblicità sul sito dell'Ente, in Amministrazione Trasparente, sezione *Dati Ulteriori*, sottosezione *Prevenzione della Corruzione*. Le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo web <https://comuneseilea.whistleblowing.it> e sono sottratte all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

Monitoraggio

attuazione: la misura viene attuata. Ad oggi non sono pervenute segnalazioni

idoneità: la misura ha carattere obbligatorio, pertanto si ritiene idonea

1.9 Patti di integrità

Per quanto riguarda la misura relativa ai *Patti di integrità*, con deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 27.09.2021, è stato recepito il Protocollo di Legalità sottoscritto dal Presidente della Giunta Regionale con tutti gli Uffici territoriali del Governo del Veneto, al fine di prevenire i tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture. Il Protocollo di legalità viene richiamato nei bandi e relativi disciplinari predisposti dagli Uffici, che provvedono a modulare i capitolati e gli atti di gara ed i contratti con l'inserimento delle clausole previste dal Protocollo.

Monitoraggio

attuazione: la misura viene attuata

idoneità: la misura ha carattere obbligatorio, pertanto si ritiene idonea

1.9 Formazione

L'obbligo formativo nell'ambito della strategia di prevenzione della corruzione e degli adempimenti connessi alla trasparenza amministrativa, la cui programmazione è demandata al sottoscritto RPCT di concerto con i Responsabili di Settore, è stato assolto attraverso la realizzazione, in collaborazione con il Comune di Carbonera (TV), di un corso di formazione rivolto alla totalità dei dipendenti. L'evento formativo ha avuto una durata di quattro ore, è stato tenuto da un docente esperto della materia, di elevata e comprovata esperienza sia universitaria che professionale, ed ha perseguito i seguenti obiettivi didattici: conoscere l'evoluzione normativa generale in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa, apprendere i principali obblighi e conoscere le regole di pubblicazione in Amministrazione Trasparente e le loro modalità attuative.

L'unità di supporto del RPCT, individuata con il P.I.A.O. 2022/2024 in una dipendente in servizio presso il Settore 1 "Affari Generali e Servizi Amministrativi" con qualifica di Specialista Amministrativo Contabile – Area dei Funzionari e della e.q. – ha seguito un percorso di formazione specialistica della durata di 40 ore, organizzato da Ca' Foscari Challenge School ed avente ad oggetto: "Strategie, Piani e Azioni per l'Anticorruzione e la Trasparenza nella Pubblica Amministrazione". Il corso ha affrontato le tematiche relative agli strumenti di pianificazione e programmazione adottati dalla Pubblica Amministrazione con riferimento alle misure di anticorruzione, trasparenza, integrità e performance, fornendo un supporto interpretativo e applicativo in relazione al quadro normativo in materia, ai suoi profili evolutivi e alla necessità di affinamento dei metodi e degli strumenti attualmente disponibili.

A favore della suddetta dipendente, è stata pianificata, inoltre, un'ulteriore sessione di formazione specialistica allo scopo di rafforzare le conoscenze relative alla mappatura delle aree critiche e le competenze relative al P.I.A.O. come nuovo strumento strategico innovativo di integrazione dei processi e delle attività dell'Ente.

L'evento formativo si è svolto il 28.12.2023, ha avuto una durata di cinque ore ed è stato tenuto da un docente esperto in materia di strategie di prevenzione della corruzione, risk management e trasparenza amministrativa.

Monitoraggio

attuazione: la misura viene attuata

idoneità: la misura ha carattere obbligatorio, pertanto si ritiene idonea a contrastare i fenomeni corruttivi.

2. RENDICONTAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE

La presente sezione illustra l'andamento relativo all'attuazione delle misure specifiche, previste dal P.I.A.O. 2023/2025 e oggetto di attività di verifica per l'anno 2023.

2.1 dichiarazione dell'assenza di conflitto di interessi da parte dei Responsabili di Settore

Al fine di verificare l'attuazione della misura, il RPCT ha provveduto al controllo delle determinazioni adottate nel periodo 01.01.2023 – 30.06.2023. Tenendo conto del metodo di campionamento approvato dal vigente "Regolamento dei controlli interni", adottato con

delibera di Giunta Comunale n. 43 in data 20.12.2012, sono stati estratti i seguenti provvedimenti: numeri 12, 32, 52, 72, 92, 112, 132, 152, 172, 192, 212, 232, 252, 272, 292, 312, 332, 352, 372, 394, 412, 433, 453, 472 e 493.

A conclusione dell'attività di controllo, non sono stati rilevati elementi di criticità. Con riferimento all'anno in corso, si riscontra che gli atti amministrativi relativi alle procedure di affidamento di appalti/concessioni di servizi, forniture e lavori recano la dicitura relativa all'assenza di conflitto di interessi del Responsabile del Procedimento.

A completamento della dicitura riportata negli atti amministrativi e relativa alla misura di prevenzione in esame, si suggerisce, tuttavia, la sottoriportata integrazione.

Monitoraggio

attuazione: la misura viene attuata

idoneità: la misura ha carattere obbligatorio, pertanto si ritiene idonea a contrastare i fenomeni corruttivi.

Integrazione del RPCT:

sostituire l'attuale dicitura riportata nei provvedimenti amministrativi e relativa all'assenza di conflitto di interessi con la seguente: *“Dato atto di non trovarsi in situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, in relazione all'adozione del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990, degli articoli 6, 7 e 14 del DPR n. 62/2013 e dell'art. 4 del Codice di Comportamento del Comune di Silea, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 5 del 27/01/2014 e giusto allegato alla sezione 2.3 del P.I.A.O. 2022/2024 “Procedura operativa per la gestione delle situazioni di conflitto di interessi”.*

2.2 Dichiarazione sull'inesistenza di conflitti di interessi da parte dei componenti della Commissione

Dall'esame degli atti relativi alle singole procedure di affidamento condotte mediante il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, si evince che i membri delle Commissioni Giudicatrici, nominati fra il personale dell'Ente sulla base delle competenze e dell'esperienza professionale, in ottemperanza all'art. 93 del nuovo Codice dei Contratti, hanno sottoscritto apposita autodichiarazione a garanzia dell'imparzialità nel processo di valutazione delle offerte e dell'assenza di conflitto di interessi, anche potenziale, nei confronti di uno degli operatori economici partecipanti alla procedura di aggiudicazione.

<i>tipologia incarico</i>	<i>titolari di incarico di E.Q</i>	<i> dipendenti privi di incarico di E.Q</i>	<i> astenuti</i>
Membro Commissioni Giudicatrici procedure di affidamento		8	1
Presidente Commissioni Giudicatrici procedure di affidamento	1	2	

Nell'anno in corso non sono state espletate procedure concorsuali volte al reclutamento di personale e, pertanto, non si è reso necessario nominare le relative Commissioni Esaminatrici.

Monitoraggio

attuazione: la misura viene attuata

idoneità: la misura si ritiene idonea a prevenire potenziali situazioni di favoritismi o di distorsioni nel processo aggiudicativo degli appalti pubblici

2.3 Formazione specialistica dei RUP e di tutti i soggetti coinvolti nelle procedure di affidamento dei contratti e di esecuzione dei contratti

La formazione dei dipendenti coinvolti a vario titolo nel settore degli appalti pubblici è funzionale alla loro qualificazione e contribuisce alla riduzione dell'impatto del contenzioso in materia. Il nuovo Codice dei Contratti, d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, nella prima parte, dedicata ai *Principi* (vedi l'art. 1, principio del risultato, e art. 2, principio della fiducia), ha infatti ribadito l'importanza della programmazione di strategie formative, prevedendo il rafforzamento delle capacità professionali dei dipendenti anche attraverso la predisposizione dei piani di formazione. Nella sezione 3 "Organizzazione e Capitale Umano" del P.I.A.O. 2023/2025, fra le aree tematiche con carattere di obbligatorietà fra le quali articolare l'offerta formativa dell'ente, è stata individuata l'area delle competenze tecnico – specialistiche, correlate ai diversi ruoli e profili professionali.

Nello specifico, allo scopo di approfondire ogni profilo innovativo e le criticità applicative della nuova disciplina del Codice dei Contratti, sono stati organizzati, in favore dei RUP e dei Funzionari operanti nelle procedure di affidamento dei contratti, numero dieci corsi di formazione specialistica ad opera di esperti del settore degli appalti pubblici, per un totale di numero 35 ore di formazione.

Monitoraggio

attuazione: la misura viene attuata

idoneità: la misura si ritiene funzionale alla costruzione di un clima di fiducia professionale e di legalità, pertanto, idonea, a prevenire potenziali condotte opache nella gestione delle procedure affidative degli appalti pubblici.

2.4 Formazione specialistica su tematiche di competenza dell'Ufficio

La formazione della personale del Comune di Silea investe l'ente in modo trasversale e assume un ruolo centrale nella valorizzazione del personale e nello sviluppo delle competenze professionali, manageriali e relazionali, necessarie ad un agire amministrativo corretto, efficace e tempestivo, nella consapevolezza che la crescita e l'innovazione nella Pubblica Amministrazione comporti sempre un notevole investimento sulle risorse umane. Il Comune di Silea assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per il miglioramento della qualità dei processi organizzativi dell'Ente.

Nel corso dell'anno 2023, la formazione specialistica sulle tematiche di competenza dei vari Uffici è stata erogata in maniera continuativa ed è stata offerta a tutti i dipendenti sulla base delle diverse esigenze formative riscontrate.

L'offerta formativa erogata nell'anno in corso è stata articolata nelle seguenti aree tematiche:

Area tematica	numero corsi	sub totale ore
Contabilità e Tributi	33	34
Informatica	4	51
Contratti	10	25
Giuridico/normativa	17	50
Cultura	1	2
Personale	11	29
Tecnico/specialistica	6	17
Patrimonio	2	4

Totale ore → 212

Nell'anno 2023 è stata attivato, altresì, un percorso di formazione specialistica trasversale, che ha avuto ad oggetto in modo prevalente la formazione digitale, attraverso la fruizione

della formazione on line attivata dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito del progetto "Riformare la PA" mediante "Syllabus", finalizzata a fornire le competenze digitali necessarie per operare in modo sicuro e consapevole all'interno di una Pubblica Amministrazione sempre più digitale. Nella sezione 3 del P.I.A.O. "Organizzazione e Capitale Umano", nella sottosezione relativa alle priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze, sono stati individuati i dipendenti, suddivisi per qualifica professionale, che avrebbero partecipato alla formazione Syllabus nel corso del triennio di riferimento del predetto documento di programmazione, e precisamente:

<i>annualità</i>	<i>area degli Operatori Esperti</i>	<i>area degli Istruttori</i>	<i>area dei Funzionari e della E.Q.</i>
2023	0	6	4
2024	1	11	7
2025	1	15	9

Il numero dei dipendenti destinatari della formazione Syllabus per l'anno 2023 è stato elevato a 15 in fase di stesura del Piano della Performance e Piano Dettagliato degli Obiettivi per il triennio 2023/2025. In sede di monitoraggio degli obiettivi, ogni Responsabile di Settore ha verificato lo stato di partecipazione dei dipendenti che hanno concluso il proprio percorso formativo entro il 31.12.2023.

Monitoraggio

attuazione: la misura viene attuata.

idoneità: la misura è idonea a diffondere un insieme di competenze e conoscenze necessarie a svolgere in maniera efficiente le funzioni che presentano un rischio corruttivo. Un ente composto da personale competente e professionalmente preparato e più capace di individuare e realizzare valore pubblico, è meno esposto al rischio di condotte devianti rispetto l'interesse pubblico.

2.5 Inserimento delle clausole anticorruzione nei capitolati/contratti

Il RPCT ha sottoposto a controllo numero 3 contratti rogati in forma pubblico-amministrativa e numero 21 contratti/convenzioni non registrati, stipulati nel periodo 01.01.2023-30.11.2023, al fine di verificare l'inserimento all'interno degli stessi di clausole specifiche indirizzate alla prevenzione della corruzione e finalizzate a rendere edotta la controparte contrattuale al fatto che la stessa, durante l'esecuzione del rapporto contrattuale, è tenuta ad assicurare la conformità del proprio agire alla vigente normativa in materia di anticorruzione, con specifico riferimento alle clausole previste dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, relative al rispetto dei protocolli di legalità tra Stazione Appaltante e Prefetture e del Codice di Comportamento dell'Ente.

Dai controlli effettuati sui capitolati di gara e sui contratti di acquisizione di beni, servizi e affidamento di lavori, non si rilevano criticità relative all'inserimento negli stessi delle clausole specifiche in argomento.

Si rileva che, di contro, non viene inserita alcuna clausola specifica indirizzata alla prevenzione della corruzione, nei contratti/convenzioni sottoscritte con gli istituti scolastici del territorio per l'avvio di percorsi di alternanza scuola/lavoro o con le associazioni del territorio per l'utilizzo delle sale e/o degli impianti sportivi comunali.

Monitoraggio

attuazione: la misura viene attuata.

idoneità: la misura è idonea ad aumentare il livello di trasparenza e a prevenire fenomeni di illegalità negli appalti pubblici.

Misura correttiva del RPCT:

Si dispone l'inserimento delle seguenti clausole specifiche in materia di anticorruzione nei contratti/convenzioni che non hanno ad oggetto acquisizione di beni, servizi e affidamento di lavori e nella corrispondenza mediante la quale viene perfezionato un contratto fra l'ente e l'operatore economico per l'esecuzione di lavori o la fornitura di beni/servizi:

1. *“il Concessionario/l’Affidatario/il Gestore, o altro soggetto individuato dall’ufficio si impegna, altresì, per quanto applicabile, a rispettare e a far rispettare ai propri collaboratori il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62, come modificato con d.p.r. 13 giugno 2023, n. 81) e il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Silea, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 27.01.2014, nella consapevolezza che la violazione di detti obblighi comporterà per l’Amministrazione la facoltà di risolvere il contratto, qualora, in ragione della gravità o della reiterazione, la stessa sia ritenuta grave, previo espletamento di una procedura che garantisca il contraddittorio”*.
2. *“il Concessionario/ l’Affidatario/il Gestore, o altro soggetto individuato dall’ufficio prende atto che, ai sensi della nuova disciplina sull’istituto del whistleblowing – d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 - le segnalazioni di eventuali condotte illecite di cui sia venuto/a a conoscenza in ragione del rapporto giuridico con il Comune di Silea, possono essere trasmesse al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Silea, utilizzando i canali interni di segnalazione attivati dall’Ente e indicati nell’atto organizzativo per la gestione delle segnalazioni disponibile sul sito istituzionale dell’Ente”*.

2.6 Rifiutare per sé o per gli altri regali o altre utilità non di modico valore

Il principio generale di cui all'art. 4 del d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 prevede che il dipendente comunale non solleciti, non chieda, per sé o per gli altri, alcun regalo o altra utilità, anche di modico valore, a titolo di corrispettivo per compiere o aver compiuto atti relativi al proprio ufficio. **Tale divieto è assoluto e il dipendente non deve accettare regali o altre utilità neppure presso il proprio domicilio.** L'eccezione a tale principio generale è costituita da regali di modico valore ricevuti o offerti occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini locali.

Ai fini di monitorare l'attuazione di tale misura, è stato chiesto a ogni dipendente di comunicare al proprio Responsabile, tramite modulo appositamente predisposto e compilato in tutte le sue parti, ogni eventuale utilità/regalo, non di modico valore, ricevuto alla data del 31.12.2023. Il suddetto modulo è stato distribuito ai dipendenti comunali nel mese di dicembre, in considerazione del fatto che proprio le festività potrebbero rappresentare un'occasione per ricevere regali, anche non di modico valore, da parte di soggetti con cui i dipendenti intrattengono rapporti, anche indiretti, per motivi di servizio.

Analizzate le dichiarazioni rese dal personale del Comune di Silea alla data del 31.12.2023, non si rilevano casi di dipendenti che abbiano ricevuto regali o altre utilità, per sé o per gli altri, in violazione di quanto previsto dalla normativa vigente e in contrasto con i doveri minimi di lealtà, diligenza e buona condotta.

Monitoraggio

attuazione: la misura viene attuata. **idoneità:** la misura è idonea ad assicurare la correttezza e la trasparenza nello svolgimento delle funzioni della Pubblica Amministrazione.

3. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si ritiene che lo stato di attuazione della sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza” del P.I.A.O. 2023/2025 e del Comune di Silea e delle misure di prevenzione in esso contenute sia stato complessivamente soddisfacente, nonostante il perdurare di alcune criticità evidenziate nel corpo della relazione.

I Responsabili di Settore e i dipendenti acquisiscono una sempre maggiore consapevolezza dei rischi di “cattiva amministrazione”, rendendo così possibile una strategia di prevenzione attraverso gli strumenti attualmente disponibili e secondo un modello di gestione condivisa del rischio corruttivo.

Si ritiene efficace una strategia di prevenzione basata su un’integrazione di misure generali e misure specifiche ed un’attività di monitoraggio che privilegi i processi considerati ad alto rischio corruttivo.

Rispetto alla messa in atto del processo di gestione del rischio, il RPCT ha svolto un ruolo di impulso attraverso l’erogazione di una formazione specifica destinata ai dipendenti che operano nelle varie aree di rischio e la sensibilizzazione di tutto il personale sui temi dell’etica, della trasparenza e dell’integrità amministrativa.

Il RPCT svolge, altresì, ruolo di coordinamento attraverso la disposizione di misure correttive che incidano sulla progettazione di un sistema di gestione del rischio sempre più adeguato all’Ente.

Il Segretario Generale
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Avv. Nicoletta Mazzier
(firma acquisita digitalmente)