

Relazione annuale di monitoraggio ai sensi dell'art. 1, c. 14, l. 190/2012

anno 2022

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 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 2022, dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT 2022/2024 (parte seconda – sez. 5 “*Trattamento del rischio*”), approvato con delibera di Giunta Comunale n. 40 del 27.04.2022, al fine di consentire tempestivi ed opportuni interventi correttivi in caso di criticità riscontrate a seguito di scostamenti fra valori attesi e quelli rilevati.

Al fine di effettuare il monitoraggio delle attività previste nel PTPCT 2022/2024, con nota protocollo n. 22408 del 5.12.2022, indirizzata ai quattro Responsabili di Area, il RPCT ha richiesto agli stessi gli adempimenti previsti nella parte seconda del Piano, alla sez. 7 “*Monitoraggio: valutazione e controllo dell'efficacia del PTPCT*”, diversificati per ogni Unità Organizzativa, in base ai processi individuati nell'allegato “*Analisi del contesto interno – contesto gestionale. Mappatura dei processi*”.

Per quanto riguarda le attività di monitoraggio, il PTPCT 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 Piano, richiederebbe un considerevole onere organizzativo in termini di reperimento ed elaborazione delle informazioni.

In riferimento all'anno 2022, sono state selezionate dal RPCT le seguenti misure da assoggettare a verifica:

MISURE GENERALI:

- formazione del personale;
- conferimento e autorizzazioni di incarichi ai dipendenti - attività ed incarichi extra – istituzionali - art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e art. 1, comma 58 bis L. 662/1996 (PNA 2013 – Tavole delle misure – Tavola n. 7);
- Conflitto di interesse – art. 6 bis della L. 241/1990 e D.P.R. 62/2013 (PNA 2013).

MISURE SPECIFICHE:

- adeguata verbalizzazione delle attività;
- esplicitazione dei criteri utilizzati per la scelta dell'OE.

ALTRE MISURE A CARATTERE OBBLIGATORIO:

- rotazione degli incarichi di arbitrato.

Entro il termine stabilito del 15 dicembre 2022, i Responsabili di Area 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 selezionate dal RPCT è sintetizzato nella seguente tabella:

misure generali	pianificata	attuata
Formazione del personale	SI	SI
Conferimento e autorizzazioni di incarichi ai dipendenti	SI	SI
Conflitto di interesse	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
Adeguate verbalizzazione delle attività	SI	SI
esplicitazione dei criteri utilizzati per la scelta dell'OE	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 2022, 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 PTPCT 2022/2024 e oggetto di attività di verifica per l'anno 2022.

1.1 formazione del personale

Come per l'anno precedente, anche per l'anno 2022, la formazione del personale in materia di anticorruzione è stata effettuata mettendo a disposizione di tutti i dipendenti un pacchetto formativo di corsi fruibili in modalità e-learning, diversificati in relazione al ruolo svolto dal dipendente e alla diversa casistica di esposizione ai rischi di corruzione.

Il percorso formativo è stato, pertanto, strutturato su due livelli: un livello generale (obbligatorio per tutti i dipendenti) finalizzato all'aggiornamento in merito alla complessiva normativa in materia di anticorruzione, ed un livello specifico, relativo alle politiche e agli strumenti utilizzati per la prevenzione del rischio corruttivo in relazione ai ruoli svolti da ciascun dipendente all'interno dell'Amministrazione.

1.2 conferimento e autorizzazioni di incarichi ai dipendenti - attività ed incarichi extra – istituzionali – 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.

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

<i>tipologia incarico</i>	<i>dipendenti titolari di P.O.</i>	<i>dipendenti senza P.O.</i>
Membro esperto Commissioni Esaminatrici concorsi pubblici	1	
Componente gruppi di studio/lavoro in materie specialistiche	2	
Rilevatore Statistico		1
Membro esperto Commissione Giudicatrice per affidamento concessioni/appalti di servizi		1

Non sono pervenute segnalazioni in merito allo svolgimento di incarichi extra – istituzionali non preventivamente autorizzati.

1.3 conflitto di interesse – 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.

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 Unico del Procedimento.

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

dipendenti titolari di P.O.	Dipendenti senza P.O.	pratica/attività	Provvedimento del Responsabile di Area/Segretario Generale
1		Adozione provvedimento amministrativo	Il Segretario Generale, valutata la sussistenza di una situazione che integrava l'ipotesi di conflitto di interessi attuale, ha disposto l'astensione del dipendente interessato, titolare di P.O., dal compiere ulteriori attività ed ha, contestualmente, assegnato ad un altro dipendente titolare di P.O. le competenze in merito all'espletamento dell'istruttoria e all'adozione del provvedimento finale.

Dall'esame dei verbali relativi alle attività di monitoraggio forniti dal Responsabile dell'Area 3^A "Servizi alla Persona", si evince, altresì, che, come da buona prassi, lo stesso Responsabile si sostituisca agli Assistenti Sociali nello svolgimento di colloqui con l'utenza nei casi in cui gli stessi abbiano dichiarato verbalmente la presenza di una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale.

Note/Misure correttive del RPCT: si dispone la distribuzione a tutti i dipendenti dell'Ente del modulo relativo alla dichiarazione di astensione in presenza di conflitto di interessi. Le dichiarazioni dovranno essere rese da ciascun dipendente al proprio Responsabile di Area o, in caso di dipendenti titolari di P.O., al Segretario Generale, per consentire agli stessi i successivi adempimenti di competenza, fra cui l'archiviazione cartacea/informatica delle predette comunicazioni e la predisposizione di apposita banca dati da mantenere sempre aggiornata, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 5, comma 3, del Codice di Comportamento dell'Ente.

E' in fase di definizione la stesura di Linee Guida relative alla individuazione/gestione delle situazioni di conflitto di interessi, che costituirà un allegato dei prossimi atti di programmazione dell'Ente (PIAO – sez. 2 – *Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione*), in ottemperanza alla definizione degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 21.11.2022 e che verranno rese note a tutti i dipendenti al fine di renderli edotti e promuovere la diffusione dei principi di responsabilità, integrità e trasparenza, perché riconoscere e saper gestire il conflitto di interessi vuol dire innanzitutto proteggere il valore pubblico, che rappresenta l'elemento fondante di tutto l'agire amministrativo e dell'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

2. SINTESI DELL'ATTUAZIONE DELLE ALTRE MISURE GENERALI

Nel corso dell'annualità di riferimento, lo stato di programmazione e attuazione delle altre misure generali previste dal PTPCT, non oggetto di specifica attività di monitoraggio, è sintetizzato nella seguente tabella:

<u>misure generali</u>	<u>pianificata</u>	<u>attuata</u>
Trasparenza	SI	SI
Codice di comportamento	SI	SI
Rotazione	SI	NO
Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali	SI	SI
Inconferibilità per particolari posizioni dirigenziali	SI	SI
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	SI	SI
Formazione commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento incarichi dirigenziali in caso di condanna penale	SI	NO
Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblower)	SI	SI
Patti di integrità	SI	SI

2.1 alcune considerazioni sullo stato di attuazione delle altre MG, previste dal PTCPT e avente carattere di obbligatorietà

In merito agli adempimenti degli obblighi di **trasparenza**, si ritiene, nel complesso, che il livello di attuazione sia soddisfacente, come rilevato anche nelle griglie di rilevazione dell'OdV al 31.05.2022 e al 31.10.2022.

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 che saranno 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.

Rispetto alle misure generali programmate nel PTPCT, 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 P.O., in caso di assenza. Peraltro, nel corso dell'anno 2022, vi è stata l'immissione nell'organico dell'Ente di numero sette nuovi dipendenti che hanno preso il posto di personale cessato dal servizio, dando così attuazione, di fatto, alla misura della rotazione ordinaria.

Nel corso dell'anno 2022 la misura di **rotazione straordinaria** non si è resa necessaria in assenza degli indispensabili presupposti.

L'accertamento dell'assenza di cause di **incompatibilità e inconfiribilità per particolari posizioni dirigenziali** avviene mediante l'acquisizione di dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dai dipendenti interessati. I quattro Responsabili di Area, 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 PTPCT.

Per quanto riguarda il **pantouflage**, la misura di prevenzione si ritiene attuata, dal momento che il PTPCT prevede l'inserimento da parte dei Responsabili di Area nei bandi, nei relativi disciplinari e nei contratti, a prescindere dall'importo economico e dalla procedura prescelta, l'obbligo da parte dell'Operatore Economico di non aver stipulato contratti di lavoro o attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici che abbiano esercitato potere negoziale e autorotativo per conto dell'Ente, nella consapevolezza delle relative sanzioni conseguenti alla violazione del suddetto divieto.

Non sono stati previsti, nel corso dell'annualità di riferimento, interventi idonei a garantire l'attuazione della misura di prevenzione "**Formazione commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento incarichi dirigenziali in caso di condanna penale**", dal momento che la stessa si ritiene ricompresa nelle misure relative all'insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità per posizioni dirigenziali.

La misura di tutela del dipendente che segnala illeciti (**Whistleblowing**) viene garantita attraverso la messa a disposizione di idonea piattaforma con la quale possono essere inoltrate le segnalazioni. Viene garantita in ogni circostanza la tutela dell'anonimato, al fine di consentire al segnalante di superare i legittimi timori legati alla denuncia dell'illecito. La

segnalazione viene ricevuta esclusivamente dal RPCT e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante. Le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo web <https://comunesilea.whistleblowing.it>.

Per quanto riguarda, infine, 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.

Note/Misure correttive del RPCT: I Responsabili di Area sono tenuti ad adottare delle misure per evitare che il dipendente che non può essere sottoposto a rotazione abbia un controllo esclusivo dei processi di propria competenza, con specifico riferimento a quelli che si ritengono più esposti al rischio di corruzione. A titolo di esempio, il Responsabile di Area potrebbe rafforzare le misure di trasparenza, adottare delle modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio, privilegiando meccanismi di condivisione delle informazioni e delle fasi procedurali, attraverso una corretta articolazione dei compiti e delle competenze (con specifico riferimento alle procedure attivate mediante il Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione M.E.P.A., a garanzia delle correttezza delle stesse, si raccomanda la distinzione fra le due utenze previste dalla piattaforma, ovvero il Punto Istruttore e il Punto Ordinate. Il primo assiste il Punto Ordinate (soggetto dotato di potere di stipula) nello svolgimento delle attività sulla piattaforma di e- Procurement e nell'utilizzo degli strumenti di acquisto e può, pertanto, predisporre bozze di negoziazioni da sottoporre alla sua approvazione.

3. RENDICONTAZIONE DELLE MISURE SPECIFICHE

La presente sezione illustra l'andamento relativo all'attuazione delle misure specifiche, previste dal PTPCT 2022/2024 e oggetto di attività di verifica per l'anno 2022.

3.1 adeguata verbalizzazione delle attività (misura specifica correlata a processi a rischio alto)

Ai fini del monitoraggio della corretta applicazione della misura, il RPCT ha chiesto di sottoporre a verifica la verbalizzazione delle attività relative ai concorsi pubblici banditi dall'Ente, per assicurare la trasparenza dell'attività amministrativa concernente le procedure selettive per l'assunzione di personale (art. 1, commi 15 e 16, L. 190/2012).

I verbali presi in esame sono stati i seguenti:

- n. 2 verbali relativi ad un concorso pubblico bandito dal Comune di Silea nell'anno 2021, ed aventi ad oggetto lo svolgimento della prova orale tenutasi nel mese di febbraio 2022, e la conseguente predisposizione della graduatoria finale.
- n. 2 verbali relativi a due concorsi pubblici banditi dall'Ente nel mese di settembre u.s., ed aventi ad oggetto le seguenti attività: esame delle domande pervenute, modalità di svolgimento delle prove d'esame, criteri di valutazione, diario delle prove, comportamenti da tenersi dai candidati.

Dall'esame della suddetta documentazione, si evince che i verbali sono stati redatti in forma scritta e riassuntiva, utilizzando un linguaggio semplice e comprensibile. In merito alla

struttura, gli avvenimenti vengono riportati in ordine cronologico, nella loro essenzialità, e rappresentano una riproduzione fedele di quanto si è svolto alla presenza del Segretario verbalizzante.

I verbali prodotti soddisfano, pertanto, i requisiti essenziali di obiettività e chiarezza espositiva, consentendo la verifica della regolarità delle operazioni concorsuali in esame.

3.2 esplicitazione dei criteri utilizzati per la scelta dell'OE (misura specifica correlata a processi a rischio alto)

in base ai processi individuati nell'allegato "Analisi del contesto interno – contesto gestionale. Mappatura dei processi" del PTPCT 2022/2024, la misura specifica risulta correlata ai processi dei seguenti servizi:

- Area 3 Servizi alla Persona – Servizio 2 Istruzione
- Area 4 Ufficio Tecnico, Ambiente e Attività Produttive – Servizio 3 Lavori Pubblici.

Dall'esame dei relativi atti amministrativi, si evince che i predetti Uffici esplicitano i criteri di scelta dell'affidatario negli avvisi pubblici, nei bandi e relativi capitolati e nelle determine a contrarre, dando atto nei successivi provvedimenti di aggiudicazione del possesso da parte dell'operatore selezionato dei requisiti richiesti nella determina a contrarre o atto equivalente, e della rispondenza dell'offerta dell'OE agli interessi dell'Ente.

Note/Misure correttive del RPCT: in ottemperanza agli obblighi di motivazione del provvedimento amministrativo e al fine di assicurare la massima trasparenza, si dispone l'aggiornamento della mappatura dei processi dell'Ente, allo scopo, fra l'altro, di correlare la misura specifica relativa ai criteri di selezione del contraente a tutti i servizi dell'Ente interessati da procedure di affidamenti di appalti/concessioni di lavori, forniture e servizi. Si raccomanda, inoltre, laddove sia possibile, di soddisfare l'onere motivazionale anche per affidamenti diretti e di modico valore, che si può dispiegare, ad esempio, attraverso una forma di selezione economica degli OE mediante una valutazione comparativa di preventivi, che, secondo quanto espresso nelle Linee Guida n. 4 dell'ANAC, costituisce una *best practise* anche alla luce del principio di rotazione, inteso dall'Autorità come il non consolidarsi di rapporti solo con alcune imprese del territorio.

4. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si ritiene che lo stato di attuazione del PTPCT 2022/2024 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 Area 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 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.

Silea, 11.01.2023

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