



Comune di Pederobba
Piazza Case Rosse 14 - 31040 Onigo di Pederobba
(Treviso)

Monitoraggio

del

Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024

Verbale del 21/11/2022

Il Responsabile

per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Premesso che:

il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 202-2023 è stato approvato dall'esecutivo in data 17.01.2022 con la deliberazione n.2 del 17.01.2022;

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 21.11.2022, alle ore 17.30,

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 nel PTPCT.

Trasparenza

Il **PTPCT** 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.**

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 piccolo ente, 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 dipendenti 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 viene impartita in progress tramite affiancamento nella redazione degli atti evidenziando tal volta prassi difformi - scorrette 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 piccolo ente nel quale le prassi corruttive non sono nemmeno immaginabili ho ritenuto superflua l'adesione 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 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.

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 primo Codice di comportamento è stato approvato dall'organo esecutivo in data 16.12.2013 con deliberazione di Giunta Comunale n.85.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata con l'approvazione del Codice di comportamento, strumento oltremodo necessario e ma risalente al 2013. Inoltre la legislazione in materia di anticorruzione ha avuto nel contempo un copioso sviluppo e appariva utile un aggiornamento di tale codice. Da far notare come la stesura del nuovo codice di comportamento è stata 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 linea con le indicazioni nazionali e prevista in € 150,00. Il nuovo codice di comportamento è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n.57 del 21.06.2021.

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 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.

La clausola compromissoria nei contratti d'appalto e concessione

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:

Non si è mai ricorsi all'arbitrato in quanto gli arbitrati costano e un ente delle nostre dimensioni non può permetterselo. Gli arbitrati sono sempre stati un fallimento per gli Enti Locali: costosissimi e avversi ai Comuni.

Conflitto di interessi, inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di dirigenti, funzionari e dipendenti

Allo scopo di monitorare e rilevare eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, il RPCT aggiorna periodicamente le dichiarazioni rese dai dipendenti.

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.

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

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 ed è rispettato il divieto di conflitto di interessi.

Commissioni we conferimento degli incarichi in caso di condanna

MISURA:

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile di P.O. 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.

Misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

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 la cui chiave è segretata per la denuncia di comportamenti in violazione ai doveri d'ufficio da parte dei dipendenti e cittadini.

Protocolli di integrità e 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 approvato il proprio schema di "Patto d'integrità" congiuntamente al PTPCT 2020-2021, quale allegato del piano stesso.

La sottoscrizione del Patto d'integrità è stata imposta, in sede di gara, ai concorrenti delle procedure d'appalto di lavori, servizi e forniture. Il Patto di integrità viene allegato, quale parte integrante, al Contratto d'appalto.

MONITORAGGIO:

Tale misura è applicata ai contratti di appalto dell'Ente.

Rapporti con i portatori di interessi

MISURA:

L'amministrazione intende dotarsi di un regolamento simile a quello licenziato dalla stessa Autorità, con la deliberazione n. 172 del 6/3/2019, che disciplini i rapporti tra amministrazione e portatori di interessi particolari.

MONITORAGGIO:

L'Ente applicherà di conseguenza il regolamento.

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.42 del 08.06.1992.

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 e' in programma l'approvazione di un nuovo regolamento di concessione dei contributi.

Concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del d.lgs. 165/2001 e del regolamento di organizzazione dell'ente approvato con deliberazione dell'esecutivo n. 37 del 19.03.2008 e ss.mm..

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*amministrazione trasparente*".

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

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 o sintomi di fenomeni corruttivi con rallentamento della pratiche per stimolare fatti corruttivi di rilievo.

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 i piani anticorruzione parrebbero efficaci ed adeguate.

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

Verbale depositato il 21.11.2022

Il Responsabile

per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

IL SEGRETARIO COMUNALE

