

**Monitoraggio**  
del  
**Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la  
trasparenza 2021-2023**  
Verbale del 13 novembre 2021

**Il Responsabile**  
**per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza**  
**Dr. PAOLO ORSO**

Premesso che:

il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023 è stato approvato dall'esecutivo in data 31.03.2021 con la deliberazione n. 22 del 31.03.2021

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 13 novembre 2021 alle ore 9.00,**

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.”

Nel caso concreto non essendosi verificato alcun caso di “corruzione”, neppure in senso lato il PTPCT non ha previsto misure specifiche da corruzione, ma ha ritenuto che il migliore antidoto sia la pubblicità degli atti e la loro corretta redazione e che il Comune assuma la veste di Casa di Vetro

#### **MONITORAGGIO:**

il sottoscritto, pertanto, ha verificato **che nonostante le ridotte dimensioni dell'ente e l'assenza di qualche dipendente, la trasparenza è sempre stata attuata nella misura massima possibile. 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 e confronto tra il sottoscritto e i dipendenti del Comune, in occasione dell'analisi di problematiche e pratiche di ufficio. Ogni atto infatti può riservare elementi di “corruzione” intesa quale non corretto esercizio delle proprie funzioni e dal confronto sono sempre emersi atti e provvedimenti corrispondenti all'interesse pubblico e a scopi di carattere generale. La formazione, quindi, è stata impartita dal sottoscritto “in progress” tramite affiancamento ai dipendenti nella redazione degli atti evidenziando prassi talvolta non motivate, quali esempi da non seguire. Notevoli poi sono state le ricerche in internet di buone prassi e la lettura dei pareri e delle sentenze della Corte dei conti del Veneto, divulgati anche agli uffici.

Per il principio secondo il quale la buona fede si presume sono state evitate lezioni sulla corruzione in senso proprio, risultando fino a prova contraria, il comune al riparo da questo reato ma si è cercato di migliorare la comprensibilità e la motivazione dei singoli atti.

È stata installata presso luogo facilmente accessibile anche ai cittadini la apposita cassetta per le segnalazioni di casi di corruzione e/o discriminazione, le cui chiavi sono custodite dal sottoscritto che puntualmente ne verifica il contenuto. Ad oggi nessuna segnalazione è pervenuta.

I responsabili di ciascuna area sono stati coinvolti nell'istituto del controllo successivo degli atti, così da generare consapevolezza sulla lotta alla corruzione "in senso lato", cioè sulla ricerca di una completa legittimità e correttezza della azione amministrativa.

Non, quindi, il mero corso webinar che illustra tutta una serie di reati, ma si è avuta l'analisi concreta on - site con il Segretario Comunale delle problematiche con il dipendente interessato e questa è formazione "anticorruzione".

Personalmente se fossi un dipendente che ha sempre bene agito troverei oltremodo irriguardoso dover frequentare corsi sui reati verso la P.A., mentre stante la farraginosità della legislazione di aiuto è ogni consiglio sulla correttezza, anche sostanziale, degli atti prodotti.

### **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 Codice di comportamento è stato approvato dall'organo esecutivo una prima volta in data 25.01.2014 e poi aggiornato e rivisto nel 2021, per un primo esame, in data 03.11.2021.

### **MONITORAGGIO:**

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata con l'approvazione del Codice di comportamento, strumento risalente a oltre un decennio fa e recentemente aggiornato. Inoltre, la legislazione in materia di anticorruzione ha avuto un copioso sviluppo negli ultimi anni e appariva inutile, solo per ragioni di praticità, non rivedere il codice inserendo anche la lotta alla corruzione e al malaffare e collegando le due normative. Da far notare come la stesura del nuovo codice di comportamento è stata oggetto di una collaborazione a più mani da parte di tutti i dipendenti e si è operata la scelta, quanto ai benefici e ai regali, di prevedere una nuova soglia limite più restrittiva e quantificata in € 100,00.

### **Criteri di rotazione del personale**

La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione.

Non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

La legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede quanto segue: *"(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'art. 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale"*.

In sostanza, la legge consente di evitare la rotazione dei dirigenti/funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per *sostanziale infungibilità* delle figure presenti in dotazione organica.

La dotazione organica dell'ente è limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione.

Non esistono figure professionali perfettamente fungibili all'interno dell'ente.

## **MONITORAGGIO:**

L'Ente ha motivatamente deciso di non ruotare il personale in quanto sarebbe impossibile tale operazione sia per il ridotto numero di dipendenti che per la specializzazione degli stessi. Si ritiene che la rotazione del personale non sia una forma efficace di lotta alla corruzione in quanto sembrerebbe meglio proporre ad un ufficio un ignorante rispetto ad un corrotto, ma la soluzione fa sorgere spontanee delle critiche relative al mancato rispetto dell'art. 97 della costituzione. Si rinvia su tale aspetto al PIANO ANTICORRUZIONE 2021-23.

Non porta ad alcuna soluzione proporre ad un ufficio personale non preparato, forse si dirà meglio un ignorante che un corrotto, ma non è una soluzione. Dove il personale varia e ruota (ad esempio i Prefetti) vi è una omogeneità di preparazione nei funzionari che ruotano, **si cambia la sede ma non la mansione. Negli enti locali si pretenderebbe di mutare le mansioni, fatto che paralizza l'ente.**

## **Ricorso all'arbitrato**

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

## **MONITORAGGIO:**

La misura non è sempre stata attuata in quanto gli arbitrati costano e un ente delle nostre dimensioni non può permetterselo. Alcuni arbitrati (esempio nella materia del GAS) si sono poi dimostrati in contrasto con quella che è la giurisprudenza Amministrativa.

Il Comune rifugge ogni occasione possibile di lite e in ogni caso si avvale della giustizia ordinaria.

## **Disciplina degli incarichi non consentiti ai dipendenti**

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

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

## **MONITORAGGIO:**

I nostri dipendenti sono costantemente vigilati negli incarichi extra moenia e stante le ridotte dimensioni dell'ente, è facile venire a conoscenza di casi di secondi lavori o incarichi non consentiti. Vi è stata talvolta la possibilità che un dipendente pensionato aiuti gratuitamente e spontaneamente il nuovo collega che ha preso il suo posto, ma non sono certo questi gli incarichi vietati.

## **Attribuzione degli incarichi dirigenziali**

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina recata dagli articoli 50 comma 10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 - 27 del d.lgs. 165/2001 e smi.

Inoltre, l'ente applica puntualmente le disposizioni del d.lgs. 39/2013 ed in particolare l'art. 20 rubricato: *dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità*.

#### **MONITORAGGIO:**

Il Sindaco ha disciplinato gli incarichi dirigenziali con apposito decreto n. 27 del 01.08.2020 di nomina delle PO. Tale decreto è pluriennale e corrisponde ad una esigenza di far conto sempre su di uno stesso singolo dipendente essendo l'organico molto ridotto. Si veda il sito Amministrazione trasparente, nessun dipendente apicale si trova in presenza di cause di inconferibilità e incompatibilità.

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

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

l'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001 vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

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. Nel caso dei dipendenti cessati dal servizio non vi sono esempi di svolgimento di attività incompatibili.

#### **Controlli ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici**

L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra. L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

#### **MONITORAGGIO:**

Puntualmente in ogni concorso pubblico sono state richieste ai commissari le apposite dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità. Sono stati verificate tali dichiarazioni.

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

**Paragrafo 5.10. del PTPCT:** la legge 30 novembre 2017, numero 179, reca le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.

#### **MISURA:**

Le modeste dimensioni della dotazione organica dell'ente sono tali da rendere sostanzialmente difficile, se non impossibile, la tutela dell'anonimato del *whistleblower*.

In ogni caso, i soggetti destinatari delle segnalazioni sono tenuti al segreto ed al massimo riserbo. Applicano con puntualità e precisione i paragrafi B.12.1, B.12.2 e B.12.3 dell'Allegato 1 del PNA 2013.

#### **MONITORAGGIO:**

È stata installata un'apposita cassetta per la denuncia anonima di comportamenti in violazione ai doveri d'ufficio.

### **Protocolli di legalità**

#### **Paragrafo 5.11. del PTPCT:**

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 a tutti i concorrenti.

#### **MISURA:**

L'ente ha elaborato un protocollo di legalità da imporre in sede di gara ai concorrenti. Vedasi deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 20.07.2019.

#### **MONITORAGGIO:**

Il protocollo è stato fornito alle ditte appaltatrici dell'ente e puntualmente applicato.

### **Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti**

**Paragrafo 5.12. del PTPCT:** 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:**

**Riprova di tutto ciò è l'attenzione con la quale sono trattate le pratiche di accesso agli atti, sempre evase nei termini.**

**Non vi sono stati casi di segnalazioni e richieste danni conseguenti a ritardi nella definizione dei procedimenti.**

## **Rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti**

### **Paragrafo 5.13. del PTPCT:**

Il sistema di monitoraggio è attivato nell'ambito del *controllo di gestione* dell'ente. Inoltre, taluni parametri di misurazione dei termini procedurali sono utilizzati per finalità di valutazione della *performance* dei dirigenti/responsabili e del personale dipendente.

## **MONITORAGGIO:**

Sono regolarmente effettuati i controlli DURC, casellari giudiziari, antimafia.

## **Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere**

### **Paragrafo 5.14. del PTPCT:**

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. 39 del 17.12.1999 e successivamente modificato con dal medesimo organo con deliberazione n. 3 del 21.02.2000.

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*".

Ancor prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "*amministrazione trasparente*", detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati all'albo online e nella sezione "*determinazioni/deliberazioni*" del sito web istituzionale.

## **MONITORAGGIO:**

Si osserva puntualmente la previsione di legge. È in programma l'approvazione di un nuovo regolamento di concessione dei contributi.

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

### **Paragrafo 5.15. del PTPCT**

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del d.lgs. 165/2001 e del regolamento di organizzazione dell'ente, da ultimo approvato con deliberazione dell'esecutivo n. 29 del 31.03.2008.

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

Ancor prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "*amministrazione trasparente*", detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati secondo la disciplina regolamentare.

#### **MONITORAGGIO:**

Le disposizioni di legge sono state puntualmente attuate.

#### **Valutazione complessiva del sistema: nulla da segnalare**

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 o atti viziati o irregolari.

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 e adeguate e non conviene prevedere ulteriori misure, che sembrerebbero un accanimento in un contesto immune da corruzione

Copia del presente verrà trasmessa ai responsabili d'area, all'organo di revisione, al Sindaco quale Presidente dell'organo consiliare e ai capigruppo consiliari e in Amministrazione trasparente alla voce Atti di controllo.

Verbale depositato il 13 novembre 2021.

Il Responsabile  
per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Paolo ORSO

Firma digitale