

RELAZIONE DI AGGIORNAMENTO PTPC 2020/2022 - COMUNE DI NOCI

Il presente Documento costituisce aggiornamento del PTPC sulla base delle disposizioni di cui alla legge n° 190/2012 e dei più recenti atti di indirizzo emanati in materia da parte dell'Anac.

Prosegue così il percorso di questo Comune, sul solco tracciato dal legislatore nazionale, per rafforzare e sempre meglio integrare il sistema anticorruzione.

Il nuovo Piano precisa e rafforza alcuni aspetti che, in base alla esperienza degli anni precedenti, si ritengono più importanti e più confacenti e vicini alla realtà di questo Comune in cui non si rilevano elementi critici cosicchè si può ritenere che l'ambiente abbia in sè quel senso di responsabilità da cui deriva la vera efficacia del Piano medesimo.

Prendendo spunto proprio dalle indicazioni dell'Anac è possibile identificare le maggiori criticità che si incontrano nel percorso di miglioramento del predetto Piano. In particolare : il reale supporto operativo al ruolo del responsabile del Piano, il coordinamento con i vari strumenti di programmazione dell'Ente, la maggiore consapevolezza della problematica da parte degli organi politici ; sono questi tutti elementi che richiedono adeguata considerazione ed approfondimento poichè solo un sistema organizzativo strutturato ed orientato a creare mentalità e metodi anticorruzione può poi risultare davvero efficace.

L'attuale PTPC, risulta adeguato al contesto e ricomprende le diverse previsioni normative via via emanate in materia ; integra la materia della trasparenza e del codice del comportamento in un unico documento così da risultare un corpo unico di norme utili al contrasto della corruzione intesa nella accezione generale di illegalità diffusa all'interno della organizzazione comunale.

A parere della scrivente il vero ed unico baluardo di difesa rispetto alle situazioni corruttive è dato dal pieno rispetto del principio di legalità che deve sempre informare ogni momento dell'azione amministrativa sia tramite la imprescindibile legittimità della forma sia attraverso la completa adesione della sostanza alla forma.

Tuttavia , organizzare ed indurre poi il cambiamento , non è nè semplice nè immediato; specie nelle realtà medio piccole occorre evitare approcci formalistici e generalistici e cercare di meglio sensibilizzare la organizzazione comunale attraverso misure selezionate, anche grazie ed attraverso l'esperienza , tra quelle più concrete e puntuali; occorre elaborare e proporre segnali facilmente comprensibili dalla struttura e da chi si interfaccia con la struttura medesima affinchè sia chiaro quali siano i valori che orientano l'azione amministrativa in ogni momento .

Venendo ora all'aggiornamento annuale 2020 si registrano i seguenti elementi su cui focalizzare l'attenzione:

1) INTEGRAZIONE

Occorre confermare e proseguire quanto già fatto in passato nella sempre maggiore integrazione tra i vari momenti di programmazione del Comune rendendo sempre più coerenti dati e strumenti; infatti, per una efficace strategia di prevenzione del rischio, l'Anac indica di stabilire un coordinamento nei contenuti tra il PTPC ed il Piano performance; in particolare, nei documenti della performance e del DUP sono già stati inseriti elementi di integrazione e di obbligatorio collegamento con particolare riguardo agli obblighi della trasparenza.

2) MAPPATURA PROCESSI AMMINISTRATIVI

Uno degli obiettivi più importanti del nuovo Piano è arrivare, pur con gradualità, ad esaminare l'intera attività amministrativa del Comune, mappandone i processi ed identificando quelli potenzialmente più esposti al rischio corruttivo. Il lavoro svolto nei precedenti aggiornamenti del Piano ha consentito, via via negli anni e con la collaborazione dei responsabili di settore, di analizzare numerosi ed importanti processi amministrativi, elaborando le rispettive schede. Secondo il nuovo approccio metodologico che privilegia ora l'aspetto qualitativo rispetto a quello quantitativo si è provveduto ad enucleare una serie di processi amministrativi indicando la relativa unità organizzativa responsabile sulla base della attuale situazione organizzativa. Il lavoro è stato condotto in continuità ma tenendo conto dei necessari aggiornamenti e del contesto in cui si opera; si tratta evidentemente di una attività alquanto complessa, delicata e non esaustiva che richiede ulteriore tempo ed approfondimento e questo sarà fatto nel corso di vigenza del Piano, così come espressamente chiarito dall'Anac. In particolare, si ritiene che, per superare ed evitare approcci formali, sia necessario focalizzare l'attenzione sulla razionalizzazione e messa a sistema delle procedure, sensibilizzando il ruolo anche degli altri soggetti coinvolti quali i responsabili di settore, i dipendenti, ecc. Pertanto, effettuata la nuova mappatura col presente Piano, si realizzeranno eventuali integrazioni ed aggiornamenti nel corso di vigenza del Piano stesso, approfondendo gli elementi di analisi al fine di elevarne il grado di completezza. Secondo gli indirizzi dell'Anac, i processi identificati nel presente Piano fanno riferimento alle n° 11 aree di rischio oltre quella dei cd. altri servizi, il tutto tenendo conto della dimensione del Comune. In particolare, per la gestione dei rischi è importante effettuare la analisi del contesto interno ed esterno. Per quanto riguarda il contesto esterno ossia l'ambiente socio-economico in cui l'Amministrazione opera, occorre reperire e valutare i dati e le informazioni del contesto sociale, economico, culturale. Si tratta di una attività che potrà essere utilmente sviluppata anche con le commissioni consiliari, l'utilizzo di banche dati e documenti, ecc. Per quanto poi riguarda il contesto interno del Comune si tratta di analizzare aspetti organizzativi che possono avere influenza sui fenomeni rilevanti per il Piano; trattasi di elementi decisivi per contestualizzare il sistema preventivo e facilitare anche l'attuazione delle misure. Questo studio sarà ulteriormente sviluppato e sempre condotto con l'ausilio

dei responsabili di settore che ben conoscono le caratteristiche ambientali in cui operano e possono proporre le misure in grado di incidere efficacemente sulla organizzazione. Si tratta di attività che una volta avviate col presente nuovo Piano 2020 saranno poi approfondite trattandosi di elementi variabili e suscettibili di definizione sempre più analitica. In ogni caso, la riflessione condotta per l'analisi del rischio ha riguardato principalmente taluni fattori che, se mancanti, possono agevolare l'accadere di fatti/comportamenti corruttivi, ad esempio: mancata definizione dei ruoli e delle responsabilità, mancanza di controlli sull'operato dei dipendenti, eccessiva complessità delle procedure, mancanza di trasparenza, ecc. L'attività svolta per il presente Piano ha tenuto conto del poco tempo a disposizione rispetto alla emanazione dei nuovi indirizzi Anac (novembre 2019); in ogni caso, guidati dai criteri di gradualità e prudenza, unitamente ai responsabili di settore, si procederà con il loro prezioso supporto ad ottemperare alle nuove disposizioni ben sapendo che si tratta di un work in progress. Più in particolare, tenendo conto delle indicazioni dell'Anac ossia di operare in base al contesto, elevando in maniera graduale i livelli di qualità e di complessità nella valutazione del rischio, si ritiene che, attraverso il fattivo coinvolgimento dei responsabili e l'indicazione negli obiettivi performance, si possano trattare una serie di indicatori sicuramente ampliabili e migliorabili col tempo quali, ad esempio: la presenza di interessi economici / benefici di un certo spessore che comportano un incremento del rischio corruttivo; la eccessiva discrezionalità di un procedimento che comporta maggiore rischio rispetto ad un procedimento più vincolato; la rilevazione di eventuali eventi corruttivi del passato che rendano necessario monitorare maggiormente i procedimenti analoghi; la scarsa collaborazione / interesse da parte del responsabile del procedimento che può rappresentare un tentativo di opacizzare la procedura, ecc. Per queste ragioni è necessario che la collaborazione rispetto al responsabile del PTPC diventi adempimento obbligatorio e sanzionabile a livello di retribuzione di risultato per i responsabili di Settore. In tal senso risulta fondamentale la integrazione con il lavoro svolto dall'Oiv. Altri elementi da approfondire, anche volendo creare delle serie storiche di dati, sono quelli che rinveniamo, ad esempio, dalle procedure disciplinari, dai dati giudiziari a carico di dipendenti, dalle procedure per responsabilità contabile, dai ricorsi in materia di affidamento lavori, servizi e forniture, dai reclami, dalle indagini sulla qualità dei servizi resi al cittadino, ecc. Trattasi di dati da rilevare con attenzione e col tempo e per i quali la valutazione deve essere condotta con altrettanta attenzione, ragionevolezza e prudenza, al fine di evitare la loro sovrastima/sottostima. In ogni caso, il metodo usato per il presente Piano e condiviso con i responsabili di settore, è stato quello dell'autovalutazione ed ha consentito di pervenire ad una serie di importanti risultati, dispiegati nelle tabelle che si allegano e che saranno successivamente ripresi ed approfonditi, in corso di vigenza del Piano stesso. Nel presente Piano, inoltre, superata la fase cd. quantitativa a favore di un giudizio qualitativo, si è voluto applicare una scala ordinamentale del seguente tipo, alla luce dei sei indicatori espressi dall'Anac, e precisamente :N= rischio quasi nullo;B-

=rischio molto basso B= rischio basso; M= rischio moderato; A= rischio alto; A+= rischio molto alto; A++ = rischio altissimo. Di conseguenza ,per ciascun processo sottoposto a mappatura, si è fornita una sintetica motivazione e sono state stabilite le azioni da svolgere per ridurre il rischio ben sapendo che non è possibile pensare ad un rischio pari a zero ma tentando di individuare, sulla base di elementi oggettivi e di conoscenza , quali siano le situazioni per le quali si ritiene prioritario intervenire perchè ritenute maggiormente esposte. Il risultato del lavoro condiviso con i responsabili di settore costituisce così ora una base di partenza che consentirà, anche tramite i percorsi formativi, di rafforzare sempre più la nuova metodologia. Particolare attenzione è poi stata riservata a quella fase che costituisce il cuore del Piano ossia quella in cui si decide come trattare il rischio; in questa fase occorre anche essere consapevoli di una impostazione che miri alla sostenibilità del successivo monitoraggio e controllo delle misure affinché non si tratti di misure astratte e quindi poco attuabili. Le misure possono essere generali ossia di carattere trasversale oppure specifiche ossia tali da agire su rischi specifici. L'esperienza già maturata nei precedenti aggiornamenti, ha consentito di confermare varie misure che sono risultate adeguate al contesto comunale, quali : i controlli successivi, la disciplina regolamentare di particolari settori, la trasparenza, la semplificazione, ecc. Chiaramente occorre evitare di avere una sovrabbondanza di misure che alla fine restano inattuate ; per tale motivo si è voluto evitare di inserire altre misure laddove quelle esistenti si sono già rilevate efficaci aggiungendo solo quelle necessarie . Così pure si è riflettuto sulla necessità di avere misure adatte alla organizzazione comunale , individuando almeno una misura di prevenzione/contrasto e tenendo conto della sua potenziale efficacia. Sarà poi la fase di monitoraggio a restituire la validità del percorso e la sua necessità di integrazione. Conseguente a questo lavoro vi è poi quello altrettanto importante in cui si è provveduto ad effettuare una programmazione temporale delle misure elencate e descritte nel Piano, fissandone le modalità attuative. Trattasi di un passaggio essenziale del Piano che vada a costruire una vera e propria strategia di prevenzione ; a tal fine sono state indicate fasi, tempi , responsabilità e indicatori di verifica. Trattasi della parte che vedrà maggiormente coinvolti i diversi Settori e rientrerà di diritto nel Piano performance.

3) FORMAZIONE

A livello formativo il Comune ha sofferto le limitazioni di spesa imposte dal legislatore; con la nuova legge finanziaria questi limiti sono stati superati per cui l'AC potrà destinare un budget appositamente dedicato alla formazione specifica. La programmazione formativa sarà sviluppata unitamente ai responsabili di settore; si ritiene utile sia una formazione generale che rafforzi le competenze professionali e la conoscenza delle norme ma anche una formazione più specifica sui temi dell'etica pubblica e sui valori costituzionali che hanno riflesso sulle attività di un Comune.

4) TRASPARENZA

L'AC è impegnata con le swhouse che forniscono le varie procedure amministrative e contabili del Comune, ad implementare i contenuti relativi ai servizi al Cittadino; ad esempio , con la procedura dello sportello per le pratiche edilizie che viene gestito da società esterna ed in unione con altri Enti; il nuovo portale per il cittadino in materia tributaria che dovrebbe a breve essere avviato; le nuove procedure pago PA da avviarsi entro il mese di giugno, ecc. Questi interventi concreti vanno nel segno della trasparenza amministrativa e della maggiore tutela del cittadino. Si stabiliranno risorse per il RPD affinché dia supporto nel rispetto degli obblighi derivanti dalle norme in materia di protezione dei dati personali e per i quali, in ogni caso , il Comune è già dotato di specifica regolamentazione. Si sensibilizzeranno i competenti uffici e responsabili a curare la sempre maggiore tempestività di pubblicazione dati ed informazioni ed il loro aggiornamento. Su tali aspetti saranno effettuati controlli più sistematici.

Per quanto concerne la sezione trasparenza dovrà essere rinnovata la verifica della struttura delle informazioni anche con il competente ausilio dell'Oiv in considerazione del susseguirsi delle norme in materia che hanno apportato varie novità. Dovrà essere erogata ulteriore formazione specifica ai responsabili di settore i quali hanno , tra i loro innumerevoli compiti, anche quello di curare e garantire il regolare e tempestivo flusso delle informazioni/dati in loro possesso e soggetti a pubblicazione. Il Comune non ha , in considerazione della limitata dimensione organizzativa ed oggettiva carenza di personale, un ufficio dedicato a tali adempimenti ; pertanto,sono i singoli Settori , depositari dei dati e documenti, a provvedere in merito, così coadiuvando il responsabile del Piano. In ogni caso, anche sulla base delle annuali attestazioni rese dall' Oiv, questo Ente assolve correttamente alle prescrizioni in materia ; al momento l'adempimento di tale lavoro,di per sè già molto impegnativo, risulta adeguato e sufficiente, pur con margini di miglioramento che si attendono , soprattutto, dal supporto informatico.

5) CODICE DI COMPORTAMENTO

Per quanto concerne la sezione dedicata al Codice di comportamento il Piano già lo contiene e risulta adeguato. In sede di appalto viene consegnata una copia del Codice alle ditte esterne per la relativa osservanza.

6) ROTAZIONE

Per quanto concerne la rotazione del personale il Piano ne contempla già la disciplina. Nel corso dell'anno 2019 in virtù di vari collocamenti in pensione , è stata attuata una riorganizzazione del personale e degli uffici; quindi, l' assunzione di nuovi dipendenti, ha consentito e favorito la rotazione ordinaria delle funzioni in settori particolarmente importanti , ad esempio : nel settore affari generali sono stati assunti il nuovo Vice segretario ed un nuovo funzionario direttivo amministrativo; nel settore Finanziario , è stata assunto a tempo determinato un nuovo caposettore; altre procedure sono in corso al

momento di redazione della presente e consentiranno una complessiva riorganizzazione del Comune. In via generale, la dotazione organica del Comune, risulta assai limitata e non consente facilmente la rotazione del personale; ciò nonostante le nuove assunzioni hanno consentito e consentiranno di fatto tale importante e concreto risultato. Saranno sollecitati i Responsabili di settore ad effettuare l'assegnazione delle pratiche in maniera tale da evitare forme di concentramento delle funzioni in capo a singoli dipendenti.

7) ARBITRATO

Per quanto concerne l'arbitrato il Comune lo esclude già in tutti i contratti stipulati e nei bandi.

8) INCARICHI ESTERNI

Per quanto concerne la disciplina incarichi esterni il Comune applica le norme in materia ed il Piano già le contempla onde evitare conflitti di interesse.

9) INCARICHI INTERNI

Per quanto concerne gli incarichi di Responsabili di Settore si applica già la disposizione relativa alla dichiarazione di insussistenza causa di inconferibilità/incompatibilità in sede di assegnazione incarico. Negli appalti è già inserita la dichiarazione relativa alla inesistenza di rapporti vietati dall'art. 16 ter d.lgs. 165/2001; inoltre, in sede di costituzione Commissioni gare/concorsi è già applicata la normativa relativa alle dichiarazioni di insussistenza condizioni di incompatibilità.

10) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUI SEGNALAZIONI

Il Piano già contiene la disciplina ma si vuole informatizzare la procedura. A tal fine si procederà, con la swhouse che gestisce le procedure amministrative o altra azienda, ad introdurre la gestione della procedura secondo i dettami della assoluta riservatezza e divieto di discriminazione; le dimensioni del Comune, infatti, rendono sostanzialmente difficile mantenere il totale riserbo ma si intende implementare e rafforzare la procedura.

11) PATTO DI LEGALITA'

Il Comune ha già da tempo un Protocollo di legalità con la Prefettura di Bari inserito nelle gare e nei contratti, in ossequio alla vigente normativa.

12) MONITORAGGIO TEMPI

Per quanto concerne il monitoraggio dei termini di procedimento questo viene espletato in sede di controlli successivi, di gestione e di performance. Si rafforzerà questo aspetto che risulta sicuramente legato a comportamenti potenzialmente opachi/irregolari.

CONCLUSIONI

In via generale nel corso di vigenza del presente Piano si rafforzeranno i momenti di

Il Responsabile PTPC
dr.ssa Paola GIACOVAZZO