

P.T.P.C. ANNO 2021/2023

AGGIORNAMENTO ANNUALE 2021

Sommario

Premessa.....	3
Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza	4
La metodologia di analisi del rischio	4
Analisi del contesto esterno.....	5
Analisi del contesto interno	5
Le misure generali.....	6
Identificazione dei rischi	6

Premessa

Il presente documento costituisce l'aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) per il triennio 2021-2023, di cui alla delibera di G.M. n. 14/2020. L'aggiornamento viene effettuato nel rispetto delle prescrizioni della normativa e delle linee guida dell'ANAC che ha fornito indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del “Sistema di gestione del rischio corruttivo”, diventando l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei P.T.P.C.T. 2021-2023; chiaramente ogni singolo Ente deve poi adeguare tali indicazioni alla propria realtà organizzativa, tenendo conto del contesto, dell'organizzazione comunale e degli eventuali nuovi riferimenti normativi.

La pandemia sanitaria in atto, da Covid-19 (iniziata a gennaio 2020), ha comportato, da parte dell'ANAC, la decisione di far slittare i tempi di adozione del presente documento, al 31 marzo 2021, anche in considerazione delle difficoltà tecniche dei Comuni nell'elaborare l'aggiornamento in un periodo di straordinaria emergenza che ha finito, purtroppo, per ridisegnare priorità ed azioni amministrative. Il presente atto tiene conto, pertanto, degli aggiornamenti annualmente effettuati e delle nuove disposizioni introdotte a partire dal 2016; difatti, il quadro normativo è stato aggiornato in modo incisivo dalle misure del d.lgs. 97/2016 *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33”*. A ciò si aggiungono le indicazioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione 2016/ 2019, per cui si è proceduto tenendo conto delle disposizioni introdotte via via dall'ANAC con importanti provvedimenti quali la delibera n. 833/2016 in tema di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi; la delibera n. 1309/2016 in tema di accesso civico; la delibera n. 1310/2016 in tema di obblighi di pubblicità e trasparenza. Così come prescrive la norma superiore, il R.P.C.T. è il segretario comunale che ha un ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del P.T.P.C.T. e del suo monitoraggio; si precisa che la scrivente non dispone né di un ufficio dedicato a tali importanti incombenze e tanto meno di personale dedicato, per cui ogni attività viene svolta direttamente ed in autonomia, con le comprensibili ed oggettive difficoltà; Referenti ed Unità organizzative a supporto operativo al R.P.C.T. sono i Capisettore; da ultimo è stato nominato dal Sindaco il Rasa per la gestione dell'AUSA. Il sistema di Governance di prevenzione della corruzione è dato dalla Conferenza dei Capisettore che attualmente sono n. 4 oltre la scrivente che regge pro tempore un Settore; è in corso di nuova nomina il componente unico dell'O.I.V., per il prossimo triennio. Sempre in via generale, si precisa che la presente relazione viene redatta congiuntamente a quella del Comune in Convenzione di Segreteria Comunale, al fine di uniformità di metodo e problematiche anche per eventuali e futuri scambi di buone prassi tra i due enti.

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Tali obiettivi sono quelli annualmente declinati negli atti di programmazione dell'Ente quali : il DUP , il Bilancio, il PEG ed il Piano della Performance; difatti l'elaborazione del presente Piano non può assolutamente prescindere dal coinvolgimento del vertice della AC, così come espressamente voluto dall'ANAC; ad oggi è in corso di approntamento il nuovo Bilancio, entro la nuova data fissata dalla legge al 30 aprile 2021; come per gli anni scorsi , gli obiettivi del P.T.P.C. diventeranno obiettivi di performance; si precisa, inoltre, che sono stati anche approvati , in corso di esercizio provvisorio, il PEG provvisorio 2021, gli obiettivi di mantenimento e la verifica degli adempimenti del Piano, giusto atto di GM n. 10 del 29 gennaio 2021, così da rendere integrati e coerenti gli strumenti programmatori e dare continuità all'azione amministrativa.

La metodologia di analisi del rischio

Nel presente aggiornamento, si è tenuto conto delle risultanze dei controlli interni, della valutazione del personale da parte dell'O.I.V., del referto in materia di trasparenza, del monitoraggio annuale dei procedimenti, del sistema circolare in atto di dati ed informazioni all'interno del Comune, delle proposte dei referenti , delle situazioni rilevate negli ultimi anni ,in particolare non vi sono stati eventi corruttivi; nel corso dei monitoraggi non sono emerse disfunzioni relative al Piano; è agli atti ed in fase di verifica una procedura di paventata irregolarità in materia di conferimento incarichi ; non sono stati avviati procedimenti disciplinari rilevanti ai fini del piano; non risultano irregolarità rilevate dal Collegio dei revisori dei conti ; non sono pervenute proposte da parte dei soggetti esterni; i Capisettore hanno fattivamente coadiuvato il RPCT nella mappatura e fornito sempre utili suggerimenti. Pertanto, come consentito dal PNA 2019 , si procede al presente aggiornamento con modifiche non sostanziali in riferimento al quadro normativo ed alla dotazione organica attuale, confermando i precedenti contenuti. Per quanto concerne la formazione non è stato possibile , data la situazione pandemica, erogare una formazione specifica ma tutti i Settori hanno seguito e seguono corsi in materie specifiche e di interesse dato che la conoscenza ed il rispetto della legge costituisce il primo vero baluardo di un PCPT; l'emergenza sanitaria da Covid-19 ha , difatti, travolto tutte le attività comunali e quindi anche quella formativa; tuttavia, nel corso del 2021 proseguiranno i corsi avviati a fine 2020, grazie ad un accordo quadro con Tecnopolis, finalizzati ad un processo di valorizzazione del personale dipendente , con particolare riguardo alla cultura digitale; il percorso formativo avviato è già stato inserito nel Piano dato che la digitalizzazione e dematerializzazione dei processi amministrativi, contribuisce fortemente a rendere l'azione amministrativa trasparente e meno suscettibile di rischi corruttivi; continuerà la formazione di settore tramite webinar che costituisce , in pratica, l'unica vera possibilità di aggiornamento ad oggi consentito;

Analisi del contesto esterno

La situazione non appare mutata dai precedenti documenti; tenuto conto della dimensione del Comune e dello stato delle conoscenze rinvenibili tramite fonti informative quali banche dati, dati giudiziari, Prefettura, ecc.; le caratteristiche, culturali, economiche e sociali del territorio consentono di dire che la situazione generale è abbastanza tranquilla e non ha mai dato voce a fenomeni rilevanti per il Piano.

Analisi del contesto interno

Gli organi di indirizzo politico del Comune si sono nuovamente insediati nell'anno 2018 con la conferma del Sindaco sino al 2023; l'assetto organizzativo interno del Comune è stabilito in base al Regolamento degli uffici e dei servizi e relative delibere di G.M., il tutto integrato dal programma annuale del fabbisogno che costituisce documento del DUP.

A livello sovracomunale è vigente la Convenzione per l'Ambito sociale di Putignano e per il GdP sempre con sede a Putignano; lo Sportello Murgiano consente di gestire in Convenzione con altri Comuni il Suap. La Mappatura dell'attività amministrativa è stata oggetto principale del piano 2020 ed ha consentito, alla fine di un lavoro dettagliato e di certo non facile, data la concomitante pandemia da Covid-19 ed il relativo lockdown, di identificare, analizzare e confrontare i principali e fondamentali processi organizzativi con i relativi responsabili, aggregati per "Aree di rischio", generali e specifiche; grazie all'apporto dei Capisettore, sono state individuate le aree maggiormente esposte a rischio corruttivo mediante un approccio di tipo "qualitativo" quali: le gare, la concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici. Di conseguenza, è stato effettuato il trattamento del rischio stimando il livello di esposizione e la probabilità di insorgenza, sulla base di dati oggettivi quali: il livello di discrezionalità del processo decisionale o la presenza di interessi economici esterni. L'attuale Piano, pertanto, contiene e definisce una complessiva strategia di prevenzione e trattamento della corruzione, con il coinvolgimento della struttura organizzativa dell'ente e, in particolare, dei Capisettore. È stato anche effettuato il monitoraggio infrannuale, con il quale i Capisettore hanno verificato e riesaminato i procedimenti di competenza. In considerazione delle dimensioni del Comune che si pone al di sotto dei 20 mila abitanti, con meno di 50 dipendenti comunali ossia una dimensione non particolarmente complessa, per il monitoraggio si è proceduto tramite i medesimi Capisettore ed appositi questionari che hanno consentito una autovalutazione dei processi organizzativi; occorre precisare che il monitoraggio è comunque continuativo, durante l'anno, anche grazie alle misure di carattere generale adottate e che le stesse risultano adeguate, al momento, al contesto sopra indicato. Di conseguenza, per l'anno 2021, non si ritiene necessario ridefinire le modalità di trattamento del rischio corruttivo; d'altronde la pandemia da Covid-19 (al momento la Regione Puglia è addirittura zona rossa a seguito di Ordinanza del Ministero della Salute del 02.03.2021), continua ad influire su tutta l'organizzazione comunale e tutte le funzioni finiscono per essere assorbite dallo stato di emergenza sanitaria e nazionale. Anche per tale ragione, si ritiene di concentrare l'attenzione sui processi organizzativi più importanti e potenzialmente esposti a rischi corruttivi (gare, affidamenti vari, contributi) ponendo in luce quei fattori abilitanti

la corruzione, quali: la mancanza di controlli e di trasparenza, la scarsa responsabilizzazione interna, la mancata attuazione del principio di distinzione tra politica ed amministrazione.

Le misure generali

Il Comune ha il Codice di comportamento dei dipendenti ed il regolamento sul trattamento dati sensibili, entrambi inseriti in tutti i contratti pubblici così da rafforzare i vincoli normativi previsti dalla legislazione antimafia. E' in vigore anche il sistema formale e con apposito modello per la verifica dell'obbligo di astensione da parte dei responsabili di PO, dei RUP e dei componenti Commissioni; per quanto attiene al divieto di pantouflage nei bandi di gara è inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a ex-dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, pena la esclusione. Di recente, il Comune ha assunto nuovi dipendenti ed assegnato loro anche delle responsabilità formali di procedimento; questo ha consentito una sostanziale rotazione di personale; ad esempio, nei servizi demografici e per il protocollo sono state assunte due nuove unità; anche per la Polizia locale, l'UTC ed i Servizi Sociali sono state assunte nuove unità che si occupano dei procedimenti di competenza; la materia del commercio è stata trasferita dall'anagrafe alla polizia locale; resta chiaro, tuttavia, che la cd. rotazione "ordinaria" per Comuni deve sempre misurarsi col vincolo oggettivo delle ridotte risorse finanziarie e del numero limitato di risorse umane. Ancor più il vincolo è presente per le P.O., accentuato dalle specifiche competenze settoriali (elemento di forza della nostra organizzazione comunale), richieste e necessarie per assumere compiti e responsabilità che non possono assolutamente essere modificate con procedimenti ordinari di rotazione, pena la disorganizzazione ed il blocco delle attività stesse. Per quanto concerne la formazione su temi specifici del Piano saranno effettuate giornate dedicate e da programmare con i Capisettore. Gli uffici svolgono in ogni caso, come sopra detto, in via ordinaria la formazione, attualmente con webinar, su temi settoriali e di applicazione della normativa di interesse; sono già in corso gli interventi formativi con Tecnopolis il cui programma scorre parallelo a quello del Piano anticorruzione con innesti molto rilevanti ed importanti. Il Piano si completa anche con le disposizioni della trasparenza rispetto al quale si svolge il prescritto monitoraggio; i Capisettore sono responsabili delle procedure di competenza. Nel corso del 2020, la stazione appaltante unica di Montedoro, cui aderisce il nostro Comune, ha aggiornato la modulistica di gara, specie per quelle a maggiore rischio di infiltrazione mafiosa e sono state diramate apposite indicazioni agli Uffici Comunali in tal senso.

Identificazione dei rischi

L'attività di identificazione del rischio richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione legati a comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi. L'identificazione del rischio è stata condotta, già nell'anno 2020, sulla base dell'analisi dello specifico contesto esterno/interno effettuata dal R.P.C.T. e dai Capisettore; già nella redazione del piano 2020, ai fini della valutazione della probabilità e dell'impatto del rischio corruttivo, per ciascun processo, si è tenuto conto dei seguenti indicatori di rischio: livello di

discrezionalità del processo decisionale; presenza di interessi economici esterni; la rilevanza economica; la presenza di precedenti eventi corruttivi nel medesimo processo ed livello di trasparenza sostanziale nel processo. Tutti questi parametri vengono confermati anche col presente aggiornamento .Non sono state adottate forme complesse di analisi anche data la situazione generale dell'ente e del suo contesto socio- economico, di gran lunga più tranquillo se confrontato con realtà comunali viciniori . Il monitoraggio infrannuale ha consentito una comprensione più approfondita dei processi amministrativi e degli eventi rischiosi , consentendo una stima del livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio corruttivo. In particolare tale verifica ha fatto emergere le seguenti necessità:

- ✓ forte spinta alla dematerializzazione ed informatizzazione al fine di dotare l'ente di una vera banca dati informatica delle pratiche/procedure e trasferire i servizi al cittadino su piattaforma informatica, cosa ancor più necessaria in tempi di Covid-19 ed in linea con le attuali linee governative;
- ✓ corsi di formazione in tema di contabilità comunale;
- ✓ corsi in materia amministrativa attinente l'Ente locale.

Sulla base delle risultanze dell'attività di monitoraggio è emersa una complessiva ed assai soddisfacente capacità della struttura comunale nel saper approfondire ed applicare le norme il che costituisce il primo e vero elemento significativo del Piano, nonché un deterrente rispetto al rischio corruttivo , poiché abbassa la probabilità che lo stesso si verifichi.

In definitiva, nel corrente anno 2021, si porrà come obiettivo trasversale a tutte le strutture comunali, il rispetto delle prescrizioni del Piano e l'obbligo per i Capisettore di verificare che siano rispettate dai loro dipendenti le misure incluse nel Piano medesimo. Saranno questi gli obiettivi trasversali da inserire anche nel Piano della Performance, cercando anche di elevare il grado di responsabilizzazione degli uffici rispetto alle materie di competenza.

Si segnala, infine, la forte necessità che si incrementi il capitale umano con nuove assunzioni ,ormai necessarie in settori chiave come quello Finanziario e Tecnico ; i dipendenti comunali sono, infatti, i veri attori del Piano la cui applicazione deve diventare attività ordinaria e non restare sullo sfondo di molteplici funzioni e responsabilità che finiscono per assorbire la maggior parte del tempo in uffici fortemente sottodimensionati rispetto a funzioni e strategie della A.C.

Il Segretario Generale
Avv. Paola GIACOVAZZO