



Comune di Brentonico

**INDIRIZZI STRATEGICI PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA IN ADEGUAMENTO AL PNA 2019**

Approvati con deliberazione del Consiglio comunale n.--- di data 30 marzo 2021

**OBIETTIVI STRATEGICI PER PREVENIRE LA MALAMMISTRAZIONE E PER L'APPRESTAMENTO DI
MISURE ORGANIZZATIVE DEL LAVORO ORIENTATE AL VALORE PUBBLICO DELL'ETICA DEL
DIPENDENTE PUBBLICO E DELL'INTEGRITA' DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

Garantire il coinvolgimento di una pluralità di soggetti, interni ed esterni all'ente, nelle fasi di progettazione, costruzione ed attuazione del PTPCT, al fine di conseguire il valore pubblico della salvaguardia dell'etica pubblica e dell'integrità della pubblica amministrazione.

Nello specifico dovranno essere coinvolti i seguenti soggetti:

- gli stakeholder del territorio nella fase di progettazione del PTPCT attraverso l'acquisizione di osservazioni e suggerimenti a seguito di apposita pubblicazione di avviso pubblico;
- tutto il personale dell'ente ed in particolare i Responsabili di Area/Servizio, nella fase di costruzione del Piano, dell'individuazione dei rischi, dei fattori abilitanti e delle azioni di trattamento del rischio, nonché, in particolare in una concreta fase di monitoraggio che deve essere opportunamente integrata con il sistema dei controlli interni dell'Ente.

Attuare un adeguato coordinamento con gli strumenti del ciclo della programmazione e del ciclo di programmazione, finanziario ed esecutivo delle opere pubbliche.

Dovrà essere attuato un adeguato coordinamento tra il PTPCT e gli strumenti di programmazione dell'ente (DUP, Bilancio previsionale, Programma generale delle Opere Pubbliche, Programma triennale del fabbisogno del personale, Piano esecutivo di gestione).

In particolare dovrà essere assicurato il necessario raccordo con il Piano esecutivo di gestione (P.E.G. o Piano delle performance, come da diversa nomenclatura nazionale – D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i.), con specifico riguardo all'individuazione degli obiettivi strategici e specifici assegnati al RPCT e alle figure apicali dell'ente sia in tema di anticorruzione che in materia di obblighi di pubblicità e trasparenza, correlando gli adempimenti di monitoraggio periodico delle azioni individuate ai fini del trattamento di rischi corruttivi di malagestione e di pubblicità e trasparenza, con il riconoscimento del salario accessorio contrattualmente predeterminato nell'ammontare minimo e massimo;

Dare applicazione alle prescrizioni in tema di obblighi di pubblicità e trasparenza.

Come da Piano per la Trasparenza parte integrante del PTPCT.

Promuovere un'adeguata attività di formazione in tutti gli ambiti di materia: qualitativamente specifica per servizi e trasversale generale per tutto il personale dipendente.

La formazione è il motore della buona amministrazione: è necessario operare celermente e bene.

Questo perché il legislatore dell'ultimo decennio (leggi dei Ministri della Pubblica Amministrazione) è sempre più attento alla qualità dei servizi, come percepita dagli utenti e al monitoraggio dei tempi dell'azione amministrativa.

La qualità dei servizi è nel contempo obiettivo strategico e indicatore di misurazione della performance individuale e di Ente. Il rispetto dei tempi procedurali è principio e obiettivo di buona amministrazione, la cui mancata ottemperanza è sanzionata a vario titolo di responsabilità

dal legislatore - civile, disciplinare, dirigenziale, erariale e finanche penale - e possono coesistere per una medesima condotta anche in deroga al principio del *ne bis in idem*.

Sono ormai superati i tempi della doverosa formazione specificamente in materia di anticorruzione e trasparenza. Ogni funzione amministrativa – e, quindi, ogni ambito di materia - necessita di professionalità formate adeguatamente e con continuità dati l'avvicinarsi delle leggi e la loro repentinità.

La formazione è presupposto e condizione per lavorare bene, prevenendo dunque il rischio di malagestione.

Progettare e realizzare un nuovo “Sistema di gestione del rischio corruttivo”.

Il Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n. 1064 del 13.11.2019, ha introdotto un nuovo “Sistema di gestione del rischio corruttivo”, esplicitato nell'Allegato I (“Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”), da realizzare con gradualità e comunque non oltre l'adozione del PTPCT 2021-2023. Il RPCT dovrà, pertanto, sviluppare ispirandosi al principio di gradualità, con l'apporto collaborativo dei Responsabili di Servizio/Ufficio, il nuovo approccio valutativo del rischio di *mala gestio* di natura qualitativa per la gestione dei rischi corruttivi, che si articola nelle seguenti fasi:

- revisione dell'attuale mappatura dei processi.
- valutazione del rischio, mediante la sua identificazione, analisi e ponderazione;
- trattamento del rischio, mediante l'individuazione e programmazione delle misure di prevenzione

Nello specifico il nuovo “Sistema di gestione del rischio corruttivo” dovrà essere realizzato con le modalità e le tempistiche di seguito indicate:

- individuazione della nuova disciplina metodologica per la gestione dei rischi corruttivi in sede di PTPCT 2021-2023;
 - graduale predisposizione, con riferimento a ciascun processo mappato, delle relative schede comprensive della valutazione dei rischi e della identificazione delle misure, iniziando dai processi maggiormente esposti ai rischi corruttivi.

Impostare gradualmente un'organizzazione del lavoro orientata alla rotazione ordinaria delle professionalità presenti nella struttura comunale, anche mediante applicazione di misure alternative.

L'obbligo di rotazione del personale chiamato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione è previsto dall'art. 1, comma 5, lett. b), della L. n.190/2012, mentre il comma 4, lett. e), della stessa norma demanda al Dipartimento della Funzione Pubblica la definizione (non ancora attuata) di criteri per assicurare la rotazione di dirigenti e funzionari nei settori particolarmente esposti al rischio.

Il comma 10, lett. b), della legge demanda al RPCT la verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Il par. 7.2 della PNA 2016, integrando i contenuti dell'intesa Stato-Autonomie locali del 24.7.2013, che aveva dato le prime indicazioni per l'applicazione della misura negli enti locali soprattutto di minori dimensioni, detta una disciplina organica dell'istituto – definito criterio organizzativo, compulsato dalla formazione del personale - distinguendo la rotazione ordinaria da quella straordinaria.

Risultano ancora attuali, sebbene in parte superate, le considerazioni esposte nel precedente Piano all'esito della complessiva ricognizione del contesto organizzativo; e cioè, una diffusa "dissimulazione" della figura del responsabile di procedimento, prevista e disciplinata dagli artt. 5 e 6 della legge n. 241/1990 e s.m.i., come vero dominus dell'istruttoria.

Il *dominus* dell'istruttoria coincide quasi esclusivamente, nella struttura comunale di Brentonico, con il Responsabile di Area/Servizio, con asimmetrie informative circa eventuali conflitti di interesse o posizioni di incompatibilità rispetto al vero responsabile dell'istruttoria che determina il contenuto del provvedimento finale.

Nell'ambito degli appalti pubblici il rischio è mitigato dalla nuova formulazione dell'art. 31 del d.lgs. n.50/2016 e seguenti modificazioni, che obbliga il Responsabile di Servizio ad individuare espressamente con atto scritto il RUP per ciascuna procedura.

E', dunque, necessario apprestare direttive ai Responsabili di Area/Servizio affinché individuino per ciascun procedimento o gruppi di procedimenti il relativo responsabile, che dovrà curare l'istruttoria e sottoscrivere la proposta di provvedimento finale, effettuando tutte le dichiarazioni circa ipotesi di conflitto di interesse, incompatibilità o altre situazioni, che in base alla legge e alle misure del presente PTPCT, importano l'obbligo o l'opportunità di astensione o, quantomeno, l'obbligo di segnalazione per monitorare l'assetto degli interessi di ciascun procedimento.

A tal fine, anche in chiave di controllo e monitoraggio, l'avvio già a partire da qualche anno ormai di processi diffusi di informatizzazione dei processi e di digitalizzazione di atti e provvedimenti amministrativi, acquista ancor più pregnanza nel contesto organizzativo per tracciare gli accessi e le attività istruttorie.

Data la dimensione dell'organico del Comune di Brentonico, si ritiene che il particolare contesto organizzativo deponga nel senso di dare continuità alle misure alternative suggerite dal PNA 2019 prevedendo l'obbligo in capo ai Responsabili di Area/Servizio, da un lato, di prevedere la distribuzione delle competenze in capo a diversi soggetti e, dall'altro, di assicurare che le competenze di controllo e di verifica della corretta esecuzione dei provvedimenti vengano assegnate a dipendenti diversi da quelli che hanno concorso all'adozione dei provvedimenti da controllare e/o attuare.

Tali misure organizzative debbono essere accompagnate da un programma di formazione in una pluralità di ambiti operativi che contribuisca a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività.

In sintesi, la rotazione nell'ambito delle aree di attività valutate quantomeno a livello rilevante di esposizione al rischio di corruzione, e comunque relativamente ai settori di attività relativi alla gestione delle risorse umane, immobiliari e mobiliari, nonché concernenti l'edilizia privata, l'urbanistica, gli appalti ed il servizio idrico integrato ed il ciclo rifiuti e i servizi alla persona deve essere garantita, nel rispetto dei seguenti criteri:

1) non provocare disservizi all'attività amministrativa e mantenere elevati gli standard di erogazione dei servizi;

2) ricorrere all'istituto dell'affiancamento preventivo;

3) attivare la formazione ed aggiornamento continuo, con risorse umane interne, per far acquisire al personale competenze trasversali assicurando la fungibilità del personale nell'attività;

4) attuare la rotazione periodicamente, in un intervallo di tempo triennale, e interessando con gradualità tutto il personale addetto prioritariamente alle attività a rischio;

L'applicazione della rotazione verrà disposta, inoltre, dal Responsabile di Area/Servizio, previa valutazione sulla esposizione a rischio del dipendente da parte del RPCT, che viene effettuata mediante la rilevazione di almeno una delle seguenti informazioni riguardo i processi di lavoro di competenza:

a) segnalazioni pervenute in ordine alla violazione di obblighi comportamentali;

b) informazioni, anche se apprese attraverso la stampa o social network, che evidenzino problematiche riguardo alla tutela dell'immagine dell'ente;

c) denunce riguardanti qualunque tipo di reato che possano compromettere l'immagine e la credibilità dell'Amministrazione;

d) comminazione di sanzioni disciplinari che, tuttavia, non abbiano ottenuto il ripristino di situazioni di normalità;

e) condanne relative a responsabilità amministrative.

Una volta accertata almeno una delle situazioni sopra esposte, al Responsabile della prevenzione è demandata, secondo le modalità organizzative previste nel PTPCT, la valutazione di alcune variabili ritenute abilitanti la rotazione, a titolo esemplificativo: gravità della situazione verificata, possibilità di reiterazione o di aggravamento della situazione, conseguenze che possano compromettere il funzionamento del servizio, nel caso in cui sia disposta la rotazione del dipendente.

La rotazione ordinaria del personale dipendente verrà previamente comunicata alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul territorio provinciale.