

	COMUNE DI POSSAGNO PROVINCIA DI TREVISO Piazza Antonio Canova, 1 – 31054 POSSAGNO	
	Tel. 0423/922751 Fax 0423/922799	Ufficio del Segretario e-mail: segretario@comune.possagno.tv.it PEC: comune.possagno.tv@pecveneto.it

Protocollo n. (vedere comunicazione PEC)

Possagno, 24/01/2025

MONITORAGGIO DELLA SOTTOSEZIONE 2.3. DEL PIAO 2024 - 2026
“RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

Verbale n. 1 del RPCT

Premesso che:

- con deliberazione n. 40 del 15/04/2024 è stato approvato il PIAO 2024-2026 contenente la sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- il paragrafo 2.3.6. “Trattamento del rischio” della sopra richiamata sottosezione elenca le principali misure preventive generali e specifiche del rischio corruttivo come riepilogate nell’Allegato 5 denominato appunto “Misure Preventive”;
- nel paragrafo 2.3.7. “Trasparenza” sono specificati i soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, nonché gli atti e dati oggetto di pubblicazione come analiticamente riportato nell’Allegato 6 “Elenco obblighi di pubblicazione”;
- il paragrafo 2.3.8. del P.I.A.O. 2024 - 2026 “Monitoraggio” prevede che l’attività di monitoraggio sia svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, con la necessaria collaborazione dei Responsabili di Area, Titolari di Incarico di Elevata Qualificazione dell’Ente;
- ai fini del monitoraggio, i funzionari responsabili hanno il dovere di collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e di fornire ogni informazione che lo stesso ritenga utile;
- nel mese di dicembre 2024 il sottoscritto Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ha avviato l’attività di monitoraggio dell’attuazione e dell’idoneità delle misure programmate nel P.I.A.O 2024-2026, sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, e relativi allegati;

Consultazione Responsabili

L’RPCT è tenuto a consultare i Responsabili di Area, Titolari di Incarico di Elevata Qualificazione, in ordine all’effettiva attuazione delle misure previste nella sopra richiamata sottosezione 2.3. “Rischi corruttivi e trasparenza” e relativi allegati.

A tal fine, il sottoscritto Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ha richiesto ai suddetti Responsabili una verifica, per quanto di competenza, dell’attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione per l’anno 2024.

I Responsabili hanno dichiarato che le misure previste sono state rispettate e non sono sorte osservazioni in materia.

Trasparenza

L'Ente prevede la trasparenza quale misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della L. n. 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”*.

I Responsabili dichiarano, dopo aver verificato le pubblicazioni presenti nella sezione *“Amministrazione trasparente”* del sito alla data del 31/12/2024, che la maggior parte dei dati risulta pubblicata correttamente.

Doveri di comportamento

La legge n. 190 del 2012 ha sostituito l'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 rubricato *“Codice di comportamento”*, prevedendo, da un lato, un codice di comportamento generale, nazionale, valido per tutte le amministrazioni pubbliche e, dall'altro, un codice per ciascuna amministrazione, obbligatorio, che integra e specifica il predetto codice generale.

Il codice nazionale è stato emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, modificato con d.P.R. 13 giugno 2023 n. 81. Esso prevede i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta per i dipendenti pubblici e stabilisce che le disposizioni ivi contenute siano integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni.

Tutti gli enti e le amministrazioni cui si applica il codice nazionale sono, quindi, tenuti all'adozione di un proprio codice di amministrazione che integri e specifichi le previsioni del codice nazionale adattandole alle proprie caratteristiche organizzative.

Alla luce di quanto sopra stabilito e della delibera ANAC n. 177/2020 (Linee guida in materia di codici di comportamento), l'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 27/12/2023 si è dotato di un Codice di comportamento integrativo e specificativo del Codice generale emanato con D.P.R. n. 62/2013 s.m.i..

Il nuovo Codice di comportamento risulta pubblicato nel sito istituzionale del Comune di Possagno. I Responsabili sono stati sensibilizzati a portare a conoscenza del nuovo Codice di comportamento i vari collaboratori e di farne avere copia ai vari titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo e a imprese fornitrici di servizi a favore dell'Amministrazione.

La misura dunque risulta attuata a regime.

Rotazione ordinaria del personale

L'Amministrazione, pur riconoscendo che la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di particolare rilievo nelle strategie di prevenzione della corruzione, evidenzia che, in ragione delle ridotte dimensioni dell'Ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, potrebbe essere causa di inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa, tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Si evidenzia che 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 negli enti dove ciò non sia possibile per sostanziale infungibilità delle figure presenti in dotazione organica.

In ogni caso l'Amministrazione, rilevato che l'allegato 2 al PNA 2019 suggerisce alle P.A. che si trovano nell'impossibilità di utilizzare la rotazione come misura di prevenzione, di operare scelte organizzative, nonché di adottare altre misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi, ritiene opportuno implementare modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, avendo cura di favorire altresì la trasparenza interna delle attività.

La misura dunque non risulta attuata per i limiti sopra evidenziati legati al ridotto organico.

Rotazione straordinaria del personale

La rotazione straordinaria del personale è prevista dall'art. 16, comma 1, lett. I-quater, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Spetta ad ogni Responsabile/EQ dare attuazione a quanto previsto dalla citata norma. Qualora ad essere coinvolto fosse un Responsabile spetterà al Sindaco adottare il relativo provvedimento.

La rotazione straordinaria non è stata applicata non essendosi verificati i presupposti.

Obbligo di astensione in caso di conflitti di interessi

L'art. 6-bis della Legge n. 241/1990, introdotto dall'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012, stabilisce che *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."* La norma persegue una finalità di segnalazione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e controinteressati. Si rinvia al riguardo a quanto stabilito dagli artt. 6, 7 e 14 del Codice di comportamento generale emanato con D.P.R. n. 62/2013.

A completamento di quanto sopra previsto, l'Ente ha disciplinato in modo puntuale nel nuovo Codice di comportamento, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 108 del 27/12/2023, le procedure di valutazione e soluzione dei conflitti d'interesse che dovessero eventualmente insorgere non solo in capo ai dipendenti ed ai Responsabili d'Area, ma anche in capo al Segretario ed al RPCT, tanto nel caso in cui le rispettive funzioni siano attribuite a persone diverse, quanto nel caso in cui si concentrino sulla stessa persona. La misura preventiva è attuata.

Conferimento e autorizzazione di incarichi

L'Ente applica con puntualità la esaustiva e dettagliata disciplina di cui agli artt. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 e 60 del D.P.R. n. 3/1957 in tema di incompatibilità e cumulo di impieghi e incarichi relativamente ai propri dipendenti.

Il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 49 del 17/05/2023, contiene, al Capo VII, la disciplina di attuazione della materia.

Affidamento incarichi di collaborazione e consulenza

L'art. 15 del D.Lgs. 33/2013 prevede obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione e consulenza.

Il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 49 del 17/05/2023, contiene, al Capo VIII, la disciplina di attuazione della materia.

Mediante selezione casuale sono stati selezionati gli atti oggetto di controllo e si è verificata la presenza delle dichiarazioni ex art. 15, comma 1, lett. c), D.Lgs. 33/2013, ossia *“i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione”*.

Le dichiarazioni sono presenti.

Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali e amministrativi di vertice

Il D.Lgs. n. 39/2013, recante *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge n. 190 del 2012”*, disciplina le particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza, valutando ex ante ed in via generale che: lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali ed assimilati, e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita; il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione, costituendo terreno favorevole ad illeciti scambi di favori. Oltre a disciplinare particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati, il D.Lgs. n. 39/2013 regola, sempre nell'ottica di prevenzione della corruzione, cause di incompatibilità specifiche per i titolari dei medesimi.

Sulla base del combinato disposto dell'art. 20 del D. Lgs n. 39/2013 e delle previsioni del PNA 2016, l'accertamento dell'insussistenza di cause di incompatibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000: la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

All'atto del conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta nel corso del rapporto, le pubbliche amministrazioni sono tenute a verificare la sussistenza di una o più cause di incompatibilità previste nei Capi V e VI del suddetto decreto nei confronti dei titolari di incarichi dirigenziali o assimilati.

Al fine di acquisire le predette dichiarazioni e quelle aventi ad oggetto l'insussistenza di cause di incompatibilità, sono state predisposte apposite procedure.

L'Ufficio Personale acquisisce da parte dei Responsabili/EQ, nonché del Segretario Comunale, sia la dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità, sia la dichiarazione circa l'insussistenza di cause di incompatibilità.

L'Ente, con riferimento ai funzionari, applica puntualmente la disciplina degli artt. 50, comma 10, 107 e 109 del TUEL e degli artt. 13 e 27 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'Ente applica inoltre puntualmente le disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 ed in particolare l'art. 20 rubricato: dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.

Risultano acquisite in relazione agli anni 2022, 2023 e 2024 da parte dei Responsabili/EQ e del Segretario Comunale le dichiarazioni sopra previste e sono state regolarmente pubblicate sul sito

istituzionale alla Sezione “Amministrazione Trasparente” – sottosezione “Personale”. La misura è dunque attuata.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (cd. *pantouflage*)

Gli Uffici competenti attuano puntualmente i seguenti strumenti di prevenzione (come indicati nella Direttiva del Segretario Comunale “I divieti di post employment – indicazioni e strumenti operativi per gli Uffici” del 27/01/2023 prot. n. 625):

1. al momento della cessazione dal servizio o dall’incarico, l’Ufficio Personale provvede ad acquisire apposita autodichiarazione sottoscritta con la quale il dipendente o l’incaricato prende atto della disciplina del *pantouflage* e si assume l’impegno di rispettarne il divieto. La misura è attuata;
2. nei contratti di assunzione del personale è inserita da parte dell’Ufficio Personale la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto a favore dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l’apporto decisionale del dipendente. La misura è attuata;
3. nei bandi di gara, nei capitolati e/o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, viene previsto l’inserimento della condizione soggettiva, in capo agli offerenti ed ai candidati, di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

La misura viene attuata.

Misure di prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni di incarichi

Secondo le prescrizioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001 l’Amministrazione verifica la sussistenza di eventuali cause di conflitto di interessi e/o incompatibilità, visti l’elenco dei partecipanti alla procedura selettiva.

Mediante selezione casuale sulle procedure di concorso sono stati selezionati gli atti oggetto di controllo e si è verificata la presenza delle dichiarazioni circa l’eventuale sussistenza di eventuali cause di conflitto di interessi e/o incompatibilità. Le dichiarazioni sono presenti.

La misura risulta dunque attuata.

Tutela del dipendente pubblico che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*)

Il D.Lgs. 10/03/2023, n. 24 disciplina nell’ordinamento italiano la protezione della persona (c.d. *whistleblower*) che segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) o all’Autorità nazionale anticorruzione (A.N.A.C), o divulga o denuncia all’autorità giudiziaria o contabile comportamenti, atti od omissioni, che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica, di cui sia venuta a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

L’Ente si è dotato di un sistema informatizzato che consente l’inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l’archiviazione.

I soggetti destinatari delle segnalazioni sono tenuti al segreto ed al massimo riserbo.

Risulta attiva la piattaforma per la segnalazione di illeciti e nel corso degli anni 2023 e 2024 non sono pervenute segnalazioni.

Sarà oggetto di prossima approvazione da parte della Giunta Comunale l'atto organizzativo contenente le modalità interne e la procedura per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni di illeciti a seguito dell'approvazione delle nuove Linee guida di ANAC in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione il cui schema è stato posto in consultazione degli stakeholders dal 07/11/2024 al 09/12/2024.

Formazione in tema di anticorruzione

Il piano prevede l'effettuazione di adeguate attività formative rivolte a dipendenti e responsabili. Il piano di formazione dell'Ente tiene conto del livello di impatto del singolo sul PTPCT con particolare attenzione ai nuovi assunti, perseguendo il principio di coinvolgimento e condivisione a tutti i livelli.

La formazione è stata programmata sia per l'anno 2023 che per l'anno 2024 nel mese di dicembre avvalendosi del Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana (relatore Avv.to Paolo Vicenzotto).

Patti di integrità e Protocollo di legalità negli affidamenti

Il Patto di integrità viene imposto, in sede di gara, ai concorrenti delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture. Con il Piao 2025-2027 l'Ente approverà il proprio Patto d'Integrità aggiornato, diretto ad obbligare la stazione appaltante e l'operatore economico ad improntare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza. Gli uffici competenti hanno provveduto ad elaborare propria modulistica contenente pattuizioni ad hoc.

Sono stati recepiti dagli Uffici i contenuti dell'ultimo protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici, la cui sottoscrizione con gli enti pubblici locali è stata promossa dalla Prefettura di Treviso con la finalità di individuare sul proprio territorio misure di prevenzione a tutela dell'economia legale.

La misura è dunque attuata.

Monitoraggio tempi procedurali

Semestralmente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 4 del Regolamento sui controlli interni approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 21/01/2013, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvede a monitorare, in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile, a campione, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

La misura è attuata.

Monitoraggio dei rapporti tra Amministrazione e società partecipate

L'Ente verifica che le società vigilate adempiano agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Viene fatta una verifica annuale mediante monitoraggio dei siti internet sulla presenza del PTPCT, del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e la presenza di "Amministrazione Trasparente".

MONITORAGGIO: in seguito al controllo risulta che il Comune è titolare delle seguenti partecipazioni societarie dirette:

1. ALTO TREVIGIANO SERVIZI S.p.A: partecipazione dell'1,0717%;

2. ASCO HOLDING S.P.A.: partecipazione del 2,8300%;
3. ASCOPIAVE S.p.A.: numero azioni 193.245;
4. G.A.L. DELL'ALTA MARCA TREVIGIANA SOCIETÀ CONSORTILE A R.L.: partecipazione del 0,8300%.

In dettaglio e per ciascun soggetto esterno:

1. è presente la sezione “Società Trasparente”, nella quale sono presenti la nomina del RPCT (con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 097 del 20/12/2023 è stata nominata l'Avv. Alessandra Irene Perazza quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) e il PTPCT 2024/2026 risulta pubblicato all'interno della sottosezione “Altri contenuti”;
2. è presente la sezione “Amministrazione Trasparente” e all'interno della sottosezione “Altri contenuti” è pubblicato il modello 231 – Allegato 3 “Rischio corruzione: dettaglio attività sensibili e presidi” e la Tabella obblighi trasparenza – Allegato 3A;
3. è presente la sezione “Sistemi e regole” nella quale è pubblicato il modello 231 e la Procedura di gestione delle Segnalazioni “whistleblowing” aggiornata al 09/11/2023;
4. è presente la sezione “Amministrazione Trasparente” e la sottosezione “Adempimenti ANAC in materia di trasparenza”.

MISURE SPECIFICHE

Nell'ambito delle misure specifiche previste dal piano si è proceduto, in contraddittorio con i relativi Responsabili, al controllo ed alla verifica del rispetto delle singole misure di prevenzione.

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 da parte dei Responsabili, né attraverso altri canali, inoltre, e non ha registrato episodi di corruzione.

Copia del presente verbale verrà trasmessa ai Responsabili d'Area, all'Organo di Revisione, al componente esterno dell'Organismo di Valutazione presieduto dal sottoscritto Segretario e al Sindaco.

IL SEGRETARIO COMUNALE/RPCT
Dott.ssa Francesca Brazzalotto

*(documento informatico sottoscritto digitalmente
ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs 82/2005 s.m.i.)*