



COMUNE DI MARANO PRINCIPATO (PROVINCIA DI COSENZA)

Piazza Caduti in Guerra,1 – 87040 Marano Principato (CS)

Tel e Fax: 0984/858173 – 0984/857875

E-mail servizigenerali@comune.maranoprincipato.cs.it

Sito: <http://www.comune.maranoprincipato.cs.it>

Prot. 1774 del 26/02/2024

Relazione a consuntivo annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza

Situazione al 31-12-2023

(Ex art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012)

AL Sito Web – Altri contenuti – Prevenzione Corruzione
Al Sig. Sindaco
Alla Giunta Comunale
Al Revisore dei Conti
Al Nucleo di Valutazione
LL.SS.

1 Premessa

La L. 190/2012, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione*", ha sancito l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di nominare un **Responsabile della prevenzione della corruzione**, quale garante dell'adozione e del rispetto di un sistema di misure di prevenzione volto a scongiurare il verificarsi di fenomeni corruttivi e di adottare altresì un **Piano triennale di prevenzione della corruzione**, in coerenza con il Piano Nazionale Anticorruzione.

La presente relazione illustra le azioni intraprese nell'anno 2023 e, in particolare, l'attività di adozione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2023-2025, e del Programma Triennale della Trasparenza ed Integrità 2023-2025, che costituisce sezione autonoma e parte integrante e sostanziale del Piano anticorruzione (PTPCT), quale Sez. PIAO.

La presente relazione è trasmessa al Sindaco e alla Giunta comunale e pubblicata sul sito web alla sezione "Amministrazione trasparente".

Con deliberazione di G.C. nr. 03 del 12 gennaio 2018, il sottoscritto Segretario comunale Dott.ssa Daniela Mungo è stato individuato "Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza" così per come confermato con Decreto Sindacale Prof. 343/12-01-2018.

Il Piano triennale anticorruzione 2023/2025 adottato con Deliberazione di G.C. n. 12 del 27/01/2023, esecutiva, è stato pubblicato sul sito web dell'Ente e dello stesso è stata data ampia comunicazione ai Responsabili dei settori, nella qualità di Referenti del Responsabile della prevenzione corruzione, indicando gli adempimenti a loro carico, ai dipendenti comunali e a tutto il personale presente.

Si illustrano di seguito le attività poste in essere in materia di gestione del rischio e di formazione del personale, nonché le altre iniziative intraprese per garantire l'attuazione delle norme finalizzate alla prevenzione della corruzione.

E' stata data particolare attenzione ai procedimenti amministrativi, facenti capo ai Settori, individuati dalla Legge 190/2012, come a più elevato rischio.

E' stata adottata la deliberazione di G.C. nr. 31 del 06/03/2023 ad oggetto " Piano annuale della formazione del personale BP 2023/2025- Adempimenti successivi all'approvazione del P.T.P.C.T. - Obiettivi e fabbisogno Anno 2023.", esecutiva , relativa alla formazione anticorruzione strutturata su due livelli: un livello generale di tipo prevalentemente informativo, rivolto a tutti i dipendenti dei livelli gestionali e operativi ed un livello specifico, di tipo prevalentemente formativo, rivolto ai Responsabili dei settori dell'Ente.

Per le deboli condizioni del Bilancio comunale, si è svolta prevalentemente una formazione in house a cura del Segretario Comunale e del Nucleo di Valutazione/OIV e, per alcuni argomenti, ci si è avvalsi dei corsi organizzati da Società specializzate leader nel Settore EE.LL. (ANUTEL, Asmenet Calabria Scarl, ASMEL, C.C.I.A.A. ecc.) come formazione a distanza (Webinar).

In attuazione delle disposizioni di cui al DPR 62/2013 e ss.mm., è stato adottato il Codice di comportamento che integra e specifica il Codice Nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici e di cui è stata data ampia diffusione disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente e consegnato a tutto il personale impegnato a vario titolo presso il Comune.

Il Codice di Comportamento è stato aggiornato con deliberazione G.C. n. 48/27-04-2022 ad oggetto: " Codice di Comportamento DPR 62/2013 - Adeguato alle Linee Guida ANAC 2020 - Delibera 177 del 19.02.2020.", esecutiva e poi con deliberazione G.C. n. 24/20-02-2023 ad oggetto: "Approvazione definitiva Codice di comportamento dei dipendenti comunali del Comune di Marano Principato adeguato al D.L. 36/2022 Conv. in L. 79/2022";

È stato notificato a tutto il personale comunale il D.P.R. 81/2023 ad oggetto: "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165». [\[GU Serie Generale n.150 del 29-06-2023\]](#) Entrata in vigore del provvedimento: 14/07/2023 .

Secondo i disposti del Codice di Comportamento, è stato chiesto ad ogni dipendente di rendere la dichiarazione di cui agli articoli 5 e 6 del DPR 62/2013 "Partecipazione Associazioni/Organizzazioni – Comunicazione degli interessi finanziari/conflitti di interesse" e per i dipendenti collocati in quiescenza è stata acquisita la dichiarazione sostitutiva sul pantouflage.

Tutti gli atti di programmazione sono stati recepiti nel P.I.A.O. 2023-2025 giusta deliberazione di G.C. n. 90/07-08-2023 e ss.mm..

Relativamente al Codice Disciplinare di cui al CCNL 2019-2021 del 16-11-2022 si è proceduto alla notifica e pubblicazione degli articoli 71 e 72 relativi alla responsabilità disciplinare dei Dipendenti.

A proposito del Codice Disciplinare è stata data attenzione al controllo delle presenze e rispetto orario di servizio. Sono state emanate apposite direttive al fine di sensibilizzare il corpo dipendente al rispetto delle norme in materia di orario di lavoro ed istituti connessi.

Nell'ambito del PEG 2023 e del Piano Performance 2023/2025, sono state fornite agli Uffici linee guida ed indicazioni funzionali anche in merito all'attuazione di misure di prevenzione individuate dal Piano Nazionale Anticorruzione quali misure trasversali per tutti i Settori.

- in tema di autorizzazione incarichi esterni, anche gratuiti, è stata imposta la verifica in ordine all'insussistenza di conflitti di interesse anche potenziali, di cui occorre dare atto nel provvedimento di autorizzazione;
- è stato introdotto l'onere, in capo ai Responsabili di Settore, di presentare, all'atto di conferimento incarico, una dichiarazione attestante l'assenza di cause di incompatibilità ed inconferibilità ex Legge 190/2012 e ss.mm.;
- è stata impartita direttiva al Responsabile Settore Economico/finanziario sulla corretta applicazione delle norme sui termini di pagamento e dello split payment e fattura elettronica.;
- è stata richiesta la massima prudenza ed una dettagliata motivazione in tutti i casi di acquisti di beni e servizi secondo procedure diverse da CONSIP s.p.a. e MEPA;
- è stato pubblicato sul Sito Web Amministrazione Trasparente il Registro degli affidamenti diretti e il Registro Accesso civico;
- è stato stabilito che il controllo di regolarità amministrativa sugli atti venga svolto con cadenza mensile e con un campione rappresentativo fissato nella percentuale del 5% nei modi e termini di cui all'atto organizzativo adottato.

E' stata data puntuale attuazione alle misure previste dal PTPCT in ordine:

- alla dichiarazione circa eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti con gli amministratori e i dirigenti/Responsabili Settore dell'Amministrazione Comunale da far rendere ai contraenti in sede di offerta relativa ai contratti di qualsiasi tipo:

- all'inserimento in tutti i contratti di una clausola circa l'obbligo di osservanza del Piano Prevenzione Corruzione e Trasparenza e del Codice di Comportamento e del Protocollo di Legalità ANAC/MI del 15-07-2014 e ss.mm. e Patto di Integrità di cui alla Deliberazione di G.C. n. 79 del 25-06-2019;

Nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti è stata inserita la condizione soggettiva 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 P.A. nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

In sede di gara e di concorso i componenti delle commissioni di gara e di concorso sottoscrivono dichiarazione circa l'insussistenza di condizioni di incompatibilità o di interesse;

Tutto ciò con l'obiettivo preminente di combattere la cattiva amministrazione ovvero l'attività che non rispetta il principio del buon andamento e delle imparzialità.

Puntuale è stata l'attività di controllo successiva sui provvedimenti dirigenziali che con il metodo del controllo a campione viene svolta semestralmente dal Segretario Comunale, nonché l'attività del Nucleo di Valutazione/OIV circa la verifica dei risultati dei Responsabili di Settore.

A proposito dei controlli interni sono stati effettuati controlli a campione che hanno evidenziato, in alcuni casi, imperfezioni formali dovuti agli errati "copia/incolla" che comunque non hanno inficiato la legittimità dei relativi provvedimenti; ai Responsabili dei Settori è stata richiesta una maggiore accuratezza e attenzione nella redazione degli atti evitando frasi di rito, ecc..

Ai fini della Trasparenza, sono stati individuati i Responsabili di Procedimento e i termini di conclusione del procedimento amministrativo dei quali è stata data regolare pubblicazione nel Sito Web Amministrazione Trasparente.

Parallelamente alle attività sopra descritte, lo scrivente ha svolto quelle connesse all'incarico di Responsabile della Trasparenza che hanno condotto all'adozione del Programma Triennale della Trasparenza - giusta Deliberazione di G.C. n. 12 del 27/01/2023 - ed all'implementazione della sezione del sito denominata "Amministrazione Trasparente" anche nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 97/2016 (Decreto FOIA) che ha modificato e integrato il D. Lgs. 33/2013, adeguandosi alle direttive e delibere ANAC in materia di trasparenza degli atti giusta Delib. ANAC n. 7/17-01-2023 e allegato 9 PNA 2022.

Con deliberazione di G.C. n. 19 del 31-07-2017 è stato approvato il Regolamento Comunale Accesso Civico nel rispetto del D. Lgs. 97/2016 e Circolare F.P. 2/2017.

In ottemperanza ai disposti di cui all'art. 1, comma 32 della Legge 190/2012 in materia di affidamento di lavori, servizi e forniture, è stato inoltre richiesto a tutti i Responsabili di Settore di provvedere alla raccolta dei dati relativi all'attivazione di bandi di gara, con l'indicazione degli elementi richiesti dalla

legge (CIG, procedura adottata, partecipanti, aggiudicatario, importo, ecc.) ai fini della loro pubblicazione sul sito Web comunale alla pagina "Amministrazione trasparente", entro la scadenza del 31 gennaio, ora abrogato dal D. Lgs. 36/2023 (Delib. ANAC 605/19-12-2023 e Comunicato congiunto ANAC – MIT con Delib. ANAC 582/13-12-2023).

Sono state emanate direttive e Circolari esplicative delle norme vigenti in materia allo scopo di diffondere la cultura della Legalità ed integrità migliorando così la qualità dei servizi.

Sono state acquisite le relazioni anticorruzione dei Responsabili dei Settori Ns. prot. 926-944-1643-1665/2024 con le quali si comunica la mancanza di criticità.

E' stata, inoltre, implementata la procedura della digitalizzazione degli atti.

Intensa è stata l'attività di sensibilizzazione e di impulso per garantire il flusso delle informazioni e dei dati che devono essere messi on-line nonché l'uso della pec e firma digitale finalizzata a garantire la tracciabilità dei provvedimenti amministrativi dell'Ente.

Il Piano obiettivi anno 2023/P.I.A.O. approvato con atto di G.C. n. 90/2023, esecutivo e ss.mm., ha previsto, fra l'altro, per tutti i Settori dell'Ente l'attuazione degli obblighi di trasparenza in quanto strumento di accessibilità totale e completa agli atti dell'Amministrazione.

Più in dettaglio, si fa presente:

La realizzazione del P.T.P.C.T. 2023/2025 si combina in modo strutturalmente sinergico con i seguenti documenti:

- Piano Trasparenza e Integrità – allegato al P.T.P.C.;
- Codice di Comportamento aziendale;
- Regolamento comunale Controlli Interni D. Lgs. 174/2012 conv. in L. 213/2012;
- Regolamento comunale sul procedimento amministrativo;
- Regolamento comunale Accesso Civico ed istituzione del Registro;
- D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.;
- D. Lgs. 39/2013;
- PEG/PDO/Piano Performance;

Relativamente alla Trasparenza è stato garantito, a tutta la struttura dell'Ente, un supporto quotidiano. Con istruzioni e direttive si sono fornite le misure operative e organizzative per la pubblicazione dei dati. Le determinazioni dirigenziali e le deliberazioni degli Organi Collegiali confluiscono con passaggio diretto dall'Albo Elettronico nella Sezione Amministrazione Trasparente - Provvedimenti.

Relativamente alla "rotazione degli incarichi" talune strutture organizzative hanno provveduto a fornire forme di parziale rotazione dei dipendenti comunali. Per i Responsabili di Settore ciò non si è realizzato appieno per la presenza di figure specifiche ma, comunque, si è effettuato un interscambio di funzioni. Per la responsabilità del Settore Tecnico LL.PP. - Manutentivo si è fatto ricorso all'istituto del servizio scavalco di eccedenza di cui all'art. 1 c. 557 L. 311/2004, mentre il Settore Vigilanza è stato assegnato al Sindaco Pro-tempore.

Il personale viene quotidianamente coinvolto sulle novità normative con Circolari e articoli di giornale (Il Sole 24 ore, Italia Oggi, Note ASMEL). E' importante far presente che si è provveduto a formare il personale comunale individuato in materia di gestione del Protocollo Informatico e conservazione Documentale nel rispetto del CAD e delle Disposizioni della P.C.M. (Manuale di gestione del Protocollo informatico, lavori pubblici, sicurezza sul lavoro, trasparenza, anticorruzione, rispetto dell'ambiente e risparmio energetico giusta linea guida ENEA, ecc..).

Il personale comunale è stato attenzionato, altresì, circa l'applicazione delle norme in materia di privacy giusto Regolamento UE 679/2016 e D. Lgs. 101/2018.

Tutela del Whistleblower – apposita menzione merita l'applicazione della segnalazione di condotte illecite. E' stato pubblicato sul Sito comunale nella sezione dedicata un avviso del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza con cui si delineano le modalità per procedere alla segnalazione di azioni od omissioni commesse o tentate aventi possibile rilevanza penale, ma anche tutte quelle poste in essere in violazione del Codice di Comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare e, in genere, le irregolarità aventi attinenza all'ambito lavorativo o alla struttura organizzativa dell'Ente, nel rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 24/2023 del 15-03-2023 efficace dal 15-07-2023.

Pertanto, il dipendente, a seconda delle circostanze:

- a) Procede alla denuncia diretta all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti;
- b) Segnala i comportamenti e/o i fatti al proprio superiore gerarchico. Invia, comunque, la segnalazione anche al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, a mezzo nota cartacea o a mezzo e-mail in modalità riservata o mediante apposito link <https://comunemaranoprincipato.whistleblowing.it/#/> presente sulla home page del sito dell'Ente Comune di Marano Principato <http://www.comune.maranoprincipato.cs.it/>.

Nell'avviso è stato precisato che tutti i soggetti, che ricevono o vengono a conoscenza di una segnalazione di fatto illecito/irregolare o supposto tale, o che successivamente venissero coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, sono tenuti a rispettare l'obbligo di tutelare l'identità del/la segnalante, sancito dall'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm. e novellato dalle disposizioni della Legge 179/2017 e poi aggiornato dal D. Lgs. 24/2023 e divenuto efficace il 15-07-2023 delle quali è stata data ampia informativa a tutto il personale comunale.

L'identità del segnalante dovrà essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e la denuncia non potrà essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, fatta esclusione per ipotesi eccezionali, di necessità di difesa di incolpato in un procedimento disciplinare. È stato, inoltre, precisato che il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per aver segnalato un illecito debba darne notizia circostanziata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, che valuterà le successive azioni da intraprendere e che è nella sua facoltà, altresì:

- Dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica, direttamente o tramite l'Organizzazione sindacale alla quale aderisce o a una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'Amministrazione;
- Darne notizia al Comitato Unico di Garanzia;
- Agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'Amministrazione.

Il D. Lgs.24/2023 apporta delle novità in merito:

- All'allargamento dei destinatari degli obblighi e delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione;
- Alla previsione del canale di segnalazione esterno affidato all'ANAC che si aggiunge al canale interno di segnalazione;
- Alla maggiore tutela dei segnalanti.

Non sono, tuttavia, ad oggi, pervenute segnalazioni di illecito.

Ad oggi, inoltre, non si sono segnalati fenomeni corruttivi da compromettere o inquinare il regolare svolgimento delle funzioni e dell'attività amministrativa in generale.

Nel corso del 2023 non sono state irrogate sanzioni disciplinari.

Si segnala che, ad oggi, non sono state presentate class action nei confronti di questo Comune.

Marano Principato lì 23/02/2024

Il Segretario Comunale/R.P.C.T.
F.to D.ssa Daniela Mungo