

Aggiornamento anno 2020 Piano Anticorruzione –

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, ha approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, quale atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Come previsto dall'art. 1, co.2 bis della legge 190/2012, nel PNA l'Autorità fornisce indicazioni alle pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei Piani triennali di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza ed ai soggetti di cui all'art. 2 bis, co.2 del Dlgs n. 33/2013, per l'adozione delle misure integrative di quelle adottate ai sensi del DLgs 231/2001.

Vista la legge 6 novembre 2012 n. 190 recante: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica Amministrazione";

Visto il Piano triennale di prevenzione della corruzione e programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2018/2020 approvato con delibera di Giunta Municipale n. 26 dell'01.02.2018;

Considerato che il PNA non viene visto come ulteriori adempimenti e controlli ma un un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle Amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

In ambito oggettivo, la legge 6 novembre 2012 n. 190 viene vista quale strumento ritenuto necessario per incoraggiare strategie di contrasto che anticipino la commissione di condotte corruttive ed a rafforzare la prassi a presidio dell'integrità del pubblico funzionario e dell'agire amministrativo, secondo un approccio che attribuisce rilievo non solo alle conseguenze delle fattispecie penalistiche ma anche all'adozione di misure dirette ad evitare il manifestarsi di comportamenti corruttivi.

Per le Convenzioni Internazionali la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio economico o meno, dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.

Per essere efficace, la prevenzione della corruzione, deve consistere in misure di ampio spettro, che riducano, all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva. Esse si sostanziano tanto in misure di carattere organizzativo, oggettivo, quanto in misure di carattere comportamentale, soggettivo. Misure di tipo oggettivo possono considerarsi la rotazione del personale, controlli, trasparenza, formazione.

Le misure di carattere soggettivo concorrono alla prevenzione della corruzione proponendosi di evitare una più vasta serie di comportamenti devianti, quali il compimento di reati ad esso ascrivibili o all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè comportamenti contrari all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento.

L'art. 1, co 36, della legge 190/2012 interviene quale norma di contrasto ai fenomeni corruttivi, con l'obbligo di pubblicazione e con il riferimento da parte dell'OIV della coerenza fra gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e i piani triennali per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'Allegato 1 concernente le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi, si aggancia alle indicazioni contenute nel PNA 2013 ed ai suoi aggiornamenti ed a quanto applicato nel Piano approvato da questa Amministrazione con l'atto deliberativo della Giunta Comunale n. 26/2018.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 02.07.2015 è stato approvato il sistema integrato dei controlli interni.

L'ANAC ha chiuso, il 15/09/2019, la consultazione pubblica, e con sua Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, ha approvato il **Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e 3 allegati**:

- *ALLEGATO 1 - Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi;*
- *ALLEGATO 2 - La rotazione "ordinaria" del personale*
- *ALLEGATO 3 - Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).*

Considerato che nella delibera n. 1064 del PNA del 13 novembre 2019, vengono dettate le linee guida che tengono conto di elementi ispirati a

- Principi strategici che debbano coinvolgere gli organi di indirizzo politico e non nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo attraverso la creazione di un organismo di supporto al RPCT, atto a sviluppare a tutti i livelli organizzativi una responsabilizzazione diffusa;
- Principi metodologici la cui gestione del rischio sia calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione con un approccio che consenta il miglioramento progressivo della rilevazione ed analisi dei processi tale da integrarsi con il ciclo di gestione delle performance.
- Principi finalistici tendenti ad un'effettiva riduzione del livello di esposizione al rischio corruttivo che non sia a scapito dell'efficienza, semplificazione o efficacia complessiva dell'Amministrazione.

Destinatari del Piano sono coloro che prestano a qualunque titolo servizio presso l'Amministrazione ai sensi dell'art. 1 co 2bis della legge n.190/2012. La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare. Ai sensi dell'art. 1 co.44 della legge 190 la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compreso quelli relativi all'attuazione del PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare.

Da un'analisi effettuata sull'attuazione delle misure sia sulla stessa validità del Piano in termini di monitoraggio, si riscontra una carenza di risorse umane e mezzi messi a disposizione dall'Ente.

Il N.V. fino al rinnovo dell'Amministrazione corrente era in capo al segretario comunale. Ed in tale ipotesi, la validità dell'incarico ricevuto sotto forma di conflitto di interessi è sostenibile dato che l'Ente con popolazione di circa 7.083 abitanti ha attribuito al segretario anche competenze gestionali.

I soggetti coinvolti nell'elaborazione del Piano è il segretario generale il quale si avvale dei responsabili delle Aree e/o delle posizioni organizzative. L'Ente non ha dirigenti e le posizioni organizzative di fatto svolgono attività anche meramente esecutive e la programmazione per l'elaborazione del Piano può essere sviluppata in forma progressiva in modo da attribuire volta per volta a tutti i dipendenti una partecipazione attiva attraverso regole da rinviare a singoli provvedimenti o atti organizzativi. Di fatto i precedenti Piani pur avendoli condivisi, non sono stati oggetto di impulso né vi è lo stimolo per la definizione di obiettivi strategici.

Gli organi di indirizzo, nel nominare il RPCT non assicurano funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. Con la legge finanziaria 2020 il nuovo sistema di computo degli spazi per le assunzioni definito dall'articolo 33 del dl 34/2019, convertito in legge 58/2019, e attuato dai Dpcm, manda in soffitta la «mobilità neutrale» e la necessità di coprire le mobilità in uscita con mobilità in entrata. Il decreto crescita cambia radicalmente i meccanismi sin qui abituali. Di fatto, consente alle amministrazioni di effettuare tutte le assunzioni a tempo indeterminato possibili entro il volume di spesa di personale attivabile in base al rapporto che essa avrà con la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità. Il sistema impostato dall'articolo 33 del dl 34/2019, attuato dai Dpcm, consente anche di incrementare la spesa da destinare ad assunzioni, se gli enti risulteranno virtuosi e quindi con rapporti spesa/entrate inferiori ai valori soglia.

Tale nuova normativa permetterà dopo quasi un decennio di aumentare le risorse umane o di coprire le cessazioni tale che è in atto nuove risorse che dovranno in parte servire per ridefinire l'organizzazione dell'Ente anche per i nuovi compiti che il PNA richiede al RPC.

Il Comune di Campli ha una popolazione di 7.083 abitanti su una superficie di 73,43 km quadrati. Popolazione in diminuzione considerato che il terremoto del 2016 ha classificato il Comune nell'ambito del "cratere" con una diminuzione al 2018 pari al - 27 in percentuale assoluta. La popolazione è distribuita su cinque più popolate frazioni di Campovalano, Garrufo di Campli, Paterno, Piancarani e sant'Onofrio.

L'Organigramma del Comune è composto di 37 dipendenti così distribuiti:

Servizio di segreteria una risorsa – interinale per ore _____

Servizio affari generali n. 14 risorse con responsabile po cat. D Nell'area sono ricompresi i servizi: protocollo, corrispondenza ed archivio, albo pretorio, messi comunali, servizi demografici, servizi sociali, commercio e SUAP, cultura, turismo, sport, pubblica istruzione, refezione scolastica e trasporto scolastico.

Le risorse sono così distribuite: cat. C n. 4 di cui 1 a 18 ore

Cat. B n. 8 di cui 4 a 18 ore

1 interinale

Servizio risorse n. 5 con responsabile cat. D di po Nell'area sono ricompresi i servizi: bilancio e contabilità, economato, servizi informatici, entrate, personale.

Il personale assegnato all'area sono comprese le categorie C di cui 1 a 18 ore

Servizio di polizia Locale n. 3 risorse responsabile po di cat. C ed uno a tempo determinato per 30 ore

Area governo del territorio n. 8 risorse con responsabile di po cat. D

Nell'area sono ricompresi i seguenti servizi: edilizia ed urbanistica, manutenzione e sicurezza, qualità luoghi di lavoro.

Il personale assegnato all'area ricomprende personale di cat. B n. 6 cat. A 1

Servizio difesa del suolo e dell'ambiente, n. 2 risorse di cui una in cat. D con po

Nell'area sono ricompresi i servizi di difesa del suolo, ambiente, lavori pubblici

In totale i dipendenti del Comune sono in numero nettamente inferiore alle necessità dell'ente pur in presenza di personale aggregato all'ufficio sisma. Il sisma di fatto ha moltiplicato gli adempimenti dell'Ente in tutti i servizi.

Il Segretario generale in data 6 febbraio 2018 ha depositato il Piano anticorruzione per il triennio 2018/2020.

Dal 1° ottobre 2019 al Comune di Campi è intervenuto nuovo segretario generale in convenzione con il Comune di Martinsicuro (capofila) con un rapporto di lavoro limitato alla giornata del giovedì o altra in caso di necessità.

In questa prima fase di programmazione si prevede l'approvazione del Piano da parte della Giunta Municipale con informativa al Consiglio Comunale considerato che rimangono aperte le osservazioni per un eventuale aggiornamento dello stesso.

Rimanendo ferme le linee di indirizzo formulate con il Piano 2019/2020 è propositivo individuare degli obiettivi che pur trasparendo nel Piano approvato, vanno meglio individuati tenendo conto quanto emerso all'esito dei controlli e dalle novità in materia di personale degli Enti locali quali misure previste nel DL n. 4/2019 necessarie per fronteggiare gli effetti della sperimentazione nel triennio 2019/2020 del pensionamento con "quota 100".

Nel triennio 2019 – 2021 è possibile effettuare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni ed inoltre vi è la possibilità di recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti.

Ne corso dell'anno 2020 è **obiettivo strategico**, 1) l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti 2) l'innalzamento del livello qualitativo ed il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata. 3) il completamento dell'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Piano anno 2019/2020 ha parzialmente realizzato l'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e sistemi di controllo interno nel senso che andrà perfezionato la forma di consultazione volta a sollecitare la società civile e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi a formulare proposte o ad individuare le priorità di intervento.

Si rende a tal proposito necessario la nomina di un N.V. esterno all'Ente per garantirne la terzietà. L'art. 44 del DLgs n. 33/2013 prevede che l'OIV o altro organismo deputato

alla valutazione debbano verificare la coerenza degli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della Performance e l'adeguatezza dei relativi indicatori, necessari per la misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale.

Nel precedente Piano si dava atto dell'impossibilità di dare seguito alle disposizioni previste dalle Linee Guida di cui alla Determinazione n. 1134 dell'08.11.2017 ed in alternativa alla rotazione sono state adottate misure quali l'effettuazioni di verifiche sullo svolgimento di attività piuttosto complesse e nella collegialità di decisioni da prendere su determinate attività piuttosto complesse. Il Comune di Campi nell'anno 2019 ha provveduto alla rideterminazione delle competenze nell'area di rischio più elevata quale quella della manutenzione immobili e lavori pubblici, oltre a definire da selezione altro persona idoneo per ricoprire livelli di po, pur assicurando il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e salvaguardando le competenze.

Essendo il Comune privo di personale dirigenziale, le Posizioni Organizzative sono sempre state individuate con competenze specifiche ad elevato contenuto tecnico. Nell'ambito della propria Area sono state adottate misure quali l'affiancamento, la sostituzione, la collegialità, la formazione, tali che pur salvaguardando le attitudini e le capacità professionali del singolo e in alcuni casi il possesso e l'abilitazione professionale e all'iscrizione del relativo albo, carichi di lavoro, è stato possibile individuare più soggetti per la individuazione degli incarichi che di fatto danno luogo ad un processo di rotazione.

Il monitoraggio di tali processi avviene di fatto nella fase dei controlli interni e nella disponibilità da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dei sistemi informatici atti alla verifica dell'attività di tutti i dipendenti incaricati quali RUP.

Dall'anno 2020 sono state create le condizioni, non esaustive, per un corretto svolgimento delle funzioni di RPCT con la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate che dovranno essere sviluppate nel corso dei prossimi anni.

Le Posizioni Organizzative partecipano poco al processo di gestione del rischio pur avendo iniziato già dallo scorso anno alla formazione dei dati per l'analisi, valutazione e trattamento del rischio. Nella valutazione della performance dei propri dipendenti vi è invece un reale contributo al processo di gestione del rischio.

E' totalmente assente le relazioni con gli stakeholder e di come questi possono influire sull'attività dell'Amministrazione. Negli anni passati c'è stato un tentativo di favorire i loro interventi ma a sollecitazione, non si è avuta risposta. Dal 2017 è stato inserito nella home page dell'Ente il whistleblowing quale intervento per le segnalazioni che va implementato in modo più chiaro. Mentre giungono pressioni esterne comprese quelle dei consiglieri comunali di sottoposizione a controllo di attività e/o procedimenti sui quali non è intervenuto il controllo interno. Questo sta a significare che le procedure utilizzate in "Amministrazione trasparente" sono comunque visibili e comprensibili e pertanto alla portata di tutti.

