

COMUNE DI LOCOROTONDO  
PTPC/ ANNO 2022-2024  
-AGGIORNAMENTO ANNUALE 2022

Premessa

Il presente documento costituisce l'aggiornamento annuale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) per il triennio 2022-2024. L'aggiornamento viene effettuato nell'ambito di un quadro normativo assai dinamico e complesso dato dal susseguirsi di eventi straordinari (pandemia sanitaria e guerra in Ucraina, con conseguente crisi economica internazionale) che hanno inciso ed ancora incidono fortemente sulle attività dei Comuni.

In data 12.1.2022, l'Anac ha deciso di rinviare al 30 aprile prossimo, l'approvazione del Piano, al fine di semplificarne ed uniformarne i contenuti; infatti, il DL n° 80 del 9.6.2021, ha introdotto il cd. PIAO, in cui dovranno confluire vari strumenti di pianificazione e, tra questi, anche il Ptpc ed il Piano della trasparenza, quali sezioni specifiche; tuttavia, l'iter legislativo del Decreto Ministeriale che deve fornire le indicazioni per la redazione del PIAO, ad oggi, non è ancora concluso per cui resta l'unica certezza dell'approvazione dell'aggiornamento del Ptpc alla data richiamata del 30 aprile 2022 e sulla base della normativa ancora in vigore; a tal proposito, a tal proposito, l'Anac, ha diramato degli orientamenti per la pianificazione delle attività a compiersi, con atto del 2.2.2022. Resta fermo, tuttavia, che le successive decisioni ed integrazioni normative, dovranno essere recepite non appena il quadro di insieme sarà noto in tutti i suoi aspetti.

L'Anac, anche a seguito di importanti fasi di consultazione con le Amministrazioni Locali, ha deciso di rendere delle indicazioni volte a semplificare ma anche ottimizzare i contenuti del Ptpc, evidenziare l'importante collegamento col Piano della Performance, far emergere la rilevanza della formazione anche per creare una cultura ed una sensibilità più diffusa ed accrescere il grado di digitalizzazione dei processi amministrativi. Chiaramente ogni singolo Ente deve poi adeguare tali indicazioni alla propria realtà organizzativa, tenendo conto del contesto interno ed esterno, dell'organizzazione comunale e degli eventuali nuovi riferimenti normativi, al fine della sua sostenibilità amministrativa.

La pandemia sanitaria da Covid 19 e lo scoppio del conflitto bellico comporta difficoltà tecniche nell'elaborare un aggiornamento in un periodo di così 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 dall'anno 2016; 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 e successivi aggiornamenti; 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. Il RPCT è stato individuato nella scrivente, segretario generale del Comune, che ha un ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT; si precisa

che la scrivente non dispone né di un ufficio dedicato a tali importanti incombenze e tanto meno di personale stabilmente assegnato alle funzioni ; di conseguenza, l'attività viene svolta direttamente ed in autonomia , con le comprensibili ed oggettive difficoltà dato che oramai, il PTPC si articola in fasi e funzioni molto analitiche che richiederebbero personale dedicato e formato in maniera stabile; Referenti ed Unità organizzative a supporto operativo al RPCT sono i Capisettore; risultano nominati dal Sindaco sia il Rasa (giusto decreto n° 00209 del 5 gennaio 2021) che il Responsabile della transizione Digitale (giusto decreto n°5 dell'11 febbraio 2021). Il sistema di *Governance* di prevenzione della corruzione è dato dalla Conferenza dei Capisettore che attualmente sono in numero di n° 6 ( sei); giusto atto di incarico n°2656 del 10 febbraio 2021 è stato nominato il nuovo titolare del Nuva, per il prossimo triennio.La fase di informazione e coinvolgimento attivo, sarà attivata con i capisettore dato che i contenuti del Piano devono, progressivamente, alimentare una sempre maggiore consapevolezza e senso di responsabilità della struttura amministrativa.

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

All' incertezza del quadro normativo ora descritto, si aggiunge che anche per il Bilancio di Previsione ,il termine di approvazione è slittato a fine maggio 2022; allo stato attuale, il Comune di Locorotondo è in esercizio provvisorio e sono in corso le procedure per l'approvazione del Dup e del Bilancio annuale; vengono, pertanto, confermate le linee programmatiche già in atto; importante sottolineare che con delibera di GM n°1/2022 è stato approvato il Piano della Performance di mantenimento che ha incluso anche gli adempimenti del PTPC e della Trasparenza. Gli obiettivi dell' Ente, infatti, sono quelli annualmente declinati negli atti di programmazione quali: il Dup, il Bilancio, il Peg ed il Piano della Performance per cui l' elaborazione del Piano non può prescindere dal coinvolgimento del vertice dell' AC e dalle linee di mandato; gli obiettivi del PTPC diventeranno poi obiettivi di Performance e saranno integrati nel nuovo PIAO, secondo le disposizioni da emanarsi da parte del Governo.

### **La metodologia di analisi del rischio**

Nel presente aggiornamento, si è tenuto conto delle risultanze dei controlli interni,della valutazione del personale da parte del Nuva, 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 si rileva che:

- non vi sono stati eventi corruttivi; non risultano gravi disfunzioni amministrative ; nel corso dei monitoraggi non sono emerse irregolarità relative al Piano; non sono stati avviati procedimenti disciplinari né risultano irregolarità rilevate dal revisore 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 ancora non definitivo ed alla dotazione organica attuale, confermandone 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; nel corso del 2021 , così come programmato, è stato organizzato un interessantissimo Corso Privacy, tenuto dal DPO del Comune, dr. Carlo Addabbo, che hanno consentito di affrontare anche aspetti

trasversali e molto importanti per la materia della trasparenza e della corretta azione amministrativa. Inoltre è stata organizzata una importante giornata in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, estesa a tutti gli uffici ; continuerà la formazione di settore tramite webinar.

### **Analisi del contesto esterno**

L'analisi del contesto, consente di acquisire quelle informazioni e quei dati atti ad identificare i rischi; in particolare, la situazione esterna del Comune non appare mutata dai precedenti documenti; tenuto conto della dimensione dell'Ente e dello stato delle conoscenze rinvenibili tramite fonti informative quali banche dati, delibere programmatiche, dati giudiziari, Prefettura, ecc., integrate con le caratteristiche, culturali, economiche e sociali del territorio, è possibile dire che la situazione generale è 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 in data 7 ottobre 2020 a seguito delle nuove elezioni amministrative e delle dimissioni del Sindaco il che ha portato al Commissariamento dell'Ente per circa due mesi ; l'assetto organizzativo interno del Comune è stabilito in base al Regolamento degli uffici e dei servizi e relative delibere di GM, il tutto integrato dal programma annuale del fabbisogno che costituisce sezione del Dup. Ad oggi, è stato approvato il nuovo piano delle assunzioni che si prevede di realizzare; in via generale, la dotazione di personale risulta sottodimensionata rispetto alle funzioni, per cui l'AC intende procedere ad implementare le risorse umane pur con vincoli amministrativi e finanziari che non consentono di soddisfare tutte le esigenze. Il Comune può contare su 39 dipendenti , incluse le n° 6 PO; non vi sono sedi distaccate; i responsabili di settore hanno nominato i responsabili di procedimento garantendo, ove possibile, anche la sostituzione. A livello sovracomunale è vigente la Convenzione per l'Ambito Sociale di Putignano e per il GdP sempre con sede a Putignano; a livello di attività comunali si precisa che il Comune ha una società partecipata in materia farmaceutica di cui è socio al 51%.La Mappatura dell'attività amministrativa è stata oggetto principale del Piano 2020 ed effettuata secondo quanto richiesto dal PNA 2019/2021 con specifico riguardo alle aree dell'art.1, co,16 della L.n° 190/2021 ed ha consentito, al termine di un lavoro dettagliato e per nulla semplice, 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 ed in generale gli affidamenti di lavori, servizi e beni, la concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici in generale. 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, effettuato in sintonia e con il coinvolgimento dei Capisettore. E' stato anche effettuato il monitoraggio infrannuale 2021, 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 15mila abitanti, con 39 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 tale da riflettere l' effettiva realtà di lavoro; 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, di conseguenza, per l'anno 2022, non si ritiene necessario ridefinire le modalità di trattamento del rischio

corruttivo anche in attesa del nuovo PIAO; si ritiene, pertanto, di concentrare ancora 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: l'insufficienza di controlli e di trasparenza, la scarsa responsabilizzazione interna, la mancata attuazione del principio di distinzione tra politica ed amministrazione, ecc. Una particolare attenzione sarà data alle procedure collegate al PNNR che rappresentano il vero dato innovativo dello scenario di riferimento dei Comuni poiché in grado di muovere grandi risorse finanziarie e, per tale ragione, particolarmente attenzionate dagli organi preposti al loro controllo. Infine, si precisa che l'AC, si è dotata di un nuovo SW, fornito dalla Società Maggioli, per la digitalizzazione dei procedimenti amministrativi on line come misura per incrementare il grado di automazione e soddisfare al meglio le esigenze di semplificazione amministrativa; la nuova procedura è in fase di formazione ed implementazione e dovrebbe essere avviata entro il corrente anno 2022.

### **Le misure generali**

Il Comune ha il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune ma è già stato predisposto un nuovo testo con i necessari aggiornamenti da sottoporre alla approvazione della GM; il Comune ha anche un Protocollo di legalità con la Prefettura di Bari, inserito in tutti i Contratti pubblici così da rafforzare i vincoli normativi previsti dalla legislazione antimafia. Ad oggi, non risultano violazioni di tale protocollo. E' stato approvato, con delibera di GM n° 55/2021, il nuovo regolamento in materia di commissioni di gara; è stato predisposto un nuovo modello per le procedure di liquidazione delle spese, al fine di semplificare ma anche rendere tracciabile ogni passaggio di questa fase. 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 discreta rotazione di personale; ad esempio, per il protocollo è stato assunto un nuovo dipendente proveniente dalla Città Metropolitana; presso l'ufficio di Ragioneria è stato realizzato un interscambio ed è stato assunto un nuovo dipendente cui sono già state assegnate alcune responsabilità di procedimento dal Caposettore; presso l'ufficio dei servizi sociali è stata effettuata una rotazione di personale a seguito di trasferimento presso altro Comune della precedente unità amministrativa; resta chiaro che la cd. rotazione "ordinaria" per i piccoli Comuni deve sempre misurarsi col vincolo oggettivo delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di risorse umane operante al suo interno. Ancor più il vincolo è presente per le PO, accentuato dalle specifiche competenze settoriali (elemento di forza della nostra organizzazione comunale), richieste 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, nell'ambito del nuovo PIAO. Gli uffici svolgono in ogni caso, in via ordinaria, la formazione, anche con webinar, su temi settoriali e di applicazione della normativa di interesse.

### **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 nell'anno 2020 e monitorata nell'anno 2021, sulla base dell'analisi dello specifico contesto esterno/interno effettuata dal RPCT e dai Capisettore; già nella redazione del piano 2020, ai fini della valutazione della probabilità e dell'impatto del rischio corruttivo, per

ciascun processo oggetto di mappatura, 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 perchè sicuramente adeguati all' realtà comunale. 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 a base provinciale ed extra provinciale; d'altronde il presente aggiornamento riguarda un Comune al di sotto dei 50 dipendenti e quindi rientrante tra quei Comuni che dovranno adottare un PIAO dai contenuti semplificati. Il monitoraggio infrannuale ha consentito una comprensione più approfondita dei processi amministrativi e degli eventi rischiosi, consentendo una stima di tipo qualitativo del livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio corruttivo. In particolare tale verifica ha fatto emergere le seguenti necessità:

- individuazione di un ufficio di staff per tutti i settori per lo svolgimento delle gare telematiche.
- 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, in linea con le disposizioni governative.
- corsi di formazione in tema di contabilità comunale

Sulla base delle risultanze dell'attività di monitoraggio è emersa una complessiva e soddisfacente capacità della struttura comunale nel saper apprendere ed applicare le norme il che costituisce il primo e vero elemento significativo del Piano nonché vero deterrente rispetto al rischio corruttivo. Allo stato attuale, le misure già approvate, si caratterizzano per essere contestualizzate e governabili dalla struttura; così, ad esempio, la misura della trasparenza amministrativa, risulta di sicuro tra quelle più efficaci rispetto alle finalità del Piano e deve essere ulteriormente perseguita e rafforzata.

Per il corrente anno, al fine di meglio corrispondere agli Orientamenti 2022 dell'Anac, sarà introdotta una specifica scheda di monitoraggio che i Responsabili di PO dovranno compilare nel corso dell'anno e di cui renderanno conto anche al NUVA per gli aspetti connessi ai comportamenti rilevanti ai fini della Performance annuale. Nello specifico si tratterà di verificare alcune circostanze collegate alle attività di affidamento lavori, servizi e forniture, al conflitto di interessi, all'incompatibilità degli incarichi extraistituzionali ed alla trasparenza. In tal modo, si vuole sollecitare la struttura a seguire costantemente la problematica, sollecitando l'attenzione al valore pubblico della propria attività.

Gli Orientamenti dell'Anac, hanno dato particolare evidenza ad alcuni processi amministrativi considerati sensibili e di particolare rilievo, anche alla luce delle novità introdotte dal PNNR. Trattasi della materia dei contratti pubblici e delle varie forme di affidamento. La disciplina comunitaria e nazionale, infatti, consente di derogare alla regola del confronto tra più offerte quando trattasi di prestazioni infungibili, viceversa è sempre da applicare la regola della previa indagine di mercato o di consultazione di un adeguato numero di operatori del settore e, in ogni caso, deve emergere la motivazione dell'affidamento diretto in deroga alla regola della concorrenza; per quanto concerne gli affidamenti per estrema urgenza, anche in tal caso l'Anac, nel richiamare le disposizioni Comunitarie che consentono la deroga alle procedure ordinarie, laddove sussistano eventi imprevedibili e non riconducibili alla stazione appaltante, evidenzia la necessità di programmare correttamente le attività e favorire la partecipazione di più operatori e la par condicio degli stessi. Altro tema delicato per l'Anac, è quello relativo al ricorso di proroghe e rinnovi; in particolare il rinnovo del contratto è consentito solo a condizione che sia stato espressamente previsto nei documenti di gara; allo stesso modo non è consentito il rinnovo tacito poichè chiaro segnale di grave carenza di atti programmatici.

Per tutti questi procedimenti, già individuati dalla mappatura condotta nell'anno 2020, sarà richiesto ai Responsabili di Settore di meglio evidenziare: la motivazione e la normativa che consente le scelte operate;

In definitiva, nel corrente anno 2022, in attesa che vengano diramate le nuove disposizioni del PIAO si porrà come obiettivo trasversale a tutte le strutture comunali, il rispetto delle prescrizioni del Piano vigente 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. Dato che, come anche rilevato dall'Anac, l'integrazione tra ciclo della Performance e Piano del rischio corruttivo, rendono più forte e solido l'intero impianto normativo.

Particolare attenzione sarà posta agli istituti sopra descritti, per i quali sarà effettuato uno specifico monitoraggio i cui esiti saranno utili per i prossimi aggiornamenti.

*Il Segretario Generale*

*f.to dr.ssa Pola Giacobazzo*