

**Relazione annuale sul funzionamento complessivo
del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni
Anno 2019**

Premesso che:

La CIVIT ora ANAC con deliberazione n°4/2010, ha chiarito che non tutte le Amministrazioni sono tenute a dotarsi di un OIV e che, pertanto, i Nuclei di Valutazione in carica possono continuare a operare, rientrando nella discrezionalità di ciascun comune costituire o no l'OIV;

Che anche la Corte di Conti si è espressa in merito, con parere n°325 del 31 maggio 2011, stabilendo definitivamente l'inapplicabilità dell'art 14 del d.lgs. 150/2009 agli Enti locali;

Che risulta di immediata applicazione il solo art 11, commi 1 e 3 del succitato decreto, mentre sono disposizioni di principio gli artt. 3,4,5 comma 2, gli artt.7,9 e 15 comma 1;

Che pertanto sulla scorta di quanto su esposto, il presente documento, costituisce una relazione a consuntivo dell'attività dell'Ente cui corrodo è allegata tutta la documentazione a rendiconto legata al Conto Consuntivo appena approvato e la scheda riepilogativa della performance dell'Amministrazione;

La relazione si articola in 3 sezioni:

1. Adozione del piano della performance e della relazione sulla performance;
2. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale;
3. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza e del grado d'integrità e delle pari opportunità.

Adozione del piano della performance e della relazione sulla performance; e funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale;

Il sottoscritto Bersia dott. Guido Organismo Monocratico di Valutazione della Performance presso Il Comune di Cervasca ha esaminato in data 29./01/2019, l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) che la Giunta dell'Ente sopra richiamato ha approvato. Tale aggiornamento si è reso necessario al fine di assicurare la conformità del SMVP medesimo alle modifiche che il Decreto Legislativo n. 74 del 25.05.2017 ha apportato alla disciplina vigente in materia, ossia il D.lgs. n. 150 del 27.10.2009 "Ottimizzazione della

produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”. Il richiamato “decreto Brunetta” prevede adesso, al novellato art. 7, che l’adozione e l’aggiornamento annuale del SMVP sia sottoposto al parere, preventivo e vincolante, dell’Organismo indipendente di valutazione, che di fatto va a fungere da “presidio tecnico metodologico” del Sistema stesso. Si ritiene che l’OIV debba esprimere il proprio parere valutando la coerenza delle scelte operate dall’amministrazione con il quadro normativo vigente e lo specifico contesto interno (organizzativo) ed esterno di appartenenza. Rispetto poi all’ampiezza e relativa complessità delle modifiche introdotte dal citato D.Lgs. 74/2017, l’approccio appena descritto si traduce nel verificare in particolare che:

1. Rispetto alla misurazione e valutazione della performance organizzativa

- 1.1. Sia stata correttamente declinata la dimensione temporale;
- 1.2. Il Sistema contenga la dettagliata descrizione di tutte le fasi del ciclo e la chiarezza dei ruoli attribuiti ai diversi soggetti nelle fasi stesse;
- 1.3. Fonti e tipologie degli indicatori siano adeguati alle risorse e al contesto organizzativo dell’ente;
- 1.4. L’amministrazione abbia apprestato gli strumenti organizzativi per consentire ai cittadini, e agli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall’amministrazione stessa, di partecipare alla valutazione della performance organizzativa (cfr. artt. 8 e 19-bis);
- 1.5. Sia prevista l’integrazione tra Ciclo della Performance e Ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio;

2. Rispetto alla misurazione e valutazione della performance individuale

- 2.1. Sia evidente la correttezza metodologica dei parametri e delle misure adottati;
- 2.2. Il Sistema sia chiaro rispetto alle modalità con cui viene formulata la valutazione finale, e disciplini adeguatamente le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati;
- 2.3. Siano previsti meccanismi in grado di assicurare una tendenziale e significativa differenziazione delle valutazioni.

Il SMVP del Comune di Cervasca descrive tale processo sia in maniera puntuale, distinguendo opportunamente tra performance organizzativa e individuale. Gli indicatori utilizzati nell’ambito del Sistema di misurazione e valutazione sono funzionali all’esigenza di copertura degli ambiti di performance di cui al novellato art. 8 del D.Lgs. 150/091, e consentono all’ente di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati, di monitorare il livello delle performance conseguite, di compiere comparazioni spazio-temporali sulle diverse dimensioni delle performance stesse. Il Sistema della Performance in approvazione da parte della Giunta sembra mostrare un elevato grado

di conformità all'approccio metodologico proposto dalla Funzione Pubblica, sia pur nella consapevolezza che il medesimo "non fornisce indicazioni dettagliate e vincolanti sui singoli contenuti dei SMVP", in quanto "un approccio eccessivamente prescrittivo rischia di limitare la capacità di personalizzazione di strumenti (...) che, per essere efficaci, richiedono una forte coerenza con il contesto organizzativo in cui sono chiamati ad operare.

Tutto ciò premesso, si esprime parere favorevole alla proposta di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in approvazione da parte della Giunta del Comune di Robilante. Che il Piano della Performance ha come documenti di riferimento annuali gli obiettivi di PEG e il Piano degli Obiettivi/PRO, il Bilancio di Previsione annuale l'elenco annuale dei LL.PP. e come rendicontazione dei risultati il Controllo di Gestione il rendiconto con la relazione dell'Amministrazione e ogni altro modello che l'amministrazione intenda utilizzare, non essendo applicabile al Comune l'art 10 del d.lgs. 150/2009 ed essendo stati ritenuti pienamente assimilabili i documenti succitati (indirizzi applicativi ANCI);

Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza, del grado d'integrità e delle pari opportunità.

Trasparenza e integrità:

Risulta adeguato alle disposizioni di legge il Piano di Prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza in attuazione del d.lgs 97/2016 e 50/2016 a modifica del decreto 1890/2012 e 33/2013 e del d.lgs 163/2006.

Sono stati approvati dal consiglio i seguenti indirizzi strategici adottati poi dal Piano triennale:

In attuazione alle disposizioni di legge succitate tra gli obiettivi del presente DUP si inseriscono quelli di seguito indicati e che saranno confermati nel Programma anticorruzione 2020 e la relativa sezione di trasparenza amministrativa:

- a) *indicazione dei criteri di rotazione del personale (attualmente funzioni associate per SUAP);*
- b) *indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato (esclusione di tale possibilità nei contatti);*
- c) *controllo in merito all'attuazione del regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti con la definizione delle cause ostative al conferimento (attualmente applicazione del recente regolamento) ;*

- d) *verifica in merito al rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto;*
- e) *elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici (autocertificazione del soggetto);*
- f) *adozione di misure per la tutela del whistleblower (attualmente software dedicato in ambiente protetto);*
- g) *attuazione dei protocolli di legalità per gli affidamenti.*
- h) *monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti (misura facoltativa)*
- i) *monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici;*
- j) *controlli nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere (massima pubblicità sul sito);*
- k) *indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale (massima pubblicità sul sito);*
- l) *indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTCP, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa.*

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste, si distinguono in:

obbligatorie;

ulteriori.

Non ci sono possibilità di scelta circa le misure obbligatorie, che debbono essere attuate necessariamente nell'amministrazione.

Sono tutte misure obbligatorie :

- a) *la trasparenza, che come già precisato costituisce oggetto del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità quale "sezione" del PTCP; gli adempimenti per la trasparenza possono essere misure obbligatorie o ulteriori; le misure ulteriori di trasparenza sono indicate nel PTTI, come definito dalla delibera CIVIT 50/2013;*
- b) *l'informatizzazione dei processi che consente, per tutte le attività dell'amministrazione, la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;*
- c) *l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo di dati, documenti e procedimenti che consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza anche in attuazione del*

Freedom of Information Act che viene potenziato con la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle P.A.;

- d) la pubblicazione preventiva e la partecipazione dei cittadini ai processi decisori relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale aventi impatto sul territorio ambiente e città*
- e) la pubblicazione di tutti gli atti di programmazione di lavori ,servizi e forniture e delle procedure di affidamento.*

Le misure specifiche sono descritte nei paragrafi che seguono.

Formazione in tema di anticorruzione e programma annuale della formazione

L'articolo 7-bis del decreto legislativo 165/2001 che imponeva a tutte le PA la pianificazione annuale della formazione è stato abrogato dal DPR 16 aprile 2013 numero 70.

L'articolo 8 del medesimo DPR 70/2013 prevede che le sole amministrazioni dello Stato siano tenute ad adottare, entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno, un Piano triennale di formazione del personale in cui siano rappresentate le esigenze formative delle singole amministrazioni.

Tali piani sono trasmessi al Dipartimento della Funzione Pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze e al Comitato per il coordinamento delle scuole pubbliche di formazione.

Questo redige il Programma triennale delle attività di formazione dei dirigenti e funzionari pubblici, entro il 31 ottobre di ogni anno.

Gli enti territoriali possono aderire al suddetto programma, con oneri a proprio carico, comunicando al Comitato entro il 30 giugno le proprie esigenze formative.

L'ente è assoggettato al limite di spesa per la formazione fissato dall'articolo 6 comma 13 del DL 78/2010, per il quale:

“a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche [...], per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009.

Le predette amministrazioni svolgono prioritariamente l'attività di formazione tramite la Scuola superiore della pubblica amministrazione ovvero tramite i propri organismi di formazione”.

La Corte costituzionale, con la sentenza 182/2011, ha precisato che i limiti fissati dall'articolo 6 del DL 78/2010 per gli enti locali, sono da gestirsi complessivamente e non singolarmente.

Inoltre, la Corte dei conti Emilia Romagna (deliberazione 276/2013), interpretando il vincolo dell'articolo 6 comma 13 del DL 78/2010, alla luce delle disposizioni in tema di contrasto alla corruzione, si è espressa per l'inefficacia del limite per le spese di formazione sostenute in attuazione della legge 190/2012.

Ove possibile la formazione è strutturata su due livelli:

livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);

livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione ha il compito di individuare, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e di definire i contenuti della formazione.

La formazione sarà somministrata a mezzo dei più comuni strumenti: seminari in aula, seminari di formazione online, in remoto con meno di due ore annue per ciascun dipendente.

Codice di comportamento

L'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni". Tale Codice di comportamento deve assicurare:

la qualità dei servizi; la prevenzione dei fenomeni di corruzione; il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento.

Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione".

Il Codice di Comportamento attualmente in vigore è stato approvato seguendo appieno le direttive impartite dal legislatore.

Tale codice è obbligatorio anche per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organi, , per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codici. Trova piena applicazione l'articolo 55-bis comma 3 del decreto legislativo 165/2001 e s.m.i. in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Altre iniziative

Indicazione dei criteri di rotazione del personale

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.

In ogni caso l'amministrazione attiverà ogni iniziativa utile per assicurare l'attuazione della misura giusta la deliberazione della Giunta Comunale n.121/2014 su proposta del Responsabile .

Si da atto che sono stati convenzionati all'esterno il SUAP (Capofila Caraglio) e la C.U.C. (Capofila Caraglio)

Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione

Generalmente, nei contratti stipulati e da stipulare dall'ente è escluso il ricorso all'arbitrato (esclusione della clausola compromissoria ai sensi dell'articolo 241 comma 1-bis del decreto legislativo 163/2006 e s.m.i.).

Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai pubblici dipendenti

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del decreto legislativo 39/2013, dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo 60 del DPR 3/1957.

L'Ente inoltre ha approvato puntuale ed esaustivo regolamento, di cui ha dato conoscenza al personale relativamente all'obbligo di astensione, sulle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro.

La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

E' fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di eventuali accordi fraudolenti.

Ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

L'ente attraverso i Responsabili di Area, verifica a campione la veridicità delle suddette dichiarazioni ove si presenti la fattispecie.

Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

La legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

- a) non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,*
- c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
- d) non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

L'ente, attraverso i Responsabili di Area, verifica a campione la veridicità delle suddette dichiarazioni.

Adozione di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Il nuovo articolo 54-bis del decreto legislativo 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (c.d. whistleblower), introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Secondo la disciplina del PNA del 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono accordate al whistleblower le seguenti misure di tutela:

- a) la tutela dell'anonimato;*
- b) il divieto di discriminazione;*
- c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis).*

La legge 190/2012 ha aggiunto al d.lgs. 165/2001 l'articolo 54-bis.

La norma prevede che il pubblico dipendente che denunci all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'ANAC, ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possa "essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura

discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”.

L’articolo 54-bis delinea una “protezione generale ed astratta” che, secondo ANAC, deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione.

Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite.

Il PNA impone alle pubbliche amministrazioni, di cui all’art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001, l’assunzione dei “necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni”.

Le misure di tutela del whistleblower devono essere implementate, “con tempestività”, attraverso il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC).

L’ente si è dotato, di un sistema informatizzato (software dedicato) che consente l’inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e l’archiviazione. Ogni ufficio ha una credenziale di accesso personalizzata per l’invio di eventuali segnalazioni al soggetto destinatario delle segnalazioni che è tenuto al segreto ed al massimo riserbo.

Anonimato.

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela l’anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l’identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l’identità del segnalante può essere rivelata all’autorità disciplinare e all’incolpato nei seguenti casi:

consenso del segnalante;

la contestazione dell’addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l’illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l’apertura del procedimento disciplinare;

la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell’incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell’audizione dell’incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La tutela dell’anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo restando che l’amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

- Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Per misure discriminatorie si intende le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione; infatti, il segnalante e il denunciato sono entrambi pubblici dipendenti. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio superiore gerarchico.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al responsabile della prevenzione; il responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,

all'U.P.D.; l'U.P.D., per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,

all'Ufficio del contenzioso dell'amministrazione; l'Ufficio del contenzioso valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;

all'Ispettorato della funzione pubblica; l'Ispettorato della funzione pubblica valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;

può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;

può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia, d'ora in poi C.U.G.; il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;

può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere

un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;

l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;

il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

Sottrazione al diritto di accesso.

Il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990. In caso di regolamentazione autonoma da parte dell'ente della disciplina dell'accesso documentale, in assenza di integrazione espressa del regolamento, quest'ultimo deve intendersi etero integrato dalla disposizione contenuta nella l. n. 190”.

Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità sono un complesso di condizioni la cui accettazione viene configurata dall'ente, in qualità di stazione appaltante, come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare.

Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'AVCP con determinazione 4/2012 si era pronunciata sulla legittimità di inserire clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità.

Nella determinazione 4/2012 l'AVCP precisava che "mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)".

Tale misura è in vigore con l'approvazione del patto d'integrità da imporre in sede di gara ai concorrenti per gli appalti di maggior rilevanza economica.

Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti

Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi ingiustificati che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito del controllo da parte del Responsabile della Trasparenza dell'Ente, attraverso l'Organo di Controllo Interno.

Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici

Il sistema di monitoraggio è attivato nell'ambito del controllo da parte del Responsabile della Trasparenza dell'Ente .

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'articolo 12 della legge 241/1990 e dalle linee di indirizzo dettate dalla Giunta in materia di contributi alle associazioni.

Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente" e all'Albo.

Ogni anno viene approvato L'Albo dei Beneficiari pubblicato online all'Albo.

Ancor prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "amministrazione trasparente, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati nelle modalità di legge allora vigenti.

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive, progressioni in carriera è disciplinato dal Contatto Collettivo aziendale, dal Piano della Performance e prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione e "amministrazione trasparente".

Ancor prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "amministrazione trasparente, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati secondo la disciplina regolamentare.

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPC, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente PTPC è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Ai fini del monitoraggio i responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Considerato che l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede un'apertura di credito e di fiducia nella relazione con cittadini, utenti e imprese, che possa nutrirsi anche di un rapporto continuo alimentato dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, l'amministrazione dedicherà particolare attenzione alla segnalazione dall'esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione. Le attività con valori di rischio maggiori, devono essere prioritariamente oggetto delle suddette misure.

Misure ulteriori possono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure ulteriori può essere compiuta dal responsabile della prevenzione, con il coinvolgimento dei dirigenti/responsabili per le aree di competenza e l'eventuale

supporto dell'OIV (o di analogo organismo), tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio sulla trasparenza ed integrità, dei controlli interni, nonché del “gruppo di lavoro” multidisciplinare.

Area dei contratti pubblici

L'area di rischio riferibile ai contratti pubblici è stata oggetto di particolari e specifiche attenzione ed analisi da parte dell'ANAC in una sezione speciale del proprio aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione (determinazione n. 12/2015). In tale approfondimento il sistema di affidamento dei contratti pubblici è stato scomposto in più fasi- programmazione/progettazione/selezione del contraente/verifica aggiudicazione e stipula contratto/esecuzione contratto/rendicontazione contratto-, per ognuna delle quali sono stati analizzati i relativi processi, i possibili rischi, le anomalie e gli indicatori di rischi e sono state proposte adeguate possibili misure preventive. Nel rinviare espressamente all'intero contenuto del predetto approfondimento e tenendo conto che buona parte delle misure proposte hanno già ottenuto applicazione presso questo Ente (o sono contenute in altre misure previste dal presente piano od in quelli degli esercizi precedenti), si elencano di seguito, suddivise per le varie fasi dei processi/procedimenti di affidamento di lavori/servizi/forniture, le misure che saranno oggetto di monitoraggio, oltre che di verifica e valutazione, come specifici obiettivi, in sede di performance:

programmazione lavori e acquisizione di beni e servizi:

- la programmazione annuale e triennale condivisa e partecipata da parte dei responsabili di aree organizzative e degli organi di indirizzo politico;*
- deve essere evitata ogni forma di frazionamento artificioso di acquisizione di beni, servizi o lavori ed essere privilegiata la possibilità di un loro accorpamento;*
- nella programmazione triennale ed annuale devono essere inserite anche le acquisizioni di beni e servizi di importo superiore ad €. 40.000,00.*
- deve essere preferibilmente adottata la pre-informazione, per gli acquisti previsti nella Programmazione, anche se per il suo affidamento sia previsto il ricorso alla procedura negoziata;*

progettazione delle acquisizioni:

- il ricorso a procedure negoziate deve essere limitato ed adeguatamente motivato ed è soggetto alle seguenti particolari misure:*
 - a) nella determina di indizione devono essere esplicitati i criteri da utilizzare per l'individuazione delle imprese da invitare;*
 - b) il ricorso a procedure negoziate deve essere adeguatamente motivato;*
 - c) devono essere adottate procedure negoziate (o aperte) con invito di operatori nel numero previsto dal vigente regolamento;*
- il ricorso al criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa deve essere limitato alle procedure per le quali risulti obbligatoria o motivatamente più conveniente ed opportuna;*
- il valore di contratto posto a base di gara deve essere adeguatamente stimato e valutato in base ad analoghi prezzi già praticati e verifiche di mercato;*

• restano ferme le disposizioni di legge vigenti in materia di ricorso per acquisizioni di beni e servizi a convenzioni CONSIP ed SCR Piemonte o mercato elettronico MEPA, con la precisazione che gli acquisti di costo inferiore ad € 1.000,00 non potranno essere di importo superiore ad offerte dello stesso prodotto presenti sulle predette modalità di approvvigionamento convenzionato od elettronico. Le predette misure saranno oggetto di monitoraggio annuale anche ai fini della verifica e valutazioni degli obiettivi annuali della performance;

selezione del contraente ed aggiudicazione:

- l'intera procedura di selezione dell'operatore deve essere adeguatamente pubblicizzata nella apposita sottosezione della sezione amministrazione trasparente del sito web istituzionale: determina a contrarre, capitolati/disciplinari, documentazione di gara, calendario sedute commissioni di gara, nomina commissione di gara, composizione commissione di gara e curricula dei suoi componenti, risultati di gara, punteggi assegnati in sede di gara;
- la nomina della commissione di gara, ove prevista, non può essere effettuata precedentemente al termine di ricezione delle offerte di gara;
- nei confronti dei commissari di gara devono essere acquisite apposite dichiarazioni attestanti il possesso dei requisiti e l'assenza di conflitti di interessi stabiliti dalla legge;
- deve essere verificata e segnalata l'eventuale presenza di più offerte simili od uguali tali da definirsi tra di loro "concordate" o "collegate";
- devono essere prontamente effettuate le verifiche sul possesso dei requisiti dichiarati in sede di gara nei confronti dei primi due operatori classificati - esecuzione del contratto e rendicontazione;
- le varianti contrattuali in corso d'opera devono essere adeguatamente motivate ed il relativo provvedimento autorizzativo deve essere pubblicizzato nella apposita sottosezione della sezione "amministrazione trasparente" del sito web istituzionale
- devono essere pubblicati nella predetta sottosezione del sito web istituzionali i provvedimenti di autorizzazioni di subappalti;
- devono essere adeguatamente motivati e pubblicati nella predetta sottosezione del sito web istituzionale, i provvedimenti di concessione di proroghe contrattuali;
- deve essere verificato il rispetto dei termini contrattuali di esecuzione di lavori, forniture e servizi
- devono essere adeguatamente motivati (ed assentiti dal revisore dei conti quando prescritto dalla legge) e pubblicati nella predetta sottoscrizione del sito web istituzionale i provvedimenti di approvazione di accordi bonari e transazioni;
- devono essere pubblicizzati nelle forme sopra descritte i provvedimenti di nomina di collaudatori esterni, da selezionare preferibilmente tramite sorteggio su appositi elenchi aperti di soggetti in possesso dei necessari requisiti.

Le predette misure, per i contratti di importo superiore ad € 150.000,00, saranno oggetto di monitoraggio annuale anche ai fini della verifica e valutazione degli obiettivi annuali della performance.

Governo del territorio

Indicazione delle iniziative previste.

L'attività di governo del territorio viene analizzata dall'ANAC nel PNA 2016 come area ad elevato rischio di corruzione per le forti pressioni di interessi particolaristici e per alcuni specifici fattori di rischio (complessità ed ampiezza della materia, varietà e molteplicità di interessi pubblici e privati da ponderare, difficoltà di applicazione del principio di distinzione fra politica ed amministrazione e del principio di concorrenza fra soggetti privati, difficoltà di predeterminazione di criteri di scelta, ampiezza rendite immobiliari in gioco). Il PNA 2016 dedica una apposita sezione a tale problematica, analizzando specificatamente le varie procedure abituali in tale settore di attività e proponendo possibili misure di intervento. In particolare sono state oggetto di analisi:

la pianificazione territoriale con particolare riferimento, a livello comunale, a:

- *varianti specifiche, con invito a valutare accuratamente gli impatti che possano generare;*
- *redazione del progetto di variante in relazione alla scelta dei professionisti redattori, agli obiettivi generali per i quali vengono redatte, alla loro pubblicizzazione sia a livello di scelte operative che di affidamento di incarichi di progettazione);*
- *pubblicazione del piano e raccolta osservazioni in merito ai relativi obblighi di trasparenza e pubblicità;*
- *approvazione del piano relativamente alla corretta istruttoria delle osservazioni e motivazione delle decisioni finali.*

i processi di pianificazione attuativa distinguendo tra:

a) piani attuativi d'iniziativa privata nei quali devono essere attentamente valutate la loro coerenza con il piano generale e la sua efficacia prescrittiva tramite un iter procedurale basato su di un costante confronto fra organi politici, soggetti attuatori e responsabili di procedimento, che si basi su linee guida interne ed adeguati programmi economico finanziari delle trasformazioni edilizie previste;

b) piani attuativi di iniziativa pubblica con particolare attenzione alle loro eventuali previsioni riduttive rispetto alle aree assoggettate a vincoli;

c) convenzioni urbanistiche per le quali viene sollecitato l'utilizzo di convenzioni tipo;

d) esecuzione delle opere di urbanizzazione con particolare riferimento alla scelta del soggetto che debba realizzarle ed alla vigilanza sulla loro esecuzione da monitorare tramite apposita struttura interna e cronoprogramma e da verificare tramite collaudatore con la previsione di misure sanzionatorie in caso di inottemperanze .

Il PNA nella stessa sezione si sofferma altresì sull'iter procedurale riguardante il rilascio di titoli abilitativi edilizi e sulle relative criticità con particolare riferimento alla loro corretta istruttoria, ai loro controlli (anche a campione in base a criteri oggettivi predefiniti) ed alla vigilanza sulla loro corretta attuazione tramite verifiche a campione e l'eventuale applicazione di sanzioni in base a criteri predefiniti. A tal proposito presso l'Ufficio Tecnico - Settore Urbanistica, come proposto dall'ANAC, sarà istituito un registro degli abusi edilizi che ne consenta la tracciabilità di tutte le fasi dei relativi procedimenti.

Misure ulteriori:

Implementazione delle procedure informatiche e dei controlli a campione.

Le decisioni circa la priorità del trattamento si baseranno essenzialmente sui seguenti fattori:

livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;

obbligatorietà della misura: va data priorità alla misura obbligatoria rispetto a quella ulteriore;

impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

La gestione del rischio si concluderà con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio a seguito delle azioni di risposta, ossia della misure di prevenzione introdotte.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. E' attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

Il Piano garantisce l'accessibilità totale alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, agli indicatori relativi gli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento dei fini istituzionali, ai risultati dell'attività di misurazione o valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità, strumentali alla legalità e all'integrità dell'azione amministrativa. Ogni informazione concernente il ciclo della performance con la documentazione succitata e i sistemi di valutazione e risultati delle valutazioni organizzative e individuali è inserita, mediante collegamenti, in apposite sezioni del Piano triennale (e delle sue declinazioni annuali) per la trasparenza e l'integrità. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ora facente parte integrante del Piano anticorruzione ha avuto piena attuazione degli obiettivi prefissati legati alle numerose disposizioni di legge in materia, (Amministrazione trasparente); Risultano pienamente soddisfatti gli adempimenti di legge e l'adeguamento del sito che copre tutti i parametri di legge.

Ogni anno si è certificata con griglie predisposta dall' ANAC il lavoro fatto e tali griglie sono state completate e pubblicate sul sito a dimostrazione del lavoro fatto. Entro il 31 luglio del 2020 saranno porati a termine gli adempimenti e la relazione OIV del 2020 riferita al 2019.

Pari Opportunità

L'Amministrazione ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG), contro la discriminazione e i fenomeni di mobbing e per il benessere organizzativo, secondo quanto previsto dalla legge n. 183/2010 e dalle direttive dei Ministri per le Pari Opportunità e per l'Innovazione. Il Comitato ha approvato il proprio regolamento interno;

Riguardo al benessere organizzativo, l'ente ha effettuato l'indagine che si era prefissato la cui relazione è pubblicata sul sito nella apposita sezione;.

Per l'analisi dei documenti menzionati in questa relazione si rinvia a quanto pubblicato nella apposita sezione del sito web del Comune di Cervasca.

E stata inviata nei termini di legge la relazione al Ministero delle Pari Opportunità.

L'ORGASNO MONOCRATICO DI VALUTAZIONE:

BERSIA dott. Guido