



COMUNE DI ARAGONA

Provincia di Agrigento

UFFICIO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

PIANO COMUNALE
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
(2013 – 2015)

RELAZIONE ANNUALE

art. 1, comma 14, della L. 190/2012
artt. 3 e 25 del Piano Comunale di Prevenzione della Corruzione

ANNO 2013



INDICE

INTRODUZIONE E PRESENTAZIONE GENERALE	pag. 3
GESTIONE DEI RISCHI	pag. 6
Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione	pag. 6
Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione	pag. 7
Iniziative automatizzazione dei processi intrapresi per ridurre i rischi di corruzione	pag.10
FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE	pag.11
CODICE DI COMPORTAMENTO	pag.14
ALTRE INIZIATIVE	pag.18
Numero di incarichi e aree oggetto di rotazione degli incarichi	pag.18
Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	pag.18
Forme di tutela offerte ai whistleblower	pag.19
Ricorso all' arbitrato secondo criteri di pubblicità e rotazione	pag.19
Rispetto dei termini dei procedimenti	pag.19
Iniziative nell' ambito dei contratti pubblici	pag.19
Iniziative previste nell' ambito dell' erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere	pag.20
Indicazione delle iniziative previste nell' ambito di concorsi e selezione del personale	pag.20
Indicazione delle iniziative previste nell' ambito delle attività ispettive	pag.21
Iniziative diverse	pag.21
SANZIONI	pag.22
STATISTICA	pag.23
CONCLUSIONI	pag.24

INTRODUZIONE E PRESENTAZIONE GENERALE

In attuazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, che ha introdotto numerose novità per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo nella Pubblica Amministrazione, e ha individuato i soggetti preposti a mettere in atto iniziative in materia, il Comune di Aragona ha adottato, nel marzo del 2013 (*Determinazione Sindacale m. 61/29 del 28.03.2013*), il proprio Piano Comunale di Prevenzione della Corruzione 2013-2015 (PIANO).

Il PIANO è stato pubblicato sul sito web istituzionale del Comune di Aragona in apposita sezione all’interno della sezione “*Amministrazione Trasparente*”, di cui è stato comunicato il link di collegamento ipertestuale, in data 02.04.2013, al Dipartimento della Funzione Pubblica (*così come previsto dall’art. 1 commi 5 e 60 della legge 190/2012 e con le modalità richieste dalla stessa Funzione Pubblica*); è stato altresì trasmesso alla CIVIT (*oggi ANAC*), all’Assessorato Regionale alle AA.LL. e F.P della Regione Siciliana, alla Prefettura di Agrigento, agli Amministratori dell’Ente, agli Organismi di controllo, ai Responsabili di Settore e, per loro tramite, a tutti i dipendenti.

Il presente documento costituisce la prima relazione illustrativa del lavoro svolto e dei risultati conseguiti, delle azioni attivate, delle positività e delle criticità registrate in materia di Prevenzione della Corruzione, secondo il PIANO.

L’Autorità Nazionale AntiCorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (Pna), con le “sue” istruzioni, precettività, guide per la redazione e i contenuti dei futuri Piani locali e delle future Relazioni, solo in data 11.09.2013, vale a dire in un’epoca distante sei mesi dall’entrata in vigore del PIANO comunale, e dieci mesi dalla L. 190/2012.

La presente relazione, elaborata secondo quanto definito dall’art. 1, comma 14, della L. 190/2012 e degli artt. 3, comma 4, lett. a), punto 7 e 25 del PIANO, sarà strutturata secondo le nuove impostazioni del Pna, ancorché queste risultino proiettate su un’idea di PIANO maturata dall’Autorità solo dopo le adozioni locali.

La Relazione sarà pubblicata nel sito web dell’amministrazione e trasmessa agli Organi Comunali, per il combinato disposto delle citate norme, ancora coerentemente alle previsioni del Pna che, tra l’altro, prevede la sua trasmissione al Dipartimento Funzione Pubblica congiuntamente al nuovo PIANO 2014-2016.

Vanno considerati, nella lettura:

- il tempo in cui interviene la Relazione, vale a dire in calce al 2013, anno in cui il Legislatore ha licenziato gran parte delle previsioni normative della L. 190/2012 [*Cariche elettive (D. Lgv. 235/2012), Trasparenza (D. Lgv. 33/2013), Inconferibilità e incompatibilità (D. Lgv. 39/2013), Comportamento (Dpr 62/2013)*], e l’Autorità Nazionale AntiCorruzione, oltre a cambiare denominazione (*da Civit ad Anac*), ha cominciato a fornire le prime *Linee Guida* applicative in tutti i suddetti ambiti (*attività avviata dal 2° semestre del 2013, ancora in corso*);
- le tipicità dell’impianto in loco della legge base (L. 190/2012): con ciò, si richiama la logistica interna dell’Ente, in termini di strutture (ambienti e strumenti), tempo, nonché risorse umane e finanziarie destinate, indispensabili **sia** per studiare che per trasferire e applicare i contenuti, assai

complessi e imponenti, nonché estranei alle tipiche conoscenze professionali, **sia** per continuare ad assolvere, contestualmente, i compiti istituzionali, dal momento che la Legge ha aggiunto compiti e consegne, senza nulla sgravare delle competenze precedentemente assegnate;

- il livello di coinvolgimento della Struttura che, nonostante il massimo accompagnamento possibile, ha mostrato una certa resistenza ad accedere ai contenuti applicativi;
- la conoscenza in generale del nuovo *sistema*, da parte delle varie componenti dell'Ente che, salve le eccezioni, hanno cominciato a maturare i profili della nuova PA solo dal medio periodo in avanti e che, fin quando non si son trovate davanti al fatto concreto, hanno vissuto la complessiva novità legislativa non in termini di nuova impostazione con i nuovi relativi limiti, bensì in termini di percezione di altro adempimento fra gli adempimenti, a volte etichettato dilatorio fastidioso, di poco variante il conosciuto fare e il solito ordinario;
- l'assenza del supporto prefettizio, richiesto il 9 gennaio 2012 non in ottica di semplice redazione ma nel senso di un orientamento "territoriale" del PIANO, e frantumatosi in una telefonata tra il Sindaco e il Prefetto, a un mese di distanza, senza alcun coinvolgimento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

L'Ente ha dato esecuzione, naturalmente, alla L. 190/2012, prima e dopo l'adozione del PIANO comunale, nella consapevolezza che la redazione locale di misure pianificate per prevenire il rischio corruzione era (ed è) solo una delle nuove richieste della disposizione legislativa.

Tuttavia, non può perdersi di vista che il quadro normativo nazionale si è formato solo man mano. Sul sistema anticorruzione, si vedano le **fonti minime** che, oltre la Legge, sono:

- 1) il vasto contenuto del Piano della trasparenza (*delibera Civit 50/2013 di luglio 2013*);
- 2) il gigantesco elaborato del Pna dell'11.09.2013 (*delibera Civit 72/2013*);
- 3) le Linee guida per la redazione dei codici di comportamento del 7.11.2013 (*delibera Anac 75/2013*).

A ciò è stato necessario aggiungere, sia in sede di operatività ordinaria che in sede di redazione del PIANO:

- 4) le disposizioni rimesse nel Decreto Assessoriale AA.LL e FP della Regione Siciliana 15.12.2011 (*cd. Codice Vigna*);
- 5) il dare coerenza agli enunciati dell'ulteriore nuovo sistema dei controlli e della trasparenza amministrativa, già vigenti nell'ultimo quarto del 2012 (*cfr., ex plurimis, DL 83/2012, conv. in L. 134/2012 e DL 174/2012, conv. in L. 213/2012*).

Da quanto detto, per l'omogeneità della Relazione, deriva la necessaria catalogazione dell'insieme delle iniziative assunte dal Comune di Aragona nell'ambito della L. 190/2012, ancorché appresso confluite nella redazione del primo PIANO, perché ne ha costituito premessa logica e preparatoria nonché, infine, contorno tecnico esecutivo.

Per la concreta attuazione delle misure anticorruzione, è opportuno ricordare che l'attuale assetto legislativo prevede un ruolo molto attivo dei locali Responsabili di Settore, in materia di azioni volte alla prevenzione della corruzione.

Il PIANO, specificatamente all'art. 3, comma 4, lett. b), ribadisce che i Responsabili apicali *sono direttamente responsabili della corretta attuazione del PIANO nell'ambito di competenza; concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti; forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione; formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo; provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.* Non può non tenersi conto del loro merito e del loro impegno, nella presente Relazione, nonché di quanto ben fatto, di quanto meno, di quanto migliorabile.

L'adozione del **Piano Nazionale Anticorruzione**, ad opera dell'Anac, avvenuta lo scorso 11.09.2013, ha consentito verificare una congruenza totale dell'operato interno alle previsioni di Legge, e una congruenza sostanziale delle previste azioni elaborate dall'Anac, già postulate nel merito dal PIANO comunale, da cui divergono in ordine a talune specifiche di redazione/elaborazione, ovvero perché indicano modalità aggiuntive, non dettagliate in Legge.

Altrettanto significativo, *extra ordinem*, l'aver occasionalmente constatato più di una volta, che l'attività redazionale posta in essere dal Comune di Aragona è stata ripresa e replicata da altri Enti, in alcuni casi in termini totalmente congruenti.

La Legge 190/2012 è entrata in vigore il **28 novembre 2012**.

Nel suo nome, presso il Comune di Aragona:

il primo atto dettagliato di pianificazione operativa è stato adottato il **5 dicembre 2012**:

(Deliberazione di Giunta Comunale n. 138/2012: Deliberazione Quadro. Determinazione preliminare degli Obiettivi e degli Indirizzi Generali, agli effetti della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Ridefinizione della programmazione d'intervento per l'applicazione operativa della LR 5/2011 e del Decreto 15.12.2011 dell'Assessorato delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica della Regione Siciliana (cd. Codice Vigna), in connessione con i profili della L. 190/2012. Definizione degli enunciati di coerenza con il nuovo sistema dei controlli e della trasparenza amministrativa);

P'ultimo, in ordine di tempo, è stato adottato il **12 dicembre 2013**:

(Determinazione Sindacale n. 195/89: Adozione del Codice Etico e di Comportamento del Comune di Aragona (2013-2016) ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgv. 165/2001 e del DPR 62/2013).

GESTIONE DEI RISCHI

■ *Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione*

Il complesso delle attività messe in campo, sul versante disaminato, si riconnette necessariamente alla fase successiva all'entrata in vigore della L. 190/2012, tra i cui contenuti spicca la catalogazione degli ambiti considerati a rischio corruzione.

All'elencazione esplicita in norma, sono seguite una serie di misure indicate chiaramente nella deliberazione della Giunta Comunale n. 138 del 05.12.2012: *“Approvazione delle ‘Linee guida e indirizzi generali di orientamento agli effetti della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione, e per la definizione di coerenza alla programmazione d’intervento, in applicazione operativa dell’art. 15 della lr 5/2011 e del decreto Assessoriale A.A.L.L. e FP della Regione Siciliana 15.12.2011 (cd. codice Vigna), e agli enunciati del nuovo sistema dei controlli e della trasparenza amministrativa”*.

L'atto giuntale, di vasto contenuto pianificatorio, costituito da un corposo allegato distinto per ambiti di intervento, **epicentro e raccolta delle azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione**, ha fissato una *Dichiarazione di principio e impegno diretto periodico* dell'Amministrazione, congiuntamente a diversi e precisi riferimenti/obblighi applicativi della L. 190/2012, ovvero *Indirizzi verso la struttura comunale*, in materia di *Formazione e informazione, Controlli a valenza esterna, Controlli a valenza interna e indirizzi operativi di attuazione del sistema controlli, Codice comportamentale, Trasparenza*. Il documento, inoltre, ha approvato una schedatura delle misure approvate, individuando i soggetti responsabili e i tempi di realizzazione.

Al provvedimento ha fatto subito seguito, fra le azioni, la richiesta ai Settori di avviare, sui campi d'azione della Legge 190/2012, un'attività di analisi e ricognizione (*nota prot. 16930 del 14.12.2012*), nonché la nota-circolare sulle *Discipline minime sulla Comunicazione interna ed esterna e sui Registri e protocolli di posta* (*prot. gen. 17291 del 24.12.2012*), e ancora, nel più vasto ambito di realizzazione d'ordine, direttive e sollecitazioni, schede di ricognizione, disposizioni operative (*v. infra*), precedute solamente dalla formalizzazione, nel dicembre 2012, dell'incarico di Responsabile della prevenzione della Corruzione (RPC) nella figura del Segretario Generale e l'individuazione del suo vicario, nella figura del Vicesegretario Generale, anch'essa “scelta-azione” finalizzata a dare copertura continua alla funzione anticorruzione.

Contestualmente, in vigenza delle *Linee Guida*, altre azioni sono consistite nelle avviate lavorazioni per l'obbligatoria e nuova regolamentazione dei **Controlli Interni**, per **l'accesso tracciato** agli uffici comunali, per la **modifica** al Regolamento degli Uffici e dei Servizi Comunali in relazione alle procedure di formazione, registrazione e pubblicità degli atti in adeguamento alla L. 190/2012 (*tutti i suddetti intendimenti si sono trasformati in provvedimenti oggi vigenti*), nonché, e infine, per la formazione del *Piano Comunale di prevenzione della Corruzione*.

Il PIANO, evidente atto finale di un più complesso lavoro preparatorio, ancorché adottato entro il termine di legge, è stato definito in un'epoca caratterizzata dall'estremo disordine attuativo della L. 190/2012 (*si era ancora in attesa degli indirizzi nazionali*), ed è stato informato, nei contenuti, dall'aver l'Ente, da par suo, già avviato una fase di programmata preparazione all'operatività sul campo e averla man mano realizzata: le stesse attività - appositamente elencate nella proposta di adozione - si sono rilevate di non poco conto qualitativo, perché hanno costituito riferimento valido e permanente.

In ordine a detto precipuo aspetto (*adozione e contenuti del PIANO*) si sottolinea - fra le azioni attuate - l'effettiva resa preventiva di **collegamento e connessione con** le altre elaborazioni che erano già in corso al momento dell'adozione, tra cui il sistema dei controlli interni, e **con** l'incedere normativo nazionale in tema di trasparenza, pubblicità e comportamento, di cui erano stati diffusi gli schemi. Ne è derivato un complessivo lavoro preparatorio utilissimo e non vano, anche considerando che, in occasione della dinamica e aggiornata attività di redazione, si è mantenuta attenzione al contenuto dei pronunciamenti istituzionali man mano resi pubblici, tra cui la *Circolare PCM - DFP 1/2013* e le *Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (d.p.c.m. 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190*.

E non a caso, in Relazione illustrativa del PIANO, si riporta: “*si è tenuto conto, in PIANO, delle Linee Guida adottate dall'Ente con la GC 138/2012 ma, altresì, delle diffuse consegne normative che - per loro stesso limite - rinviano a diversi ulteriori provvedimenti sovracomunali ancora a farsi sebbene risultino già nella L. 190/2012 i rispettivi profili. Proprio per detti motivi il PIANO: è articolato in Parti organiche (1. DEFINIZIONI E FONTI PERMANENTI, OBIETTIVI, SOGGETTI DEL SISTEMA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE; 2. ATTIVITÀ A RISCHIO CORRUZIONE; 3. TRASPARENZA, PUBBLICITÀ E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI; INFORMAZIONE INTERNA, COMPORTAMENTO E DIVIETI; 4. STRUMENTI E RISORSE DEL SISTEMA ANTICORRUZIONE; 5. STATISTICA, SALVAGUARDIA E PUBBLICITÀ DEL SISTEMA ANTICORRUZIONE); evoca rinvii solo quando oggettivamente inevitabile, restando pericolosamente indiscussa la diffusa genericità e l'onnicomprendività di talune espressioni legislative e il relativo inconciliabile contrasto con le previsioni sanzionatorie per la non attuazione.*”

Non meno importante, infine, fra le azioni intraprese, la parte relativa ai nuovi ulteriori compiti del RPC previsti dal **D. Lgv. 39/2013**, con conseguente attività di informazione formale e di consulenza verso gli Amministratori, che sono stati puntualmente avvisati della novella legislativa, più volte, per più aspetti (*è stata attivata n. 1 procedura di verifica su un Amministratore*); altrettanto dicasi per i compiti aggiuntivamente introdotti dalla Deliberazione Anac 75/2013, in ordine all'elaborazione e redazione dei Codici di Comportamento interni di cui al **Dpr 62/2013** (*v. infra*), che sviluppano un'ampia gamma di azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione. Il D. Lgv. 39/2013 e il Dpr 62/2013, per la parte che richiama gli obblighi di autodichiarazione, sono stati collegati, in sede locale, al successivo Codice Etico e di Comportamento.

■ *Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione*

L'adozione del PIANO è stata considerata una base di partenza e non di arrivo: all'attività di accompagnamento della Struttura, in termini formativi, si è affiancata una scelta di attenzione-sollecitazione verso i Responsabili, non in stile cumulativo di più questioni per volta ma per singoli istituti/argomenti di volta in volta, allo scopo di semplificarne la gestione. Tale decisione, ragionata utile e comoda nell'interesse comune, ha ricevuto la condivisione generale da parte di chi, man mano, ha riconosciuto - nel proprio ruolo - le precise consegne affidategli dalla Legge e dal PIANO. Dove è mancata la superiore consapevolezza, invece, l'attività non ha dato subito frutti, semmai un ingiustificato opposto.

Tuttavia, proprio in virtù di detta suddivisione tematica, le attività di controllo hanno interessato, singolarmente, tutti gli istituti, parimenti consentendo specificare e chiarire per ciascuno e senza confusione da ammasso, naturalmente all'occorrenza, naturalmente secondo il bisogno. Ciò ha costituito un altro vantaggio, non solo per l'interesse generale, ma anche nella parte in cui ha favorito recuperare i profili di aggiornamento del nuovo PIANO.

E' in detto contesto, infatti, che sono stati conseguiti **concreti risultati positivi**, in ordine ai controlli, relativamente:

- alla segnalazione di nuove attività da considerare a rischio (*verificato*);
- alla schedatura dei procedimenti delle attività a rischio corruzione (*già definita da alcuni Settori e già resi pubblici, verificato*);
- alla presenza di precise attestazioni, da parte dei privati, nelle istanze/denunce/dichiarazioni, a presidio degli obblighi di astensione (*verificato*);
- alla rotazione di personale, per quanto attiene i profili operativi che sono stati successivamente enucleati, non per quanto attiene all'effettiva operatività dell'istituto, ancora non entrato a regime come atteso (*verificato; sull'istituto vedasi anche infra*);
- all'istituto dell'astensione per incompatibilità e/o conflitto di interessi anche potenziale (*n. 6 casi, attuati correttamente, verificato*).

Non si specifica dettagliatamente, invece, sugli istituti della Parte Terza e della Parte Quarta del PIANO, rispettivamente su Trasparenza, Pubblicità e Diffusione delle Informazioni e Informazione interna. Comportamenti e Divieti, perché l'attività di impulso e sollecitatoria del RPC (*v. infra e in atti*) si è dovuta coniugare:

- con le dinamiche legislative estremamente instabili e non coordinate, comprensive dell'emanazione dei provvedimenti e delle relative risoluzioni sovracomunali, da cui è derivata innanzitutto, una precisa responsabilità diretta dei Responsabili della gestione e rimodulata relativa incidenza del RPC;
- con una carenza **sia** logistica, in termini informatici, segnalata in riferimento al sito, alla rete, ai terminali degli operatori, **sia** di risorse umane e finanziarie per il dovuto implemento, entrambe amplificate quando le disposizioni hanno segnato il bisogno di pronta reattività.

Sulla **parte Terza** del PIANO, pertanto, *a proposito dell'attività di controllo*, oltre a dar atto di quanto effettivamente avviato, appresso, in termini di potenziamento della rete internet, deve riconoscersi che non sono ancora definite le specifiche attenzioni sollecitate dal RPC, ancorché nei termini in cui ha richiesto esplicitarsi compiutamente cosa e quanto necessario, comprensivo altresì dalla messa a regime di un sito correttamente progettato e correttamente aggiornato. La stessa individuazione del Responsabile per la Trasparenza, necessaria per ben due volte, e su diverso personale, nell'arco di pochi mesi, ha contribuito a rallentare le suddette operazioni che – infine – oggi devono tener conto delle ultime deliberazioni della Civit, già aggiornamento e correzione della deliberazione base (*delib. Civit 50/2013*) emanata tre mesi dopo la pubblicazione del D. Lgv. 33/2013.

Il RPC non ha mancato, su detto versante “controllo”, di informare e trasferire, al Sindaco, al Responsabile per la trasparenza, ai Settori, le risoluzioni e i deliberati delle Autorità (*Dipartimento Funzione Pubblica, Garante della Privacy, Avcp, Civit*), provando anche a coordinare la gestione di talune informazioni quando si sono registrati accavallamenti temporali degli adempimenti, a causa di talune incongruenze nelle rispettive risoluzioni nazionali, sopra evocate (*scadenze, file xml a codifica speciale, accorpamenti dati e formati aperti*).

Sulla tematica tutta, in ogni caso, va osservato che le azioni di controllo sono state impiantate agendo sulla regolamentazione interna, precisamente con la modifica al Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, oltre che con le note interne avviate (*v. infra*).

Certamente è attestabile, tra i risultati, che lo strumento telematico (*sito internet del Comune*) ha registrato un implemento d'uso anche per quelle forme di pubblicità non richieste espressamente dalla Legge, ma dettate da specifiche di opportunità/utilità pubblica. Così, alle regole generali del PIANO interno rientranti tra le ***misure attive di controllo***, quali la pubblicazione di ***tutti i regolamenti vigenti*** (*art. 13*), di ***tutte le graduatorie vigenti*** di qualunque contenuto (*art. 14*), ***dell'elenco indicativo dei lavori, dei beni e delle forniture che si prevede appaltare nel corso dell'anno solare*** (*art. 16*), si sono aggiunte le concretizzazioni delle ipotesi ulteriori e discrezionali previste dall'art. 12, comma 4 (*ad esempio, in occasione delle recenti procedure di convocazione per l'assegnazione delle aree cimiteriali*).

Sulla **parte Quarta** del PIANO, invece, l'entrata in vigore del Dpr 62/2013 (*giugno 2013*) e la pubblicazione delle Linee Guida da parte dell'Autorità Nazionale anticorruzione (*novembre 2013*), hanno inciso sul personale automaticamente e senza bisogno di richiami, sebbene previsto dal PIANO il rinvio dinamico.

L'attività di controllo, preceduta da avvisi generali sull'entrata in vigore del Codice Generale, si è subito sviluppata in note di verifica (*da confrontare con i report bimestrali dei Responsabili di Settore*), e si è comunque affiancata:

- alla consegna, a tutto il personale interno ed esterno (*in questo caso a opera dei Responsabili di Settore*), del Dpr 62/2013;
- al recupero immediato, all'interno della Struttura e tra il personale, delle dichiarazioni previste dal Dpr 62/2013.

Al "comportamento" e al suo "controllo" si aggiunge, da ultimo, l'attività di predisposizione del ***Codice Etico e di Comportamento del Comune di Aragona***, adottato lo scorso 12.12.2013 e già trasmesso all'Autorità Nazionale AntiCorruzione e alla Struttura nella sua interezza: merita annotazione che, su quanto lavorato, sia per l'analisi preliminare che per l'elaborazione, sia per la redazione che la definizione, il RPC ha potuto avvalersi del proficuo contributo dell'UPD, del RT, dell'OIV e dell'intero UPC (*referente e collaboratore*) nonché, per la componente politica, del Sindaco e dell'intera Giunta Comunale che ne ha approvato unanimemente i contenuti, dopo un attento, approfondito e dialettico studio-confronto (*sul Codice, v. infra*).

La sezione *Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione*, infine, richiama il bisogno di evidenziare come l'intero PIANO è attraversato trasversalmente dall'auto-responsabilizzazione di tutti. Non è un caso che il PIANO abbia definito che il sistema dei controlli sulla sua attuazione non è allocato in un solo ufficio, bensì è assolutamente distribuito fra ruoli e consegne nell'intera Struttura

Qui si osserva il gran compito dei Responsabili di Settore e l'attesa che il Comune di Aragona rimette sul loro intelligente zelo nell'applicazione degli istituti del PIANO, e nell'integrale controllo a ciò afferente.

I Responsabili, tra l'altro, sono **referenti** del PIANO, per il proprio Settore: detto evento comporta non solo una diretta responsabilità, nell'ipotesi si verifichino eventi corruttivi penalmente accertati ed essi non riescano a dimostrare come hanno adempiuto alle prescrizioni di PIANO, ma anche il loro dover essere verificati permanentemente, sul PIANO, sia in sede di valutazione (*che può confluire nella proposta di revoca dell'incarico*), sia in sede di nuovo conferimento di incarico, a ciò contribuendo in sede di

disamina – oltre ai fatti – la qualità dei riscontri e delle attività messe in campo (*ad esempio, vedasi l'art. 3 del PIANO, oltre ai contenuti dei report bimestrali; l'art. 5 in relazione agli obblighi di segnalazione di ulteriori attività a rischio; l'art. 8 sulla rotazione del personale*).

■ *Iniziativa di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione*

Il PIANO ha previsto diverse automazioni dei processi (*ad esempio, art. 6, art. 9, art. 10, art. 22*), avendo a mente l'utilità comune che ne potrà derivare per ciascun Responsabile della gestione. La realizzazione sul campo è in corso, e non può immaginarsi definibile nel breve periodo, ancorché in termini completi, per i motivi appresso illustrati che, naturalmente, si accompagnano alle motivazioni che li sorreggono.

A monte è stata riconosciuta la dirompenza della Legge, nella parte in cui richiede a regime, un'interlocuzione telematica tra Amministrazione e Utente, ai fini del monitoraggio, da parte di quest'ultimo, del "proprio" procedimento. Alle punte avanzate, in detto materia, già registrate da qualche ufficio interno (*ad esempio, Suap*), si è dovuto riconoscere che la richiesta normativa generalizzata si è scontrata con una certa inadeguatezza interna, sia tecnica che funzionale, ovvero con una Struttura complessivamente non pronta né attrezzata per reagire attivamente e immediatamente all'implemento dell'uso "telematico".

A detto proposito, con l'ausilio dell'OIV che ne ha curato la progettazione e messa a punto, è stato avviato alla sperimentazione interna un applicativo software, denominato *SIMPA*, che ha il compito di aiutare nel monitoraggio dei procedimenti con appositi alert, fermo restando che – per ciascuno di detti procedimenti – deve preliminarmente procedersi alla loro destrutturazione tecnica.

È una vera e propria attività di ingegnerizzazione quella voluta dal legislatore, non facile e non breve: piace rassegnare, tuttavia, che sta avendo attuazione, in sede, e che alcuni Settori hanno già definito le cosiddette "*schede madri*".

Quel che qui rileva, invece, sta nel sottolineare che non si tratta di un'attività estemporanea, né contingentata da "obblighi" di adempimento, ma sospinta da un maturo e disinteressato senso di aiuto e supporto all'Ente, gratuito e passionato, arricchito dall'aspirazione di far bene le cose.

I "campi" del *SIMPA*, infatti, già elaborati all'interno di un altro contesto lavorativo interno, sono stati adeguati alla richieste di PIANO previste per la schedatura dei procedimenti (*art. 6 e 7*) e l'intera costruzione connette, fra essi, il PIANO e gli altri obblighi dell'intero sistema anticorruzione.

Lo scopo dell'iniziativa, pertanto, è stato orientato per rendere obiettivi plurimi:

- costituire la base per il "rapporto" telematico Amministrazione – Utente;
- rendere pubblici i tempi di ciascun procedimento;
- concretare uno strumento di utile sostegno all'operatività quotidiana di ciascun Settore, affinché aiuti con, alert e avvisi:
 - a rispettare l'ordine cronologico dei procedimenti;
 - a rinvenire subito le norme di riferimento e delle procedure previste per la fattispecie;
 - a monitorare i singoli procedimenti in tempo reale, lo scostamento dai tempi previsti, le anomale ripetitività;
 - a rispettare le trasversalità in materia di PIANO, connettendolo con il grado rischio dei singoli procedimenti, la trasparenza, il comportamento, i controlli interni.

FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

Si premette alla presente sezione il dover riconoscere, come altrove già riportato, che le risorse finanziarie dell'Ente – per lo scopo de quo – sono state richieste dal RPC, lo scorso ottobre 2013, per essere inserite nell'approvando bilancio di previsione 2013, assunto che nessuno stanziamento era precedentemente esistente. Un solo episodio di formazione esterna è stato possibile sol perché reso gratuitamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica – Formez, e le relative spese sono state integralmente anticipate dal personale avviato.

La richiesta dei fondi per la formazione, difficilmente realizzabile anche per l'anno 2013 a causa della tardività di approvazione della programmazione finanziaria dell'Ente, è stata preceduta da una precisa interlocuzione con la Struttura, finalizzata a conoscere i termini del fabbisogno formativo specifico, sia per l'aspetto qualitativo/tematico, sia per l'aspetto quantitativo, a sua volta da suddividere in gradi di priorità (*a tal proposito l'UPC, allo scopo di rendere omogeneo ciascun dato, ha definito e trasmesso un'apposita scheda di rilevamento, a tutti i Settori, inoltrata a maggio 2013, dopo le richieste preliminari di dicembre 2012 e febbraio 2013*).

Nonostante le attenzioni, i riscontri sono pervenuti con ritardo e, a volte, assolutamente incompleti oppure fuorviati (ad esempio, *tutto il personale di settore indistintamente*), nella parte in cui, nelle risposte, non si è tenuto presente l'ambito di intervento e i destinatari da considerare (*anticorruzione e personale con funzioni decisorie/istruttorie*), bensì il fabbisogno formativo generale percepito, a volte sorprendente nei contenuti (*v. infra*).

Le sollecitazioni e le interlocuzione continue hanno portato, infine, a ricevere informazioni più adeguate, e consentire una migliore stimabilità del richiesto, a mente della quale, nei termini favoriti dai Responsabili di Settore, n. 64 unità devono essere avviate a formazione con priorità alta, n. 41 unità con priorità attenuata, per un complessivo di n. 105 unità.

L'attività di formazione, quella comunque già attivata e resa nelle more di definire il fabbisogno mirato, ha avuto solo strutturazione *in house*, a costo finanziario pari a zero, non potendosi quantificare cosa ha comportato in termini di impegno, preparazione, trasferimento dei contenuti.

Alla **formazione**, concettualmente intesa, si deve affiancare l'**aggiornamento** che, per talune fattispecie, assume vera e propria funzione formativa, se si considera essere stato registrato il bisogno di segnalare anche l'entrata in vigore di disposizioni normative.

Per detto motivo, nell'ambito delle *misure di contrasto alla corruzione per il tramite della conoscenza*, sono state subito definite due “necessità” non fronteggiate e/o affidate al “fai da te”: la **trasmissione periodica centralizzata**, ai Settori, delle GURI e GURS; **l'aggiornamento normativo in tempo reale**, con l'abbonamento a quotidiano tecnico telematico, a favore di tutti i Responsabili di Settore.

Per detto ultimo aspetto, si segnala che dal monitoraggio degli accessi alla banca dati del quotidiano, è risultato che taluni Settori **non hanno mai attivato** il collegamento, né curato il proprio aggiornamento con gli strumenti favoriti (*già frutto, prima dell'acquisto, di discernimento congiunto e condivisa utilità/necessità*): con nota a parte, è stata segnalata all'Amministrazione la relativa statistica, per le valutazioni di propria competenza. Di seguito, pertanto, una scheda riepilogativa delle attività poste in essere, distinte secondo la richiesta del Pna.

Formazione e aggiornamento
del personale in materia anticorruzione
(anno 2013)

<i>Periodo</i>	<i>Quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata in giornate/ore</i>	<i>Tipologia dei contenuti offerti</i>	<i>Articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione</i>	<i>Articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione</i>
settembre – novembre 2012	4/4 (attuata, verificata)	Introduzione ai nuovi sistemi di controllo, trasparenza e pubblicità, della legislazione dell'autunno 2012, e anticipazione sui contenuti della prevenzione della corruzione, appena noti	Responsabili di Settore e riunioni allargate	Segretario Generale dell'Ente
dicembre 2012	19/65 (attuata, verificata)	Progettazione e presentazione del percorso formativo – informativo per gli Amministratori Comunali (GC 139/2012)	Amministratori comunali, Responsabili di Settore, nonché personale interno ed esterno	Segretario Generale dell'Ente
gennaio 2013	1/3 (attuata, verificata)	Profili istituzionali ed elementi del sistema locale. Amministratori e res Pubblica	Amministratori comunali, Responsabili di Settore, nonché personale interno ed esterno	Segretario Generale dell'Ente
gennaio 2013	1/3 (attuata, verificata)	Introduzione e disamina della L. 190/2012	Responsabili di Settore e responsabili della gestione	Responsabile Settore 1
gennaio 2013	1/3 (attuata, verificata)	Modelli organizzativi e personale in forza. Forme applicative agli EE.LL	Amministratori comunali, Responsabili di Settore, nonché personale interno ed esterno	Segretario Generale EELL esterno
gennaio 2013	1/3 (attuata, verificata)	Elementi di contabilità dell'ente locale	Amministratori comunali, Responsabili di Settore, nonché personale interno ed esterno	Segretario Generale EELL esterno
gennaio 2013	1/3 (attuata, verificata)	Appalti e approvvigionamenti di beni e servizi. Forme, modi e tempi. Finanziamenti	Amministratori comunali, Responsabili di Settore, nonché personale interno ed esterno	Segretario Generale EELL esterno
gennaio 2013	1/3 (attuata, verificata)	I Controlli interni dal DL 95/2012 al DL 174/2012	Responsabili di Settore e responsabili della gestione	Responsabile Settore 2 e 3
febbraio 2013	1/3 (attuata, verificata)	Antimafia e anticorruzione	Amministratori comunali, Responsabili di Settore, nonché personale interno ed esterno	Magistrato, Procura della Repubblica
marzo – giugno 2013	2/12 (prevista, in verifica)	Attività di sensibilizzazione e attenzione, in relazione al sistema anticorruzione, e confronto interno sui temi dell'etica e della legalità, nonché, incontri formativi e di aggiornamento, attività di informazione e formazione, volti a prevenire la corruzione e le infiltrazioni mafiose nella gestione dell'attività posta in essere dal settore di competenza	Personale di Settore (intero)	Responsabili di Settore (ciascuno in relazione al proprio settore)
luglio – agosto 2013	1/6 (prevista, in verifica)	Attività di sensibilizzazione e attenzione, in relazione al sistema anticorruzione, e confronto interno sui temi dell'etica e della legalità, nonché, incontri formativi e di aggiornamento, attività di informazione e formazione, volti a prevenire la corruzione e le infiltrazioni mafiose nella gestione dell'attività posta in essere dal settore di competenza	Personale di Settore (intero)	Responsabili di Settore (ciascuno in relazione al proprio settore)
settembre – ottobre 2013	1/6 (prevista, in verifica)	Attività di sensibilizzazione e attenzione, in relazione al sistema anticorruzione, e confronto interno sui temi dell'etica e della legalità, nonché, incontri formativi e di aggiornamento, attività di informazione e formazione, volti a prevenire la corruzione e le infiltrazioni mafiose nella gestione dell'attività posta in essere dal settore di competenza	Personale di Settore (intero)	Responsabili di Settore (ciascuno in relazione al proprio settore)
ottobre – novembre 2013	11/70 (attuata, verificata)	Corso per i responsabili della prevenzione della corruzione (RPC) delle Amministrazioni regionali e locali – II Edizione	RPC	Dipartimento Funzione Pubblica – Foromez (Roma)

Formazione e aggiornamento
del personale in materia anticorruzione
(anno 2013)

<i>Periodo</i>	<i>Quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata in giornate/ore</i>	<i>Tipologia dei contenuti offerti</i>	<i>Articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione</i>	<i>Articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione</i>
novembre - dicembre 2013	1/6 (prevista, in verifica)	Attività di sensibilizzazione e attenzione, in relazione al sistema anticorruzione, e confronto interno sui temi dell'etica e della legalità, nonché, incontri formativi e di aggiornamento, attività di informazione e formazione, volti a prevenire la corruzione e le infiltrazioni mafiose nella gestione dell'attività posta in essere dal settore di competenza	Personale di Settore (intero)	Responsabili di Settore (ciascuno in relazione al proprio settore)
dicembre 2013	3/18 (prevista)	Attività di implemento della tecnologia telematica in materia di gestione delle risorse umane (pensioni)	Personale di Settore interno, nonché personale esterno	Funziario Inps, ex Inpdap

Nella tabella è riportata, come notasi, se l'attività è stata verificata o meno: ciò dipende dall'epoca in cui è richiesta l'attuale Relazione, e dal congiunto fatto che i dati elaborati sono attestati al 30 novembre 2013, ovvero a quella data avrebbero dovuto pervenire.

Il ritardo nel riscontro da parte di taluni Settori, ancora perdurante, e la relativa incongruenza temporale, pertanto, non consentono attestare, oggi, lo stato dell'arte definitivo che comunque, nei doverosi termini dovrà essere riportato all'Oiv ai fini della valutazione.

Ai dati presenti all'UPC, comunque, non tutti i Responsabili apicali hanno avviato l'attività di sensibilizzazione prevista in capo a ciascuno di loro, mentre alcuni si sono limitati agli incontri formativi con il proprio personale, una sola volta, non tenendo conto dell'art. 3, comma 4, lett. b), punto 4, del PIANO, in base al quale: *“I Responsabili apicali svolgono una permanente attività di sensibilizzazione e attenzione, nei confronti del proprio personale, in relazione al sistema anticorruzione, dedicando almeno una giornata, a bimestre, al confronto interno sui temi dell'etica e della legalità, oltreché tenere, nel corso dello stesso periodo, incontri formativi e di aggiornamento, attività di informazione e formazione, nei confronti dei dipendenti, volti a prevenire la corruzione e le infiltrazioni mafiose nella gestione dell'attività posta in essere dal settore di competenza. Dell'attività espletata deve essere data attestazione in occasione del report bimestrale al Responsabile della prevenzione della corruzione”*.

CODICE DI COMPORTAMENTO

- *Adozione delle integrazioni al codice di comportamento*
- *Denunce delle violazioni al codice di comportamento*
- *Attività dell'ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento*

Le tre distinte tematiche, richieste dal Pna per essere trattate separatamente, non possono non tener conto di quanto è intervenuto nel corso dell'anno, con infine l'adozione del Codice Etico e di Comportamento del Comune di Aragona, lo scorso 12.12.2013, come sopra annunciato.

Il testo finale, reso vigente dalla stessa data della sua adozione, ha certamente integrato il Codice Generale di cui al Dpr 62/2013.

Riprendendo dalla Relazione Illustrativa di accompagnamento del Codice interno, a cui si rimanda per una completa lettura dei contenuti, va osservato che si è intervenuto sugli istituti in maniera ragionata, limitando il riversamento del dettato normativo, collegando il Codice di Comportamento interno al PIANO, tracciando i profili per la gestione delle denunce di violazione del codice e delle attività dell'ufficio competente a emanare pareri sul Codice interno, determinando in ordine alla competenza all'adozione.

Dalla Relazione Illustrativa al Codice Etico e di Comportamento del Comune di Aragona:

*“Nell'elaborazione del **Codice Etico e di Comportamento del Comune di Aragona** (Codice interno) si è tenuto conto delle disposizioni nazionali rimesse nella L. 190/2012, nel Dpr 62/2013, nel Piano Nazionale AntiCorruzione e nelle Linee Guida adottate dall'Anac (delibera 75/2013), nonché delle disposizioni locali consistenti nelle specifiche Linee Guida sull'applicazione della L. 190/2012, adottate con la GC 138/2012, e nel Piano Comunale di Prevenzione della Corruzione (PIANO o PTCP), adottato con DS 61/29 del 28.03.2013.*

I contenuti degli istituti disciplinati nel Codice proposto, poi, sono stati arricchiti: dall'esperienza ricavata dal vissuto di un'annualità di PIANO; da diverse consultazioni interne con il vertice politico, la dirigenza, l'Oiv e l'UPD; dal prolungato tentativo di coinvolgimento degli stakeholder (avviso pubblicato per oltre un mese, tra ottobre e novembre 2013), andato purtroppo infruttuoso. Per la redazione, invece, si è provato, innanzitutto, a rifuggire dal trasporto meccanico dei precetti del Dpr 62/2013, e farne invece occasione di crescita e riordino interno delle diverse indicazioni comportamentali di cui, nel tempo, la Struttura si era dotata. [...]

Presso il Comune di Aragona, in aggiunta alle preliminari richieste ai Settori contingentate dall'applicazione diretta degli artt. 5, 13 e 17 del Dpr 62/2013 (note prot. 293/UPC e 294/UPC del giugno 2013 e nota 313/UPC, sollecitate con note 363/UPC del luglio 2013, 389/UPC e 390/UPC di agosto 2013), sono state subito richieste le lavorazioni da parte dell'UPD, con note 325/UPC del luglio 2013 e 405/UPC del settembre 2013 [...]

L'Anac, sia nel Pna che nelle Linee Guida in materia di Codici di Comportamento, naturalmente auto-replicandosi, sottolinea la portata innovativa del Dpr 62/2013 in seno all'ordinamento nazionale, nella parte in cui estende le regole comportamentali minime anche nei confronti di soggetti esterni all'Amministrazione, con espresse conseguenze di decadenza contrattuale nei confronti di collaboratori, consulenti, imprese fornitrici di beni o servizi, in caso di mancato rispetto. Si tratta di una regola che suscita molte perplessità, sia in termini sostanziali che in termini procedurali: una disposizione di natura comportamentale, comunque denominata, presuppone che il soggetto che deve osservarla sia in grado di farlo, cioè sia giuridicamente investibile della consegna e possa effettivamente assumerla: tale circostanza, che nel rapporto di lavoro dipendente presso la P.A. si mantiene saldamente ancorata all'intera impalcatura dei codici disciplinari dei CCNL (non a

caso espressamente richiamati dal Dpr 62/2013), nei soggetti esterni all'Ente può avere solo natura di obbligazione contrattuale e valere, come tutte le condizioni, non solo se essa è lecita e possibile, ma anche se, congiuntamente alle altre, non altera l'equilibrio del contratto tutto.

Ne deriva che della volontà legislativa in parola se ne può comprendere e apprezzare il senso, non i contenuti reali, dal momento che le regole comportamentali imposte per la pubblica dipendenza, con la relativa vastità e declinabilità di quelle che incidono sulla sfera privata del dipendente, hanno e possono avere base su presupposti solo "pubblici". Se detti precetti si trapiantano in un campo diverso, vale a dire nei rapporti esterni di collaborazione, consulenza e servizi di fornitura di beni e servizi, rischiano di snaturarsi e degenerare in "vessazioni", e magari anche in "condizioni" impossibili e illogiche, ancor più quando si richiedono a gruppi di soggetti o soggetti provvisoriamente incaricati come, ad esempio, per le imprese, che hanno proprie regole di organizzazione e gestione. Non è un caso, invero, che il legislatore abbia usato, per dette ipotesi di estensione, la comoda formula del "per quanto compatibili", espressione che, in sede applicativa, è solo in grado di ingenerare confusione, difficoltà applicative e contenzioso.

La proposta del Codice interno, regolata agli artt. 3 e 31, non solo ne dà avviso ma richiede espressamente, ai Responsabili della gestione, una particolare cura nell'inserimento delle prescrizioni applicabili, in sede di redazione dei bandi e/o avvisi di reclutamento: ciò in quanto, come presentato, il comportamento richiedibile al soggetto esterno transita dalla caratteristica della prestazione richiesta, e conseguente corretta calibrazione del "per quanto possibile" voluto dalla norma [...]

Si è ritenuto "creare lo spazio", nel proposto Codice di Comportamento del Comune di Aragona, per i principi di Etica (cfr. art. 4 del Codice interno proposto). Si tratta di materia delicata e soggetta a riflessioni e maturazioni, assai diversa dalla catalogazione di regole comportamentali: certamente non definibile da una procedura resa così contingentata e scomposta dal legislatore, né attribuibile a un proponente/redattore scelto dall'Anac. Per questi motivi, coniugando l'importanza dell'occasione per introdurli e il bisogno di avviare un processo ampiamente partecipato per la loro sagomatura, si è ritenuto imbastire un preliminare contenuto e una minima struttura, contemporaneamente tracciando gli estremi minimi della più ampia diffusione (cfr. art. 5 del Codice interno proposto) [...]

Passando in rassegna valori e precetti rimessi nel Codice generale, riconducibili alle basilari regole del viver civile e, ancor più, sul versante amministrativo, a quelle comprese tra il dovere di essere imparziali e quelle di non abusare del "proprio" potere pubblico, ci si trova davanti al bivio tra accusare di banalità il lavoro del legislatore o, all'opposto, provarne a vedere il positivo passo avanti. È l'epoca attuale, profondamente ammorbata di laicità e libertà, che lascia rinvenire come scontati e consolidati certi doveri pubblici, al punto di non poter comprendersi subito il perché, ancora oggi, si debbano declinare le regole, ben conosciute, del come ci si deve comportare, all'esterno e all'interno della P.A.

Ma è altrettanto vero, che alcune questioni sono più che attuali e concrete, come la posizione in "conflitto di interessi", presente nel proposto Codice interno (artt. 9 e 10 del Codice interno proposto) e nel richiamato Piano Comunale triennale della prevenzione della Corruzione (cfr. art. 11 del Codice interno proposto), che è ormai attenzionata assai frequentemente, nonostante sia ancora embrionale la sua pienezza concettuale e sostanziale.

Se si approccia il decalogo del Dpr 62/2013 da detta prospettiva, pertanto, va riconosciuto il valore civico del Codice che, con primordiale chiarezza, fotografa un'idea precisa e pubblica di PA italiana e interviene su regole e precetti, assolutamente naturali solo per coloro che si ritrovano, di proprio, tra le persone corrette in senso pieno e reale; per gli altri, è molto più pericoloso e molto meno banale, dal momento che il Codice intesse una rete parzialmente invisibile dove è facile cadere.

La struttura del Codice generale è costituita da una logica di auto-responsabilizzazione del dipendente, a qualsiasi livello: non mancano i richiami ai controlli, alla vigilanza generale e particolare, ai compiti altrui, ma l'intera architettura del Dpr 62/2013 si basa sulla disciplina e sul come dell'individuale modo di essere. A ciò si aggiunge, a suo rinforzo di sostanza, che le scelte comportamentali dentro la PA adesso non lasciano indifferente la PA, la quale "si presenta" ed "esterna", nella sua mission pubblica, non più ed esclusivamente con atti e provvedimenti, ma altresì con il buono o cattivo fare dei propri dipendenti, con un "buono" che, purtroppo, è solo un'attesa felice conseguenza, non occasione di apprezzamento e valorizzazione.

Sono queste nuove prospettive che qualificano la scelta del legislatore, ferma restando la critica all'incompletezza del sistema che – come sopra evidenziato – continua a deresponsabilizzare la componente decisionale non "dipendente pubblico". Delude, senza bisogno di commento, l'evidente non volersene occupare del Codice generale, e il dover prendere

atto che quando profila l'ipotesi di "pressioni politiche, sindacali o di superiori gerarchici" lo fa con finalizzazione nella punizione del dipendente che non si è astenuto dall'asseccarle, nulla prevedendo per chi le ha esercitate.

Nel merito del provvedimento proposto, andando oltre, si deve dar notizia della scelta, in sede di redazione del Codice interno, di seguire l'andamento del Codice generale, ricordandone sempre la sua precettività totale e indipendente da tutto, anche dallo stesso Codice interno. Se si riconosce sensato, nel Codice Generale, l'aver ribadito che ogni fare, all'interno della PA, deve essere caratterizzato dal non nuocere agli interessi e all'immagine dell'Istituzione; dall'essere imparziale; dal doversi sentire PA anche nei confronti dell'altra PA, può meglio leggersi la sequela di disposizioni del Codice interno che, su ogni punto, limitando il riversamento dei contenuti del Dpr 62/2013, si è prefisso di guidarne l'esecuzione tracciandone il significato sostanziale e indicandone gli attori.

Particolare attenzione ha richiesto la definizione del confine della regalia accettabile (art. 4 del Dpr 62/2013 e art. 7 del Codice interno proposto). La soglia dei 150 euro, prevista dal Codice generale, non pare possa considerarsi oggettivamente corretta o meno, ma qui si lamenta che il precetto normativo non faccia comprendere con chiarezza, e come dovrebbe, cosa si tuteli. La selezione tra lecito e illecito, affidata al prezzo commerciale del regalo/utilità, può essere indizio, ma proprio perché la norma non evidenzia i valori presidiati, tra i quali tutti spicca l'imparzialità, e sceglie invece di restare neutra-generica e con varie aperture, perde di vista che il "bene" può sgretolarsi, volendolo, già con pochi centesimi di euro e in infiniti altri modi. Tanto più grave la mancanza descrittiva, poi, se si considera che su detta disposizione si fonda un'ipotesi di licenziamento, ancorché a seconda della combinazione di alcune circostanze.

A livello locale si è provato a dare una chiave di lettura, suggerendo di marcare la differenza sostanziale tra: da una parte, la naturalezza sociale di taluni comportamenti, sia con l'esterno del momento, sia con l'interno storico insieme al quale si attraversa una buona parte della vita, così riconoscendo accettabili e inoffensivi taluni eventi (ad esempio, il caffè offerto al bar, l'occasionale colazione di lavoro, il gadget aziendale simbolico – entro un valore commerciale di pochi euro - per un'occorrenza nota che non attiene al servizio, oltre a doversi tener anche conto dei rapporti di parentela, tra l'altro altrove presidiati, ai quali la disposizione resta estranea); dall'altra parte, l'inappropriatezza degli stessi e altri comportamenti con l'esterno o con l'interno, quando non si riesce a garantire la specchiatezza indiscutibile della pubblica funzione di cui si è titolari, ancorché trattasi di oggettive inconsistenze per sostanza ed entità, che comunque si prestano a favorire una visione alterata dell'essere PA. Per questa motivazione, congiunta alla difficoltà di ingessarla in articoli e commi, la regola deve essere applicata e vissuta con sana intelligenza e serenità, senza terroristico abominio generalista: a ciò non restano estranei, ovviamente, i margini insuperabili della codificazione generale e interna, né la permanente responsabilizzazione di ciascuno, fatta di correttezza e senso pubblico, di contegno, di misurazione etica dell'adeguatezza e dell'opportunità, senza facili sconfinamenti nell'auto-assoluzione o dentro confini dati per corretti. [...]

Partecipazioni ad associazioni e organizzazioni (art. 8 del Codice interno proposto), al pari di tutte le altre comunicazioni (artt. 7, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 29 del Codice interno proposto), quali quelle sugli interessi finanziari (art. 9 del Codice interno proposto), quelle sui conflitti di interesse (artt. 9 e 10 del Codice interno proposto), o le disposizioni particolari per i dirigenti (art. 17, 18, 28 del Codice interno proposto), e la "gestione" degli atti negoziali (art. 16 del Codice interno proposto), sono disposizioni che convergono necessariamente sull'obbligo di astensione (art. 10 del Codice interno proposto), un pilastro centrale dell'intero Codice generale e del Codice interno, istituto inevitabilmente normato con la sua fisiologica indettagliabilità.

Va sottolineato, del caso, come proprio il bisogno di auto-ricercare, individualmente, il dovere di astenersi si arricchisce, adesso, dall'obbligo di farlo quando ci sono ragioni di convenienza, e ciò significa che, nei profili del precetto c'è il cercare la correttezza sostanziale e il bisogno di non lasciare ombre anche quando, per legge, tutto sembra a posto o lo è davvero.

Il comportamento in servizio (artt. 19-24 del Codice interno proposto), infine, fatto di rispetto delle regole e dell'utenza (vedasi anche art. 11 del Codice interno proposto, sul rispetto del Piano di prevenzione della Corruzione e sulla responsabilizzazione dei referenti, art. 12 sul rispetto delle norme in tema di pubblicità e trasparenza, nonché artt. 4 e 23), di buone prassi dentro un tutto di buona creanza (art. 17 del Codice interno proposto che richiama espressamente l'art. 13 del Dpr 62/2013, e artt. 19, 20, 21, 22, 23 del Codice interno proposto), di obblighi di segnalazione degli illeciti comportamenti altrui (art. 25 del Codice interno proposto), con garanzia di anonimato, quasi integrale, per il segnalante interno o esterno (artt. 26 e 27 del Codice interno proposto), è il reale contenuto di una serie di altre disposizioni diffuse nella restante parte del Dpr 62/2013 e del Codice interno.

A ciò fa eccezione la disposizione che si preoccupa di richiedere qualcosa di più, in aggiunta ai precisi obblighi a cui si è tenuti per particolari concomitanze espressamente normate, relativamente alla sfera privata del dipendente (art. 10 del

Dpr 62/2013 e art. 13 del Codice interno proposto), che in loco si è scelto provvisoriamente di trattare come in legge. Tuttavia, si osserva che non è una novità assoluta, per l'ordinamento, entrare nel privato del dipendente: si pensi, ad esempio, alle disposizioni contrattuali che richiedono al dipendente di non ritardare il recupero psico-fisico in caso di assenza per malattia; ma la disposizione del Codice Generale ha una sua portata speciale nella parte in cui traccia un profilo di scompostezza comportamentale non legata a una circostanza che ve ne dia motivo, ma ad un dover essere "ordinario" e in un contesto extra lavorativo ove, comunque si scriva, ci si attende che il dipendente "non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre [...] e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione" (art. 10 del Dpr 62/2013) [...]

Ora come allora, si deve concludere che la competenza all'adozione dei Codici di Comportamento, negli Enti Locali, sia di competenza del Sindaco e del Presidente della Provincia, perché è l'unica lettura coerente con le interpretazioni fornite dall'Autorità nazionale di riferimento: ancorché non convincente per più aspetti, la competenza attribuita si potrebbe accettare – all'occorrenza – anche valutando la specialità della disposizione di base contenuta, si ricorda, nella L. 190/2012. Tuttavia, lungi dal suggerire soluzioni comode di scopo (più passaggi presso tutti i "possibili" organi di indirizzo politico-amministrativo esistenti in una PA, in modo da fugare ogni dubbio e sanare ogni potenziale vizio di incompetenza), si deve avvertire dell'opportunità piena che il Codice di comportamento, prima della sua adozione formale, transiti comunque dall'organo deputato a pronunciarsi, tipicamente, sull'organizzazione, indipendentemente che questi coincida o meno con l'adottante, anche a costo di un "doppio" passaggio, se necessario.

Il sotteso motivo deve rinvenirsi nella circostanza, pesantemente ineludibile e giuridicamente sostenibile, che il Codice di Comportamento incide sull'organizzazione di una PA, anche in maniera più marcata di un Piano Anticorruzione: detta condizione suggerisce che l'organo deputato a deliberare sull'organizzazione conosca, effettivamente e formalmente, di come questa stia per essere segnata dal nuovo obbligo di legge, e suggerisce, come nelle cose, che detto organo possa dare il suo contributo sui contenuti e sulla loro applicazione.

In tali termini si è provato a definire, nel Codice Etico e di Comportamento del Comune di Aragona, e così presentato (art. 33 del Codice interno proposto). Il richiamo alla massima pubblicità e diffusione del Codice interno (art. 36 del Codice interno proposto, in aggiunta alle previsioni dell'art. 3), segue la norma (art. 17 del Dpr 62/2013), in ragione della quale lo stesso Codice generale è stato già distribuito, la scorsa estate, a tutto il personale interno, contestualmente richiedendo ai Responsabili di Settore provvedervi nei confronti dei soggetti esterni destinatari ope legis."

Per l'anno disaminato (2013), e in correlazione alle previsioni del vigente PIANO, deve segnalarsi come hanno avuto particolare attenzione interna le ipotesi di **conflitto di interesse**, come attestano i **n. 6 casi di astensione** volontaria dal procedimento registrati, e di cui sopra si è fatto cenno a proposito dei risultati conseguiti alle azioni messe in campo.

Non sono stati denunciati, infine, casi di violazione del codice comportamentale già compreso nel PIANO, mentre a rendere i pareri su taluni temi richiesti ha provveduto il RPC (i casi hanno riguardato la gestione amministrativa dei casi di astensione, non essendo stato necessario disaminarne dettagliatamente i contenuti che, risultando chiaramente tracciati, sono stati indirizzati senza formalità particolari).

ALTRE INIZIATIVE

■ *Numero di incarichi e aree oggetto di rotazione degli incarichi*

Sull'istituto della *rotazione*, normato dall'art. 9 del PIANO, in aggiunta a quanto sopra anticipato, deve segnalarsi che l'applicazione della suddetta misura si è presentata con profili di estrema problematicità in relazione alla imprescindibile specializzazione professionale in taluni Settori e, talvolta, all'infungibilità di alcune specifiche figure operanti nell'Ente.

Il presidio tecnico, affidato dal PIANO a un preciso Settore interno, è stato preceduto da specifica corrispondenza finalizzata a definire l'anagrafe lavorativa di tutto il personale (*l'UPC ha elaborato e trasmesso specifica scheda, nel mese di febbraio 2013*), allo scopo di verificare, in un unico quadro d'insieme, la posizione individuale del dipendente in relazione alle attività o alle materie a rischio corruzione.

Detta lavorazione, data per terminata, era (ed è) finalizzata ad agevolare il compito del Settore incaricato di controllare l'istituto e la sua applicazione. Alle attenzioni sollecitate nel corso dell'anno, ha fatto seguito, da ultimo, la richiesta dell'UPC di procedere ricognizione finale dell'intera attività 2013 (*nota 490/UPC del 22.11.2013*), ma questa non è stata ancora riscontrata alla data odierna.

Tuttavia, nell'attesa di ricevere la ricognizione suddetta, c'è da sottolineare che l'UPC è intervenuto più volte, nel corso dell'anno, con segnalazioni interpretative, tenendo conto che la difficoltà registrata (*e troppo facilmente definita "invalidabile"*) non sempre coincide con l'effettiva impossibilità di procedere: di certo c'è, fino a questo momento, che il non riscontrare è sembrato essere stato una precisa strategia di risposta.

Si comprendono, come detto, le difficoltà di dar corso, ancorché in un ambiente di lavoro che "soffre" già con un cambio di stanza, ma in detta sede va solo aggiuntivamente riconosciuto che, se è pur vero che la genericità del Pna si trasforma, per un Ente Locale, nell'universale coinvolgimento di tutte le aree e cioè dell'intera struttura, e un coinvolgimento di personale interessato (funzioni decisorie e istruttorie) stimabile in circa la metà di quello di ruolo, dall'altro versante non può evitarsi di dar corso alla rotazione, quando possibile, sia perché è norma, sia perché è norma pensata per contrastare la corruzione: e, per quest'aspetto, si ritiene ampio l'universo di coloro che non vogliono agevolarla, come invece rischiano di fare, ritardando le proprie consegne.

■ *Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi*

Non sono state attivate verifiche su cause di incompatibilità e/o inconferibilità del personale, sebbene sia più opportuno segnalare che non ne sono state attivate sulle autodichiarazioni, richieste e rese dagli interessati.

Si rimette infatti che, in più occasioni, nel corso dell'anno, è stata attivata la richiesta di autodichiarazione in ragione della L. 235/2012 (*nomina Assessori*), in ragione del D. Lgv. 39/2013 (*Amministratori, personale interno, soggetti esterni*), nonché quelle in ragione del Dpr 62/2013 (*personale e soggetti esterni*). Ha trovato motivo di verifica, ex D. Lgv. 39/2013, l'autodichiarazione resa da un Amministratore.

In seno al Codice Etico e di Comportamento interno (art. 15) è stata regimentata la disciplina delle dichiarazioni periodiche previste dalle norme sopra richiamate.

■ *Forme di tutela offerte ai whistleblower*

L'istituto in parola, già previsto dall'art. 19 del PIANO e, ancor prima dalle Linee Guida adottate dall'Ente con la deliberazione GC 138/2012, è stato immediatamente attivato ma, alla data odierna, non si sono registrati casi di segnalazione.

Nel Codice Etico e di Comportamento interno (artt. 25-27) ve n'è stata dedicata un'intera parte, con una più organica disciplina intorno a forme e modi della segnalazione e tutela del segnalante: tra le misure è stato previsto - altresì - l'utilizzo della posta elettronica su casella dedicata.

■ *Ricorso all'arbitrato secondo criteri di pubblicità e rotazione*

La fattispecie non è stata registrata e, per la tipologia dell'Ente, non se ne stima la ricorrenza prossima. Tuttavia, non si perde di vista che l'istituto è connesso, ancorché in parte, alle previsioni della L. 190/2012 che hanno inciso sul Codice dei contratti (*D. Lgv. 163/2006*) e sulle clausole compromissorie, disposizioni tutte che trovano, naturalmente, applicazione automatica presso l'Ente.

■ *Rispetto dei termini dei procedimenti*

Sull'argomento devono riprendersi i contenuti esplicitati sopra, in relazione alle “*Iniziative di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione*”.

Qui deve aggiungersi che è stata prevista in PIANO, la ricognizione specifica bimestrale, presso i Settori, che devono riportarla in report.

■ *Iniziative nell'ambito dei contratti pubblici*

La sezione in parola, richiesta dal Pna nell'ambito della Relazione di fine anno, interessa svariati interventi disciplinati dal PIANO locale, e dai connessi altri sistemi di controllo attivati.

Per quanto attiene al PIANO vero e proprio, fermo restando quanto già attivato in seno alla GC 138/2012 del 05.12.2012, non può non segnalarsi che a tracciare un primo profilo d'intervento è, innanzitutto, la catalogazione di legge delle attività a rischio corruzione.

Nel merito dei contratti pubblici, il PIANO locale, forte degli obblighi di richiamo alle procedure Consip e al Mepa, cui sono tenuti direttamente i responsabili della gestione sotto diretta ed esclusiva loro responsabilità amministrativa e contabile, ha aggiuntivamente richiesto:

- la dichiarazione dei partecipanti a gare/inviti finalizzata a conoscere eventuali ipotesi di astensione per il personale interno (art.8);
- la pubblicazione permanente dei protocolli di legalità e dei patti di integrità, nonché del PIANO, che costituiscono, *ope legis*, parti integranti dei contratti pubblici (art. 13);
- il rispetto di talune disposizioni generali inerenti tutte le materie e tutti gli ambiti a rischio corruzione (art. 15);

- il rispetto di diverse disposizioni speciali in ordine alle procedure di scelta del contraente per lavori, forniture, servizi, comprensive delle integrazioni particolari per le procedure senza gara e della pubblicazione dell'elenco indicativo degli appalti che si prevede attivare nel corso dell'anno (art. 16);
 - il rispetto di diversi riferimenti agli obblighi di astensione del personale, diffusamente presidiati dalle regole di legge, che vanno considerati sia, appunto, nell'integrazione presente nel PIANO (artt. 18-20), sia nel Codice Etico e di Comportamento (artt. 9-10);
 - la duplice possibilità del controllo amministrativo postumo, essendo i contratti oggetto di campionamento nel vigente Regolamento dei Controlli Interni (art. 8), sia per sorteggio diretto, sia per sorteggio nell'ambito dell'intera filiera da analizzare.
- *Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere*

Sull'argomento, il PIANO ha specificatamente dettagliato (*art. 4, art. 15, art. 17*), amplificando le forme di pubblicità e trasparenza, invero poi ulteriormente definite dal D. Lgv. 33/2013 e infine dall'Anac (Civit) con la propria deliberazione 50/2013.

Non può non osservarsi, tuttavia, che, a differenza di quanto avviene per i contratti, la cui fitta normazione consente una serie di controlli prima e dopo la selezione del contraente (*anche affidati ad Autorità esterne*), le tematiche della sezione in disamina sono di diversa complessità perché mancano della vastità/profondità del controllo sui presupposti per la concessione.

A detto riguardo, fra le iniziative previste, in aggiunta all'opportunità dell'intera rivisitazione della regolamentazione interna (*già avviata, per iniziativa dell'Assessorato al ramo*) che, si ricorda, può riguardare diversi contenuti (*a titolo esemplificativo, la dazione di denaro per indigenza, la concessione di un immobile pubblico per fini commerciali, etc.*), va segnalata la disposizione dell'art. 24, comma 1, del Codice Etico e di Comportamento del Comune di Aragona, a mente del quale: *“Le verifiche di condizioni e stati di fatto, su luoghi o per audizione, che per ragioni di servizio devono essere verbalizzate per costituire elemento istruttorio di un processo/procedimento amministrativo, comunque finalizzato/denominato, devono risultare arricchite, nel primo caso (sui luoghi), da documentazione fotografica; nel secondo caso (per audizione), per ragioni di opportunità valutate dal Responsabile incaricato e se giuridicamente consentito, possono essere arricchite da registrazione audio o audio/video”*.

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

La regolamentazione interna vigente, in materia di procedure di reclutamento e selezione del personale, formula che può riguardare l'attività concorsuale classica o ipotesi diverse, pare sufficientemente articolata.

In aggiunta alla stessa, adesso, vanno le previsioni di PIANO (*art. 4, 8, 9, 10, 14, 15, 17*) e più genericamente, le connesse disposizioni, in materia di inconfiribilità e incompatibilità, del D. Lgv. 39/2013, del Dpr 62/2013, nonché del Codice comportamentale interno, presidi tutti che incidono – in maniera significativa – non più, e solamente, sul costituendo rapporto con l'Ente, ma anche in relazione agli incarichi conferiti e conferibili allo stesso personale dipendente.

Merita segnalarsi, tuttavia, che fra le iniziative sull'argomento “concorsi e selezioni”, il PIANO, come per TUTTE le attività o ambiti a rischio corruzione [*vale a dire: a) autorizzazioni o concessioni; b) scelta del*

contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi - anche con riferimento alle modalità di selezione; c) concessioni ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a chiunque; d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e le progressioni in carriera], **ha previsto che:**

“ciascun Responsabile della gestione competente per materia, è tenuto a proporre chiare e dettagliate regolamentazioni, anche in relazione alle procedure, ovvero l'integrazione o la modifica di quelle esistenti quando lacunose o di dubbia interpretazione, monitorandone costantemente l'efficacia e la congruità con i citati principi di legalità, integrità, trasparenza, pubblicità e diffusione” (art. 15).

■ *Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive*

Nonostante l'esistente previsione dell'istituto, sia in seno al provvedimento organizzativo generale (*Determinazione Sindacale n. 31/07 del 26/02/2013*), sia in seno al PIANO (art. 24), non sono stati segnalati casi che ne abbiano richiesto l'attivazione.

Il dettaglio delle iniziative possibili si riassume nella citata “*Segnalazione di responsabilità*” (art. 24 del PIANO) che prevede la formazione di nuclei ispettivi con il coinvolgimento di più soggetti, il cui incarico è irrinunciabile, e il coinvolgimento delle Autorità domestiche o esterne, secondo l'esito dell'accertamento.

■ *Iniziative diverse*

L'ambito in questione, non previsto dallo schema del Pna, merita conarsi per segnalare le attività che si sono affiancate al sistema richiesto dal PIANO.

In detto ambito, nella correlazione trasversale al PIANO, rientrano le Direttive Generali del 2012, la n. 2 in ordine alla *Comunicazione interna ed esterna e personale dipendente* (prot. n. 15514 del 14/11/2012), la n. 3 in ordine a *Completezza delle proposte di deliberazione* (prot. n. 16363 del 03/12/2012), la già citata nota-circolare sulle *Discipline minime sulla Comunicazione interna ed esterna e sui Registri e protocolli di posta* (prot. gen. 17291 del 24.12.2012), argomenti su cui è stato necessario ritornare, nel corso del 2013, per sollecitare ai Responsabili di Settore il bisogno che l'informazione interna su procedure e regole venga messa a disposizione di tutto il personale (*Direttiva Generale 3/2013 prot. 371/SG del 26.07.2013*).

Sempre in ottica PIANO, sono state evidenziate e definite le procedure deflative e definitive del contenzioso (*in atti della Giunta Comunale del marzo 2013*) e, ancora, avanzato un quesito alla Civit in ordine alla redazione del PIANO (prot. n. 48/SG del 12/03/2012).

SANZIONI

■ *Numero e tipo di sanzioni irrogate*

Al momento in cui interviene la presente Relazione non risulta attivato, per quanto conosciuto dal RPC, alcun procedimento disciplinare direttamente connesso alla violazione dei doveri del PIANO e delle altre collegate disposizioni normative, sia di rango legislativo che interno.

Tuttavia, per quanto attiene alle iniziative del RPC, è doveroso rassegnare che l'annualità trascorsa è stata considerata bisognosa di un necessario assestamento, tra l'altro estremamente disturbato da un continuo e disordinato andirivieni legislativo e dei deliberati Anac e Avcp, che hanno complicato l'applicazione degli istituti di PIANO, almeno nelle materie dove l'intervento esterno è stato più marcato (*Inconferibilità/Incompatibilità, Trasparenza e/o Contratti, Comportamento, Pna*).

Sugli altri istituti e sulle altre previsioni di PIANO, non influenzati come sopra detto, invece, nel considerare da un lato la complessiva novità come fenomeno induttivo di dimenticanze/mancanze fisiologiche, ma altresì, dall'altro, l'espressa previsione di Legge a mente della quale il mancato rispetto degli obblighi del PIANO costituisce illecito disciplinare - violazione dei doveri d'ufficio (*cf. art. 1, comma, 14, della L. 190/2012; art. 54, comma 3, del D. Lgv. 165/2001; art. 1, comma 7, del PIANO; artt. 15 e 16 del Codice Generale di Comportamento di cui al Dpr 62/2013; art. 11 del Codice comportamentale interno*), ci si riserva disaminare, al termine dell'annualità, le risultanze delle verifiche conclusive su quanto posto in essere dai Settori in merito al PIANO, sia in relazione agli obblighi diretti che ai richiesti riscontri del RPC.

È in detta sede, per le speciali condizioni dell'annualità 2013, che si proverà a distinguere l'accidentalità lavorativa dalla marcata e ingiustificabile inattività (*o non conforme attività*) rispetto a quanto richiesto dal PIANO e dal RPC, ed è su dette ipotesi che saranno avviate, se e del caso, appena verificate, le segnalazioni all'UPD.

Resta invece impregiudicata la ridondanza delle medesime indagini e degli ulteriori discernimenti, in sede di valutazione dei Responsabili di Settore, ad opera dell'Organismo indipendente di Valutazione (*a cui sarà consegnata la reportistica completa di ciascun Settore*), chiamato obbligatoriamente a tenerne conto per il riverbero specifico del PIANO (e della normazione derivata), già nell'ordinaria attività dei Responsabili di Settore.

STATISTICA

La statistica generale, curata dall'UPC, **alla data del 30.11.2013** rassegna che l'attività formale di detto Ufficio si è attestata su n. 86 note ufficiali in uscita (tra quelle destinate a Sindaco, Assessori, Presidente del Consiglio Comunale, Amministratori tutti, Responsabili di Settore, Responsabili di procedimento, agli uffici/personale tutti, al Responsabile per la Trasparenza, all'UPD, all'Oiv, al Collegio dei Revisori dei Conti, alle RSU, al Prefetto, all'Anac, al Dipartimento Funzione Pubblica), di cui n. 37 sollecitorie.

Nella scelta di interlocuzione sopra rassegnata (una nota per ciascun argomento), al catalogo delle restanti n. 49 note operative, vanno detratte le n. 37 tra quelle destinate all'esterno, quelle prive di richieste (con cui si è semplicemente accompagnata notizia dell'ultima novità legislativa o risoluzione di qualche Autorità), e quelle di interlocuzione singola per qualche specifica necessità.

Delle n. 12 note restanti, per il 50% si è trattato di richiesta attività effettiva (del tipo, ad esempio, analisi dei dati, elaborazioni, ricognizioni), per l'altro 50% si è trattato di richiesta riscontro "secco" se una certa attività era stata fatta o meno e/o in che termini.

Per quanto attiene la corrispondenza in entrata proveniente dai Settori, relativa al complessivo del PIANO, cioè adempimenti, riscontri e interlocuzioni di chiarimento, deve segnalarsi che delle n. 183 note-lavorazioni attese, n. 126 attengono a corrispondenza/risposte "valide", mentre le restanti n. 57 si suddividono in n. 8 riscontri "non validi" (non chiari, non pertinenti al richiesto, evasivi, generici, superficiali) e n. 49 "vuoti", ovvero mancati pervenimenti.

I provvedimenti formali adottati, in relazione alle consegne dirette e indirette derivanti dal PIANO, alla data suddetta, sono stati n. 15.

Le informazioni rassegnate sono state tratte dalle tabelle statistiche 2013, elaborate dall'UPC ai sensi dell'art. 25 del PIANO.

CONCLUSIONI

È stata riscontrata una certa difficoltà, a volte percepita come diffidenza, da parte della Struttura, al recepimento delle disposizioni legislative della Legge 190/2012 e dei contenuti del PIANO comunale, com'è stato rilevato dal tenore di alcune risposte pervenute, dai report bimestrali, dall'attività sollecitatoria messa in atto per spronare i Settori all'operatività delle consegne ricevute.

Detta condizione, avvertita per buona parte dell'inizio 2013, ha visto invertirsi la tendenza da aprile-maggio 2013 in avanti, epoca coincidente con l'ulteriore progressione legislativa di cui si è fatto cenno.

È stato importante registrare tuttavia, come effettivamente può attestarsi, che l'intera Struttura ha comunque avvertito il cambiamento in atto e che, con i tempi necessari a ciascuno, sono state superate tante resistenze, quando di evidente natura fisiologica.

Si chiude pensando avanti: alla data odierna non è stato approvato il bilancio di previsione 2013 e, pertanto, resta ancora letteralmente azzerato il finanziamento per la formazione e l'aggiornamento in materia di anticorruzione, già espressamente richiesto, con nota UPC dell'autunno scorso.

La struttura dell'UPC, definita ai sensi dell'art. 21 del PIANO, con provvedimento sindacale n. 116/42 del 03.07.2013, per assolvere alle funzioni di *analisi delle attività realizzate, di verifiche, controllo e per assicurare il costante monitoraggio sull'efficacia delle misure individuate*, è stata costituita in n. 3 unità, mai formate né ancora formabili in senso pieno, che hanno operato, a tutt'oggi, con limiti di dotazione logistica, ambientale e tecnologica, a volte da condividere con altre attività e altri colleghi: l'ufficio medesimo è stato successivamente ridimensionato a n. 2 unità, per fronteggiare le ulteriori consegne in materia di Trasparenza e Pubblicità e in materia di Controlli.

Dal prossimo aggiornamento, il Piano Comunale di Prevenzione della Corruzione, per uniformarlo alle indicazioni del Pna, cambierà denominazione in Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTCP): i contenuti sostanziali resteranno inalterati, ma dovrà tenersi conto di di quanto intervenuto in materia di Trasparenza e in materia di Comportamento nonché, in relazione alla mappatura dei processi a rischio, di quanto disposto dal citato Piano Nazionale Anticorruzione, cioè il doversi procedere all'attivazione della procedura ISO 31000, **espressamente pensata e ordinata dall'Anac**.

La suddetta procedura ISO 31000 prevede analisi del contesto, identificazione del rischio, analisi del rischio, valutazione del rischio e mitigazione del rischio, nonché continuo monitoraggio, revisione e valutazione, nonché attività continua attività di consultazione e comunicazione: proprio su detto versante, già lo scorso 2 dicembre 2013, si è tenuta, sotto la direzione del RPC, una prima riunione tecnica ristretta tra l'UPC, l'UPD, il RT e l'OIV, per presentare le schede di mappatura e il prossimo a farsi.

Tuttavia, proprio quest'ultimo aspetto, decisamente dirompente per erosione del tempo e complessità/mole dei dati da raccogliere e valutare, è quello che maggiormente preoccupa, perché si scontra con l'assenza di professionalità specializzate, ma già anche con quelle da poter dedicare stabilmente, tenuto conto che le esistenti risorse dell'UPC (*un istruttore direttivo e un collaboratore a regime giuridico speciale*) sono di fatto anche richieste, a vario comprensibile e giustificato titolo, e non dal RPC, di far altro e di diverso, ovvero, com'è capitato più di una volta, di dividere i loro strumenti di lavoro, sebbene per motivi talora comprensibili talora meno, anche nel corso dell'attività di prevenzione, sospendendola o rinviandola.

Si è assolutamente convinti che il senso del controllo, nella sua obiettività, mantiene scopo nella ricerca dell'errore e non di chi l'ha commesso, qui evocando una formula coniata altrove e da illuminati pensatori: tuttavia, va annotato che il sistema legislativo segue ancora dinamiche opposte, continuando a "viversi" di adempimento, anche in materie che sfuggono alle logiche della catalogazione e/o della gestione per "eseguito".

Ora più che mai, il cuore della "macchina da guerra" anticorruzione voluta dal legislatore, resta il comportamento, ancorché anche quest'ultimo sia stato codificato: ma è proprio lì che, adesso, si sviluppano anche trame invisibili, e in detta rete non cadrà, verosimilmente, solo la persona intimamente ed effettivamente corretta.

Il Comune di Aragona, lo scorso 9 dicembre 2013, in occasione della Giornata internazionale di lotta alla Corruzione voluta dall'ONU, ha trasmesso, con nota a firma congiunta del Sindaco e del Segretario Generale - RPC, un sentito cenno di riconoscenza a tutte le sue componenti, autorità politiche e personale in servizio, per quanto ciascuno ha fatto e quanto si prevede ancora doversi mettere in campo, in materia di prevenzione e contrasto al *male civico* portato dalla corruzione e dall'essere corrotti, espressione concettuale che va oltre la descrizione del codice penale.

In considerazione di quanto "sia importante e avvertito, ovunque, il bisogno di contrastare il fenomeno corruttivo che, nelle sue diversissime forme, si insinua nel vivere civile", e ancora ritenendo che "nessuno possa considerarsi estraneo", anche questa Relazione non può diversamente chiudersi: e cioè "nel senso di un ringraziamento e un incoraggiamento per quanto, in detto campo, nel nostro Ente si è fatto, e per quanto ancor più si potrà, con il contributo di ciascuno, fattivo e positivo, perennemente indispensabile. Nella reale consapevolezza che è la persona a scegliere come stare, e da che parte".

Vorranno, infine, auto-riconoscersi i destinatari di un aggiuntivo, riconoscente, pensiero particolare: esso si in strada per tutti coloro che, oltre che per ruolo e posizione all'interno dell'Ente, hanno inteso far sentire, in maniera veramente attiva ed effettivamente partecipata, la loro vicinanza e condivisione su quanto operato, con l'illustrato lavoro, nell'interesse del Comune di Aragona e dei suoi cittadini, quelli di oggi e quelli di domani.

Aragona, 15 dicembre 2013

Il referente UPC
f.to Dr.ssa Savina Lauricella

Il Vicesegretario Generale – VRPC
f.to Dr. Giuseppe Buscemi

Il Segretario Generale - RPC
f.to Dr. Michele Iacono

