Piano Triennale Prevenzione Corruzione (triennio 2014 -2016)
Relazione del Responsabile

Attraverso la legge 190/12 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione - il nostro paese ha cercato di (sollecitato più volte in ambiti internazionali) implementare *un sistema organico di prevenzione della corruzione,* come espressamente richiamato pure dall'introduzione del PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) emanato dalla CIVIT in data 11 settembre 2013.

Tuttavia la tematica era già stata trattata sia pura in forme meno nette e precise pure in precedenti normativi tra i quali il più recente e il più rispondente è la novazione dell'art. 16 del D.Lgs. n.16S/01 per effetto del D.Lgs. n.1S0/09 (riforma Brunetta) -.

Owiamente per la costruzione di un sistema organico di prevenzione - in ambito comunale - occorre oltre che il richiamo esplicito alla legge 190, pure aver esaminato compiutamente i testi integrativi ed accessori della medesima, tra i quali il più importante è il PNA , ma altresì degni di nota sono:

Le Linee di indirizzo del Comitato Interministeriale (dpcm 16.01.13) ;

Le Linee guida per l'aggiornamento del programma triennale, emanate dalla Civit in data 29 maggio '13;

L'intesa sancita Conferenza Unificata del 24 luglio 2013 -.

Importante pure richiamare le modifiche al sistema penale per effetto della legge 190, che tuttavia qui non interessano se non per richiamare gli aspetti preoccupanti (sanciti in ambito internazionale dal Gr.E.Co.<Group of European States against Corruption >) a livello nazionale, e se vogliamo gli aspetti propri e specifici dei reati di corruzione, tant'è che spesso non rilevano grazie al *modus agendi* all'interno di procedure burocratiche, rispettose nelle forme ma deviate rispetto alle finalità.

A questo proposito giova rammentare una norma antica: **l'art.7** della Costituzione della repubblica Francese (1795) - **5** ***Fruttidoro anno III:*** "" *Colui che, senza infrangere apertamente le leggi, le elude con astuzia o destrezza, ferisce gli interessi di tutti: egli si rende indegno della loro benevolenza e della loro stima.* "". Ed in fondo i fenomeni corruttivi sono compiuti proprio all'interno delle leggi e della normative vigenti, cioè senza una violazione palese di esse, ma con finalità distorcenti ed in contrasto con quelle legittime, dunque anche di difficile riconoscimento.

Proprio per questo si cerca di implementare in ogni pubblica amministrazione quel **sistema organico di prevenzione della corruzione,** che deve essere percepito dunque come una ricerca continua e costante (affinandola man a mano) per pianificare le procedure, renderle visibili al massimo, ruota re le persone che vi partecipano al fine di non ingenerare sospetti o 'tentazioni' d'illegalità.

A tal proposito occorre rammentare che sia la legge sia il PNA invitano alla rotazione dei *dirigenti,* ebbene stante le oggettive ragioni derivanti da un compiuto studio dell'esistente - fatto pure alla luce delle politiche restrittive circa le dotazioni organiche - questo **non potrà essere realizzato** quantomeno nella prima fase, tuttavia si ritiene che una forma di rotazione potrà essere effettuata a breve (cinque/sei mesi) tra il personale subordinato - dopo un periodo di formazione specifica.

I Responsabili di P.O. tuttavia - nella loro funzione paradirigenziale svolgono un ruolo fondamentale - nei loro rispettivi ambiti di competenza funzionale, essi infatti:

Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'Autorità Giudiziaria;

Partecipano al processo di gestione del rischio;

Propongono eventuali ed ulteriori misure di prevenzione;

Controllano l'osservanza del Codice di Comportamento e segnalano al responsabile le ipotesi di violazione;

Adottano (in sintonia con il responsabile) prowedimenti di sospensione e rotzione del personale;

Osservano (e fanno osservare) le misure contenute nel P.T.P.C. -.

Ciò detto bisogna pure considerare la c.d. ***Mappatura aree a rischio*** partendo dalle tre grandi famiglie evidenziate nel PNA :

Area acquisizione e progressione del personale;

Area affidamento di lavori, servizi e forniture;

Area prowedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari:

1) con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

2) privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario -.

Per far ciò - in forma concreta ed efficace - occorre tenere a mente il PNA che a pago 24 espressamente così dice : "" ***Il Piano*** (riferito al PTPC) **è *un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure obbligatorie per legge e quelle ulteriori coordinando gli intelVenti.*** "" ed ancora "" ***Le amministrazioni definiscono la struttura ed i contenuti specifici dei PTPC tenendo conto delle funzioni svolte e delle specifiche realtà amministrative.*** "" -,

Quindi è necessario sviluppare un modo operativo concreto, efficace e peraltro snello, con la consapevolezza di lavorare ad un'attività suscettibile di sviluppi, contributi, affinamenti futuri, per costituire quel *sistema organico di prevenzione della corruzione* che deve essere implementato, e questa fase è quella primigenia -.

In ultimo si deve elaborare e sviluppare un modello informatico per il monitoraggio delle *attività a rischio* -.

Allegato 1) Schede mappatura rischio :

Area acquisizione e progressione del personale

Abbiamo iniziato questo lavoro ricordando i precedenti storici della legge anticorruzione, rammentando *in primis* quella riforma del Pubblico impiego detta - dal ministro proponente - Brunetta, la quale ha innovato sotto l'aspetto proprio e specifico la materia , ed in particolare art. 16 comma 1 ter , del D.Lgs. n.165j01 , il quale così espressamente recita: "***forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo.***" –, è importante quindi proprio in questa sezione verificare e selezionare le possibili attività a rischio corruzione e le possibili contromisure atte ad evitarlo.

Per far ciò occorre un esame serio ed approfondito sullo stato dell'arte nella suddetta materia, soprattutto alla luce delle continue limitazioni sulle possibilità assunzionali, e sul rischio davvero minimo ,connesso alla progressione in carriera.

La limitata capacità di assumere personale negli Enti locali, può di converso costituire un rischio **medio o *medio-grande*** poiché, poche risorse e poche procedure, potrebbero ingenerare comportamenti illegittimi, soprattutto nei membri delle commissioni giudicatrici.

Azioni positive atte alla prevenzione di ciò, sono il ricorso a professionisti esterni senza interferenze con il territorio, fasi procedurali trasparenti il più possibile, dichiarazioni scritte degli operatori attestanti la completa estraneità, sia di rapporti di parentela che di frequentazione con i partecipanti *ejo* esaminandi.

Attenzione più specifica dovrà essere posta sia nelle programmazioni già previste per legge, sia attraverso un'azione chiara e trasparente, che coinvolga pure <eventuali stakeholders > di comunicazione istituzionale, sul fronte occupazionale -.

In ultimo - a corollario di quanto detto - occorre citare il comma 1 quater della norma succitata, che sancisce l'obbligo del c.d. *monitoraggio* delle attività a rischio, in questo caso: verifica ex post delle vicende assunzionali intraprese -.

Area affidamento di lavori, servizi e forniture

Prima di aprire questa sezione - che pure è menzionata espressamente nel PNA, occorre

Da un primo ed istintivo approccio occorre - trattando questa sezione - operare una netta distinzione: gli affidamenti sotto o sopra soglia -.

Infatti mentre per quelli sopra la soglia comunitaria, o comunque procedure aperte e massimamente pubblicizzate, con bandi sempre più specifici e selettivi, privi di clausole 'limitative' della partecipazione in ossequio alle decisioni giurisprudenziali, ormai numerose ed ampiamente pubblicizzate, si potrebbe parlare di un ***rischio minimo*** -; per le altre occorre sensibilizzare maggiormente gli operatori, al fine di una più corretta individuazione dei contraenti, sia attraverso procedure comparative, snelle ma efficaci, sulla stregua di quella 'aperte', sia con la rotazione e la limitazione degli incarichi agli stessi operatori.

Trattasi comunque di un'attività da **rischio medio** ,suscettibile di ***rotazione del personale*** - *non potendo ruotare i Responsabili apicali, per le motivazioni dette* - ed una formazione necessaria e specifica per gli operatori -.