



Città di Palermo

Il Segretario Generale



Al Sig. Sindaco

All'Assessore al Personale

Al Sig. Direttore Generale

E, p.c.

All'O.I.V.

OGGETTO: Monitoraggio sull'attuazione delle misure di carattere generale, misure specifiche e misure trasversali previste nel Piano per la prevenzione della corruzione – periodi 1° gennaio - 30 giugno 2024.

Il presente documento intende illustrare, con riferimento al periodo in oggetto indicato, i risultati dell'attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure di carattere generale, misure specifiche e misure trasversali previste nel Piano per la prevenzione della corruzione inserito nella Sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO 2024-2026 di cui Delibera di GC n. 75 del 11/04/2024.

L'attività in argomento, avviata con la direttiva prot. 950204 del 24/07/2024, è stata effettuata altresì anche con riferimento alle 4 tipologie di provvedimenti individuate dall'art.1, comma 16 della L.190/2012, in quanto strettamente connesso all'attività di controllo interno di regolarità amministrativa nella fase successiva all'adozione degli atti e provvedimenti ex art. 147-bis D. Lgs. n.267/2000, le cui risultanze sono contenute nel relativo report semestrale e pubblicate sul sito web istituzionale al *link* "Amministrazione Trasparente", alle voci "Controlli e rilievi sull'Amministrazione" - "Controlli interni" – "Controllo di regolarità amministrativa".

Si precisa al riguardo che in sede di verifica successiva particolare attenzione è stata posta alle attività afferenti ai contratti pubblici, attraverso la costante e puntuale verifica del rispetto del principio di rotazione degli affidamenti diretti ed al rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti oggetto del controllo, aspetto, quest'ultimo, connesso alla Misura generale 2 del Piano (meccanismi di controllo delle decisioni e di monitoraggio dei termini di conclusione del procedimento)

Si evidenzia, altresì, che il presente monitoraggio è stato effettuato con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente al 30/06/2024, antecedente, pertanto, a quella entrata in vigore il 01/09/2024.

La suddetta circostanza, tuttavia, non giustifica l'assenza, a volte, di qualsivoglia riscontro da parte di taluni Dirigenti che, benché sollecitati, non hanno fornito alcuna indicazione richiesta, né



Città di Palermo

**Il Segretario Generale**

legittima la trasmissione agli uffici dello scrivente di informazioni spesso parziali, lacunose e inadeguate, rilevandosi, altresì, che solo un numero esiguo di Dirigenti ha periodicamente fornito allo scrivente i dati relativi ad eventuali procedimenti disciplinari a carico di dipendenti, come previsto dalla nota prot. 743719 del 2806/2014 del Responsabile per la prevenzione della Corruzione *pro tempore*.

Stante la loro rilevanza, le superiori doglianze saranno puntualmente comunicate ai Dirigenti inadempienti con separata nota.

Con riguardo all'attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione di carattere generale, si è fatto particolarmente riferimento alla verifica delle misure 2 e 7 (monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere) del Piano prevedendo, le stesse misure, tempi di attuazione al 30 giugno di ogni anno, e registrando un grado soddisfacente di attuazione, relativamente a quasi tutte le Aree organizzative dell'ente.

Anche nel semestre in esame il presidio delle situazioni di verifica dei potenziali conflitti di interessi che riguardano i dipendenti dell'ente ha restituito un quadro nel complesso positivo, essendo emerse, a seguito della somministrazione dei relativi questionari per ciascun ufficio, sporadiche situazioni di criticità, accuratamente approfondite e superate dalle competenti Funzioni dirigenziali preposte.

Al riguardo appare opportuno riferire che, nel periodo in esame, a seguito di adeguate verifiche dei suddetti questionari, l'Amministrazione ha proceduto al licenziamento senza preavviso di due lavoratori condannati per reati penali afferenti a condotte corruttive e per i quali lo scrivente ha inoltrato opportuna comunicazione alla Corte dei Conti, per i relativi profili di responsabilità erariale.

Anche il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione di carattere trasversale e le connesse attività allo stesso riconducibili, nonostante le stesse prevedessero dei tempi di esecuzione annuale, sono state costantemente e prontamente valutate dallo scrivente, n. q., anche in relazione ad eventuali *allert* costituiti da richieste di informazioni, acquisizioni dati e segnalazioni provenienti da Organi di Polizia giudiziaria, da soggetti segnalanti, nonché da articoli pubblicati sulla stampa locale.

I profili di prevenzione, a livello decentrato, sono stati infatti presidiati in maniera analitica, e ove sono emersi fattori critici lo scrivente ha effettuato opportuni interventi mirati con funzione correttiva.



Città di Palermo

Il Segretario Generale

A tal riguardo si riferisce che nel periodo di esame l'Amministrazione ha notificato due atti di costituzione in mora per il recupero del presunto danno erariale derivante dallo svolgimento di attività extra istituzionale non autorizzata né autorizzabile nei confronti di due dipendenti, a seguito di verifica ispettiva, in un caso, e in sede di lavorazione dell'istanza di dimissioni dal servizio, in un altro caso.

Con particolare riferimento alla Formazione del personale in materia di anticorruzione, i dati forniti dalla Maggioli, società erogatrice del corso di formazione in questione, hanno evidenziato che solamente circa il 40% dei dipendenti individuati dai rispettivi Capi Area ha completato il percorso di formazione di base, registrandosi, peraltro, una bassissima partecipazione da parte dei Dirigenti, proprio coloro che sono chiamati ad attuare le misure di prevenzione previste nel Piano.

I dati forniti dalla Maggioli restituiscono al riguardo una situazione davvero desolante: su 65 Dirigenti, sulla piattaforma dedicata ne risultano censiti solamente 38, dei quali solamente 6 hanno fruito della formazione di base e di cui 3 anche di quella specialistica.

Anche questa circostanza, da stigmatizzare con assoluta fermezza, sarà oggetto di puntuale censura nei confronti delle Funzioni inadempienti.

L'attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure specifiche del Piano è certamente quella che, fra tutte, ha richiesto maggiore attenzione, soprattutto per la frammentarietà delle informazioni comunicate dagli uffici, spesso aggravata dalla mancata corrispondenza tra le misure declinate nel Piano e quelle per le quali le varie strutture hanno relazionato.

Ulteriori difficoltà derivano anche dalla nota situazione di dissesto funzionale che connota l'ente e che ha imposto l'adozione del Piano di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243-bis e seguenti del d.lgs. 267/2000 adottato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 6 del 31.01.2022 e rimodulato dal con Deliberazione n. 98 del 29/06/2023, con le conseguenziali e molteplici riorganizzazioni dell'assetto degli Uffici e dei Servizi e della distribuzione degli incarichi dirigenziali che hanno spesso concorso a ritardare la produzione di effetti di assestamento delle misure declinate nel Piano su tutte le strutture organizzative titolari di attività gestionale.

Il dissesto funzionale in cui versa l'ente ha reso, altresì, problematica l'attuazione della rotazione del personale, criticità comunque temperata per effetto dell'adozione di meccanismi e dinamiche di riallocazione del personale all'interno di ciascuna Area, ma che per alcune strutture dell'ente, caratterizzati da fattore di rischio ELEVATO ed ELEVATISSIMO, impone comunque l'avvio di un processo di avvicendamento del personale, come del resto previsto dal vigente Piano Anticorruzione (Misura generale di prevenzione individuata in relazione alla rotazione del personale



Città di Palermo

*Il Segretario Generale*

impiegato nei Settori a rischio) da effettuarsi nella misura del 5% del totale dei dipendenti entro il 31 dicembre di ciascun anno e come fortemente raccomandato dall'ANAC con Riservata del 14/11/2024, indirizzata per conoscenza anche alla S.V.

Con riferimento, da ultimo, ad eventuali segnalazioni compiute da lavoratori che, nello svolgimento delle loro mansioni, si sono accorti di situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, potessero portare a ritenere il verificarsi di un'irregolarità o un fatto illecito (c.d. Whistleblowing), si significa che nel periodo in esame non è stata registrata alcuna segnalazione in tal senso.

Tanto si relazione per opportuna conoscenza e per le consequenziali iniziative che le SS.LL. vorranno intraprendere al riguardo, ribadendo la necessità di una puntuale partecipazione e attenta collaborazione delle Funzioni dirigenziali in materia di prevenzione dei fenomeni corruttivi, tenuto conto, altresì, che l'avvio di azioni volte a garantire maggiore trasparenza e la prevenzione della corruzione costituisce uno degli Obiettivi strategici di mandato del Sindaco, dai quali dovranno discendere gli obiettivi operativi strategici assegnati alle singole funzioni dirigenziali, come precisato anche nella recente Direttiva del Direttore generale (prot. 1055272 del 06/09/2024, avente ad oggetto: "Redazione DUP 2025 – sezione operativa (Seo) Programmi operativi DUP – Avvio processo di definizione degli obiettivi dirigenziali anno 2025).

Distinti saluti.

Il Segretario generale R.P.C.

Liotta