



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° luglio – 31 dicembre 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, effettuata con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente entrata in vigore il 01/09/2024, è stata avviata con la direttiva prot. 126866 del 05/02/2025 e condotta mediante l'analisi documentale di atti e provvedimenti e la verifica delle relazioni semestrali trasmesse all'uopo dai dirigenti.

Misure generali

Nel monitoraggio sull'attuazione delle misure generali si è fatto particolarmente riferimento alla verifica delle misure 1, 3 e 6 (monitoraggio dei procedimenti sottoposti ad archiviazione informatica, del livello di standardizzazione delle procedure e verifica costante relativa all'effettiva rotazione del personale, nella misura del 5%) del Piano prevedendo, le stesse, tempi di attuazione al 31 dicembre di ogni anno, e registrando, ad esclusione della misura relativa al rotazione del personale, un grado soddisfacente di attuazione, relativamente a quasi tutte le aree organizzative dell'Amministrazione.

Si riferisce, ancora, che con Deliberazione n. 348 del 16/12/2024, la Giunta comunale ha approvato la rimodulazione del Codice di comportamento del personale dipendente, aggiornato al DPR 81/2023 e pubblicato sul sito istituzionale, all'interno della sezione Amministrazione trasparente >> Disposizioni generali, >> Atti generali >> Codice disciplinare e Codici di condotta.

Con riferimento alla Formazione del personale in materia di anticorruzione, vale quanto già riferito in occasione della precedente relazione relativa al I semestre 2024, essendo rimasta immutata la percentuale, scarsa, dei dipendenti e dei dirigenti che nel periodo in esame ha completato il percorso di formazione in materia anti corruttiva promosso dallo scrivente attraverso la Piattaforma e-learning fornita da Maggioli.

Misure trasversali

Anche il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione di carattere trasversale e le connesse attività allo stesso riconducibili 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, esterni ed interni, 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.

In tema di gestione dei conflitti di interesse, è stato raccolto il 99% delle dichiarazioni annuali rese dai dirigenti, ai sensi del D.P.R. 445/2000, relative ad eventuale svolgimento di incarichi di collaborazione, partecipazioni ad associazioni e organizzazioni, assenza di conflitto di interessi, o ricezione di regalie o altre utilità.

Da ultimo, si riferisce che la piattaforma informatica dedicata al Whistleblowing non ha registrato alcuna segnalazione da parte dei 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.

Misure specifiche

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure specifiche del Piano, 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*, è stato condotto con specifica attenzione alle attività afferenti ai contratti pubblici, oltre che attraverso verifiche documentali a campione su atti e procedimenti, anche attraverso la costante e puntuale verifica del rispetto del principio di rotazione degli affidamenti. A tal riguardo, per i provvedimenti afferenti alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, è stata chiesta a tutte le Funzioni dirigenziali la trasmissione di un elenco completo recante i dati identificativi afferenti agli affidamenti diretti sotto soglia a qualunque titolo effettuati in seno agli uffici di rispettiva competenza, dovendosi tuttavia rilevare che poco più della metà di esse ha fornito l'elenco richiesto.

Eguale attività di verifiche documentali a campione ha riguardato anche la categoria di provvedimenti in tema di concessioni ed erogazioni di contributi, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera, urbanistica ed edilizia.

Criticità rilevate

Si registra ancora l'assenza di riscontro da parte di taluni Dirigenti che in alcuni casi non hanno fornito alcuna indicazione richiesta, in altri hanno inoltrato agli uffici dello scrivente informazioni spesso parziali, lacunose e inadeguate.

In alcuni casi, la frammentarietà delle informazioni comunicate dagli uffici risulta aggravata dalla mancata corrispondenza tra le misure declinate nel Piano e quelle per le quali le varie strutture hanno relazionato.

Occorre evidenziare altresì, che non è stata ancora pienamente attuata la rotazione negli uffici tecnici per carenza di personale causata dalla nota situazione di dissesto funzionale che connota l'ente, 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.

Tale criticità, benché temperata per effetto dell'adozione di meccanismi e dinamiche di riallocazione del personale all'interno di ciascuna Area, per alcune strutture dell'ente, caratterizzate da fattore di rischio ELEVATO ed ELEVATISSIMO, impone comunque l'avvio di un processo di avvicinamento del personale, come previsto dal vigente Piano Anticorruzione.

Proposte di miglioramento

Al fine di incrementare l'efficacia delle attività fin qui relazionate e favorire una migliore applicazione delle misure previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) si ritiene opportuno individuare alcune aree di intervento prioritarie, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza e la cultura dell'integrità, attraverso il potenziamento delle attività formative e informative rivolte a tutto il personale, di migliorare la conoscenza e l'applicazione delle misure di prevenzione del rischio, garantendo la piena accessibilità ai documenti e alle procedure del piano, di potenziare il monitoraggio e la valutazione, attivando verifiche periodiche e sistemi di segnalazione delle criticità, e di favorire la partecipazione e la collaborazione, attraverso il coinvolgimento dei dirigenti, dei dipendenti e degli stakeholder esterni nel processo di prevenzione.

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.

Non può non evidenziarsi, da ultimo, come la persistente carenza di personale determini significative difficoltà anche nello svolgimento delle attività istituzionali dello scrivente, con conseguente pregiudizio per l'ordinario funzionamento della struttura, in particolare della U.O. Controlli successivi di regolarità amministrativa e Anticorruzione.

Tale situazione comporta inevitabili ricadute sull'efficienza e sull'efficacia dell'azione amministrativa, nonché sulla possibilità di garantire il pieno rispetto dei principi di buon andamento e continuità operativa.

Rimandando pertanto alle considerazioni espresse al riguardo dallo scrivente nella nota prot. 1144978 del 06 ottobre u.s., riaffermando i contenuti della stessa, appare necessario sollecitare in intervento volto a colmare le criticità sopra evidenziate, così da assicurare condizioni organizzative adeguate e idonee a garantire il regolare svolgimento delle attività e la qualità delle funzioni rese.

Cordiali saluti

Il Segretario Generale R.P.C.
Liotta