



COMUNE DI PALERMO
Ufficio di Staff del Segretario Generale

☎ 091.740.2235 – ☒ 091.740.2478

E-mail: segretariogenerale@comune.palermo.it

Palermo, lì 29.12.2014

Prot. n 1044568/..Sez..USG.

Visto: Il Funzionario Amm.vo: Dott.G.A. Mazzarella

e.mail: g.mazzarella@aqu.comune.palermo.it

OGGETTO: Relazione del Responsabile della prevenzione dei fenomeni corruttivi sullo stato di attuazione degli adempimenti discendenti dalla Legge n. 190/2012, nonché dal Piano triennale di prevenzione dei fenomeni corruttivi del Comune di Palermo - Triennio 2014/2016.

Al Sig. Sindaco

Al Sig. Presidente del Consiglio
Comunale

e, p.c.

Al Nucleo di Valutazione

LORO SEDI

In conformità alla previsione normativa di cui all'articolo 1, comma 14, della legge 6 novembre 2012 n.190 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", si rassegna la seguente relazione descrittiva delle principali attività e dei risultati conseguiti fino alla data odierna, in attuazione delle previsioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione, approvato con delibera G.M. n. 38/2014.

Come è noto, con determinazione n. 64/DS del 10 aprile 2013 lo scrivente è stato individuato quale Responsabile della prevenzione della Corruzione del Comune di Palermo.

Per effetto del conferimento della sopracitata nomina, lo scrivente ha posto in essere una serie di attività che riguardano molteplici ambiti di intervento operativo e gestionale ascritte alla competenza delle Aree organizzative in cui risulta articolata l'Amministrazione comunale che di seguito si ritiene opportuno, seppure sinteticamente, illustrare.

Adempimenti preliminari alla predisposizione del Piano Anticorruzione

In via preliminare, occorre premettere che il legislatore, con la legge 190/2012, ha previsto un meccanismo articolato di azioni da porre in essere per arginare il fenomeno corruttivo all'interno delle pubbliche amministrazioni. Mosso dalla consapevole convinzione che il fenomeno corruttivo non lo si combatte efficacemente solo attraverso l'inasprimento del sistema sanzionatorio, la legge 190/2012 ha previsto una serie di misure che dovrebbero incidere sulla stessa organizzazione dell'ente e, attuando un diverso modo di intendere la cosa pubblica, dovrebbero operare, altresì, un diverso modo di interpretare il ruolo di chi opera all'interno di una amministrazione pubblica, rendendola davvero impermeabile rispetto a qualunque forma di manipolazione proveniente dall'esterno o dall'interno della medesima Istituzione pubblica, evitando qualunque forma di distorsione dell'uso e del fine del potere pubblico.

A tal proposito, lo stesso legislatore ha individuato tutta una serie di misure di prevenzione di carattere obbligatorio e generali, cui si aggiungono quelle ulteriori facoltative e specifiche, individuate da ciascuna Amministrazione col concorso dei singoli dirigenti e sotto la direzione ed il coordinamento del Responsabile della Prevenzione dei fenomeni corruttivi.

In tale contesto normativo, al fine di porre in essere un costruttivo coinvolgimento delle funzioni dirigenziali dell'Amministrazione comunale, lo scrivente ha diramato, con nota **prot. n. 691788/Usg del 22.08.2013**, avente ad oggetto “ *Cronoprogramma degli adempimenti finalizzati all'adozione del piano Anticorruzione del Comune di Palermo*”, puntuali direttive finalizzate ad avviare le attività preliminari alla predisposizione del piano anticorruzione, secondo un cronoprogramma che è stato illustrato, condiviso e sottoposto a tutti i dirigenti nel corso di una riunione tenutasi in data 4.09.2013 presso l' Aula consiliare del Palazzo di Città.

Le precitate attività di carattere preliminare oggetto di illustrazione nei confronti dei dirigenti si sono successivamente articolate in diverse fasi e più precisamente :

- a) **Analisi del contesto organizzativo** con particolare riferimento alla ricognizione dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro delle singole strutture organizzative dell'Amministrazione comunale;
- b) **Attività di mappatura** dei rischi di fenomeni corruttivi con individuazione dei potenziali rischi specifici attribuibili alle singole strutture organizzative dell'ente;

- c) **Analisi qualitativa ed analisi quantitativa** dei rischi come sopra individuati, mediante la strutturazione di interviste mirate, effettuate con i dirigenti, nonché attivazione di *focus group* con i funzionari di riferimento delle singole strutture.
- d) **Analisi quantitativa dei rischi/Elaborazione di specifici parametri** da utilizzare ai fini dell'applicazione del **sistema matriciale** di quantificazione del coefficiente di rischio utile ad individuare le linee di priorità degli interventi organizzativi a presidio dei rischi medesimi.
- e) **Identificazione delle contromisure di carattere preventivo** da inserire nel Piano anticorruzione del Comune di Palermo;
- f) **Elaborazione di specifici indicatori di risultato** in modo tale da stabilire la necessaria interconnessione tra l'attuazione delle misure di prevenzione in chiave anticorruzione e il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti.

In relazione alla individuata necessità di pervenire ad una razionale gestione e coordinamento delle attività di cui sopra, lo scrivente ha provveduto, altresì, con propria disposizione di servizio avente prot. n. 808020/USG del 02.10.2013, a costituire apposito gruppo di lavoro avente il compito di supportare lo scrivente nella conduzione degli adempimenti in materia di legislazione sulla prevenzione della corruzione, nonché di pervenire alla predisposizione di una bozza del piano anticorruzione da sottoporre alla valutazione dello scrivente, entro e non oltre la data del 31 dicembre 2013.

Per ragioni di natura giuridica, oltre che di opportunità – in considerazione della delicatezza della materia trattata – è stato coinvolto nel processo di pianificazione in argomento anche l'organo consiliare al quale è stata sottoposta l'approvazione – regolarmente intervenuta (in data 31.12.2014, con deliberazione n. 3) - di una proposta deliberativa avente ad oggetto "*Criteri generali per l'approvazione del Piano Triennale di prevenzione dei fenomeni corruttivi e del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità*", sulla cui scorta, la Giunta ha proceduto alla approvazione del più articolato piano della prevenzione della corruzione.

Una volta predisposto in via definitiva lo schema di piano triennale di prevenzione dei fenomeni corruttivi ed ottenuta la necessaria validazione dei contenuti da parte della Giunta Comunale, ai cui componenti singolarmente è stata inviata la relativa copia in formato elettronico con nota prot. n. 222833/USG del 13.03.2014, in conformità alle linee guida contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, si è avviata la fase di consultazione degli Stakeholder. Con avviso pubblico recante prot. n. 104811/usg del 05.02.2014, il medesimo schema è stato pubblicato nel sito web del Comune di Palermo, con lo scopo di acquisire

eventuali proposte da tenere in considerazione nella fase di approvazione del Piano da parte dell'Organo di indirizzo politico.

A fronte della avvenuta pubblicazione dello schema di piano anticorruzione per circa 20 giorni non è stata, tuttavia, presentata alcuna osservazione e/o proposta.

Appare, altresì, il caso di aggiungere che lo scrivente, nella richiamata qualità di Responsabile della Prevenzione della corruzione ed in via preliminare rispetto all'approvazione del piano anticorruzione, in stretta sinergia col Settore Risorse Umane, ha altresì curato la predisposizione del codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Palermo, per la cui attività si rinvia a quanto di seguito riportato.

Definiti i precedenti adempimenti, questo ufficio non ha potuto tuttavia sottoporre all'attenzione della Giunta l'approvazione del piano anticorruzione, atteso che frattanto, venivano apportate significative modifiche all'organizzazione degli uffici e dei servizi con deliberazione di giunta comunale n. 3 del 15.01.2014 avente ad oggetto: “ *Ridefinizione dell'assetto organizzativo comunale di cui alla deliberazione di G.C. n. 277/2013: adozione testo integrato allegato n. 1- parte I del R.U.S (organigrammi e relative competenze)*” (i cui contenuti non sono stati concordati con lo scrivente che, invece, avrebbe dovuto essere compulsato anche in ragione dell'incarico conferito); ed infatti, pur avendo completato la stesura del piano anticorruzione sulla scorta della precedente organizzazione degli uffici, si è reso necessario procedere ad un riallineamento delle previsioni contenute nella bozza di Piano anticorruzione al nuovo assetto delle Aree organizzative dell'Amministrazione comunale.

Tale operazione di riallineamento ha comportato un ulteriore dispendio di attività di verifica e di sistemazione che, sul piano temporale, si è protratta per 45 giorni.

Nel frattempo, con determinazione n. 38 /Ds del 11.03.2014, su proposta dello scrivente, venivano individuati il Responsabile per la trasparenza nella figura del Vicesegretario Generale, nonché il Responsabile per la pubblicazione individuato nella figura del Capo Area dei Servizi Generali.

Approvazione del Piano triennale di prevenzione dei fenomeni corruttivi – Triennio 2014-2016.

Sulla scorta dell'attività di carattere propedeutico fin qui descritta, la Giunta comunale ha approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione con la deliberazione n. 38 del 27.03.2014 .

Giova evidenziare, inoltre, che il Piano in argomento contiene anche la Sezione contenente il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità 2014-2016, attività questa che, come è intuibile, considerata la sua gravosità, ha comportato, seppur con l'ausilio del Vice Segretario, notevole dispendio di energie e di tempo.

Tutti i dati aventi rilevanza ai fini dell'aggiornamento della Piattaforma Informatica del Ministero della Pubblica Amministrazione e la Semplificazione denominata *Perla Pa* sono stati regolarmente inseriti nel sistema ed in relazione a tale inserimento, in data 09.07.2014, si è avuta conferma dell'esatto adempimento da parte del *Call Center* del competente Dipartimento della Funzione Pubblica.

Sotto il profilo contenutistico, il Piano Triennale di prevenzione dei fenomeni corruttivi del Comune di Palermo è stato articolato nelle seguenti Partizioni:

- Parte regolativa, contenente norme procedurali e di regolazione delle attività dei soggetti coinvolti a vario titolo nell'attività di prevenzione della corruzione;
- Misure di carattere generale e di carattere specifico per prevenire il rischio di corruzione, sia nelle aree già individuate esposte a rischio corruttivo, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge 190/2012, che in quelle ulteriori indicate nel piano approvato dalla Giunta con la citata deliberazione 38/2014;
- Sezione contenente il Programma per la Trasparenza e l'Integrità ;
- Descrizione della Metodologia per la individuazione delle attività a più alto rischio di corruzione;
- Check List dei rischi specifici di corruzione e individuazione delle misure di prevenzione;
- Individuazione delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- Rappresentazione grafica dei rischi di corruzione individuati in seno alle aree organizzative;
- Dati generali complessivi;
- Metodologia di coinvolgimento degli Stakeholder.

Con nota prot. n. 333486/Usg dell' 11.04.2014 lo scrivente ha rappresentato ai Capi Area la volontà di procedere alla nomina di **Referenti anticorruzione**, secondo quanto previsto nel piano anticorruzione, ed a tale scopo ha invitato gli stessi a proporre una terna di nominativi, corredata dal rispettivo curriculum, al cui esame ha fatto seguito la individuazione.

A seguito di tale ricognizione è stato nominato, infatti, in ciascuna Area dell'Amministrazione, un referente anticorruzione avente profilo professionale non inferiore ad esperto amministrativo per un totale complessivo di n. 16 referenti.

Deve darsi atto, in questa sede, dell'impegno profuso dai Referenti - con i quali anche di recente ci si è riuniti per meglio chiarire competenze e responsabilità - grazie al cui apporto il sottoscritto è stato messo nelle condizioni di meglio vigilare sull'attività condotta dai diversi dirigenti nell'attuazione delle misure anticorruzione e che, nell'ambito delle aree di rispettiva appartenenza, risulta abbiano fornito un adeguato contributo ai Capi Area e dirigenti, tenuti ad ottemperare secondo le modalità indicate nel piano.

Si confida anche nel supporto dei predetti Referenti per l'attività di indispensabile ulteriore sensibilizzazione che deve essere assicurata nei confronti di tutti coloro che, a vario titolo, operando in aree esposte a rischio, sono tenuti a dare attuazione alle misure contemplate nel menzionato atto di pianificazione.

Rotazione del personale

Lo scrivente ha proceduto ad avviare concrete azioni di carattere gestionale finalizzate a rendere operativa la misura di prevenzione obbligatoria di carattere generale, consistente nella rotazione del personale dipendente che opera all'interno delle aree dell'amministrazione maggiormente esposte al verificarsi di fenomeni corruttivi.

V'è da premettere, che tale misura generale di prevenzione in seno al Piano Triennale è stata puntualmente declinata, in quanto è previsto che il principio di rotazione si applichi in via prioritaria ai settori più esposti al rischio di corruzione, facendo in modo che siano alternate le figure di responsabili di procedimento, nonché dei componenti delle commissioni di gara e di concorso e delle commissioni di valutazione di iniziative progettuali per le quali l'amministrazione comunale con proprio avviso pubblico ha manifestato il proprio interesse.

A regime, il piano prevede che la rotazione del personale dipendente (che opera, come detto, nelle "aree a rischio") debba effettuarsi nella misura del 33% del totale, salvaguardando comunque la funzionalità e l'efficienza degli uffici, secondo un intervallo temporale di permanenza nelle strutture di appartenenza ricompreso da un minimo di 3 anni ad un massimo di 5 anni.

Nell'ottica di dare attuazione alla misura in argomento, lo scrivente in data 18.04.2014, con nota prot.n.356531/usg ha emanato una direttiva nei confronti del Dirigente del Settore Risorse Umane, affinché venisse predisposto un prospetto riepilogativo suddiviso per aree e settori, recante la tempistica di permanenza del personale, sia nella titolarità degli incarichi di responsabili di procedimento che di unità organizzativa .

Per ciò che concerne invece ai titolari di incarico di P.O. e di A.P. la deliberazione approvativa del piano triennale di prevenzione dei fenomeni corruttivi nella parte dispositiva , a seguito di apposito emendamento presentato dalla Giunta comunale e sollecitato dallo scrivente in corso di adunanza, ha previsto *“di contemplare nei bandi per il conferimento la prescrizione della rotazione dei soggetti che andranno a ricoprire tali cariche , al fine di prevenire che coloro i quali abbiano già in precedenza assolto ad incarichi di P.O. e A.P. in aree ad elevato rischio di fenomeni corruttivi, possano candidarsi per il medesimo incarico.”*

In data 16.05.2014, i contenuti della precitata direttiva dello scrivente prot.n.356531/usg sono stati ulteriormente ribaditi e precisati nella nota a firma congiunta dello scrivente e del dirigente del Settore Risorse Umane, recante prot.n. 428713 indirizzata ai capi area e ai dirigenti di settore.

Tuttavia, essendo stata ravvisata anche dalla Giunta Comunale la necessità di avviare, in modo prioritario, la rotazione in argomento, con riferimento al personale operante presso il settore Edilizia Privata, nonché presso lo Sportello Unico per le Attività Produttive, lo scrivente ha ritenuto opportuno riprogrammare le attività finalizzate a dare attuazione alla misura di prevenzione in argomento, secondo un cronoprogramma puntualmente individuato in seno alla nota prot. n.322/ris. del 16.07.2014 indirizzata al dirigente delle Risorse Umane ed al cui contenuto ad ogni buon conto integralmente si reputa di dover rinviare.

In esito alle azioni di ricognizione poste in essere dal Dirigente del settore delle Risorse Umane, i Capi Area hanno predisposto ed inoltrato, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, vari *Reports* contenenti gli elenchi del personale in carico alle strutture organizzative, con le relative permanenze negli uffici e/o negli incarichi, ed operando, in taluni casi, in seno alle Aree, rotazioni interne di personale, finalizzate per lo più a preservare il buon andamento e la funzionalità delle strutture organizzative, in aderenza a condivisibili esigenze manifestate al riguardo da diverse funzioni dirigenziali in seno a vari comitati di direzione nel corso dei quali si è avuto modo di affrontare le problematiche in argomento.

E ciò in un'ottica e con lo spirito di collaborazione che sempre deve improntare l'azione delle varie componenti dell'Amministrazione comunale.

I Reports inoltrati dai Capi Area, tuttavia, a seguito di un approfondito esame degli stessi, hanno palesato un insufficiente grado di attendibilità per quanto concerne i dati di alcuni dipendenti, nei confronti dei quali si ha motivo di ritenere che dovrebbe senz'altro essere applicata la suddetta misura della rotazione se non altro per l'elevata permanenza temporale nel medesimo incarico e/o nella medesima struttura organizzativa.

In seno al Comitato di Direzione tenutosi da ultimo in data 13 ottobre 2014, lo scrivente ha, pertanto, emanato ulteriori linee guida finalizzate alla verifica dei Reports già prodotti, sensibilizzando le varie funzioni dirigenziali sulla necessità di pervenire all'attuazione della misura di che trattasi entro il più breve tempo possibile.

In tale contesto, lo scrivente con nota prot. n. 853131/usg del 21.10.2014 avente ad oggetto *“Misura generale di prevenzione individuata in relazione alla rotazione del personale impiegato nei Settori a rischio.- Direttiva”* ha provveduto ad emanare nei confronti dei Sigg. ri Capi Area e del Dirigente del settore Risorse Umane una ulteriore disposizione in seno alla quale, oltre a disporre l'esecuzione di precisi adempimenti di carattere operativo circa l'inoltro degli elenchi del personale da sottoporre a rotazione, è stata, per l'ennesima volta, stabilita la relativa tempistica di conclusione del processo gestionale in argomento.

Successivamente, atteso che, nonostante le sollecitazioni intervenute, gli elenchi richiesti continuavano a pervenire privi di tutte le indicazioni previste dalla precitata direttiva n. 853131, lo scrivente con la nota prot. n. 955036 del 24.11.2014 ha sollecitato ulteriormente i Capi Area affinché si procedesse alla integrazione degli anzidetti elenchi, secondo le indicazioni formulate.

Ulteriore e diversa diffida ad adempiere è stata effettuata nei confronti di diverse funzioni dirigenziali con successiva nota riservata del 02.12.2014, trasmessa per opportuna conoscenza al Nucleo di Valutazione, affinché di tali elementi potesse tener conto ai fini della valutazione dell'attività posta in essere da ciascun dirigente anche con riferimento all'attuazione delle misure discendenti dal piano anticorruzione.

Di seguito si riportano i dati aggregati per area organizzativa riguardanti i trasferimenti di personale che ha effettuato la rotazione alla data del 28.12.2014, come comunicato dai rispettivi Capi Area:

Area delle Risorse Umane :	n.7 unità
Area della Pianificazione del territorio	n.23 unità transf. ad altra sede
	n.23 unità rot. interna
Area del Lavoro, Impresa e Sviluppo	n.32 unità
Area delle relazioni Istituzionali	n.13 unità
Area della Cultura	n.6 unità
Area della Scuola	n.8 unità
Unità di Progetto Coime	n.1 unità in corso di espletamento
Area Verde, Vivibilità Urbana	n. 55 unità con esclusivo riferimento all' Ufficio Igiene Pubblica , Sanità e Diritti degli animali in quanto all'atto dell' insediamento del Dirigente è stata effettuata una riorganizzazione totale che ha tenuto conto della normativa anticorruzione.
	n. 12 unità con riferimento all' Area Verde e Vivibilità
Area dell' Innovazione Tecnologica	n.19 unità
Area della Cittadinanza Sociale	n. 2 unità
Area del Bilancio, Patrimonio e Risorse finanziarie	n.5 unità
Settore Tributi	n.6 funzionari su un totale di dodici 12 unità con funzioni direttive

Area della Riqualificazione Urbana delle Infrastrutture:

Totale personale Area	707
Personale non esposto a corruzione (lettera A)	354
Personale Ruotato (lettera B)	146
Personale a rischio corruzione non ruotato che cura da più di 5 anni gli stessi procedimenti (lettera C)	158
Personale a rischio di corruzione non ruotato che cura da meno di 5 anni gli stessi procedimenti (lettera D)	47
Altro : Comandati e Aspettativa	2
B+C	304
Percentuale rotati su personale da rotare (B+C)	48,02631579

Area Amministrativa della Riqualificazione Urbana

Trattasi di area di nuova istituzione (Delib. G.C. n.150/2014) per la quale sono in corso di assegnazione diverse unità di personale.

Polizia Municipale **n. 52 unità (delle quali alcune, ancora, in via di definizione)**

**Area della Partecipazione e
del Decentramento** **n.23 unità**

Rotazione degli incarichi dirigenziali e verifica sussistenza di cause di incompatibilità

Anche in sede di rotazione degli incarichi dirigenziali, da ultimo conferiti con determinazione sindacale a seguito della intervenuta riorganizzazione delle strutture organizzative dell'Ente, si è tenuto conto dell'opportunità di procedere ad una rotazione degli

stessi, con riferimento a quei dirigenti che da più tempo espletavano le relative funzioni nell'ambito delle medesime strutture.

Con nota riservata del 09.10.2014 avente ad oggetto “ Conferimento degli incarichi dirigenziali – Legge n.190/2012 art. 1 comma 46 – attività di vigilanza del Responsabile della prevenzione dei fenomeni corruttivi”, lo scrivente ha segnalato il caso di n. 2 dirigenti dell'amministrazione destinatari di sentenza penale di condanna per reati contro la pubblica amministrazione, nei confronti dei quali dovrà essere valutata l'applicazione degli effetti del citato articolo 1 comma 46 e con successiva nota del 21.10.2014 è stata contestata la prospettata nomina di un dirigente, quale agente contabile, con contestuale invito alla rimodulazione della relativa proposta deliberativa. Permane qualche perplessità circa la nomina del dirigente del servizio contratti ed approvvigionamenti, atteso che il prescelto si è occupato da molti anni della gestione degli approvvigionamenti del Comune di Palermo, sebbene non si sia mai occupato di dirigere il servizio contratti.

Formazione del Personale

In materia di formazione del personale, il Piano Triennale prevede, quale misura obbligatoria di prevenzione, la strutturazione di percorsi di formazione in favore dei dipendenti comunali secondo una duplice linea di azione che contempla, da un lato, l'erogazione di attività formative di carattere generale in ordine agli aspetti salienti della normativa anticorruzione di recente introduzione, da destinare alla totalità dei dipendenti e, dall'altro, la strutturazione di percorsi di formazione di carattere specialistico e valoriale da erogare in favore dei dipendenti che sono chiamati ad operare nelle aree maggiormente esposte ai rischi di fenomeni corruttivi.

In relazione a tali aspetti, è stata avviata di concerto con l'Ufficio formazione una importante iniziativa formativa (conclusasi il 18 dicembre u.s.) affidata al FORMEZ ed i cui destinatari sono stati individuati nei formatori interni dell'Amministrazione Comunale, nonché nei dirigenti.

Con tale progetto formativo denominato “*Guidare verso l'integrità. La formazione valoriale per prevenire la corruzione – Laboratori di assistenza tecnica per formatori e dirigenti*”, da inquadrarsi nell'ambito degli “*Interventi a supporto delle Riforme della P.A. – Linea di attività 3- Ulteriori interventi per la prevenzione della Corruzione nelle amministrazioni regionali e locali del Mezzogiorno*”, ci si è prefissi lo scopo di realizzare un processo di formazione c.d. *a cascata*, atteso che i formatori interni dell'Amministrazione, una volta acquisite adeguate conoscenze in ordine ai

fondamentali profili di carattere operativo sottesi alle attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi con particolare riferimento alla diffusione dei valori etici e dell'integrità, provvederanno a loro volta, mediante idonea attività d'aula, a formare tutti i dipendenti comunali (quasi 8.000).

I dirigenti, dal canto loro, in virtù delle caratteristiche intrinseche del progetto medesimo, sono tenuti a tradurre, sul piano strettamente gestionale, l'attività di formazione a loro destinata in azioni e prassi virtuose onde orientare le strutture organizzative al miglioramento della trasparenza e della qualità dei servizi resi agli utenti ed ai cittadini.

Allo stato attuale, all'esito dell'attività di formazione curata dal FORMEZ (senza oneri per il Comune di Palermo), si dispone di un articolato e ben strutturato piano generale di formazione (predisposto dai formatori medesimi) che avrà avvio entro il primo trimestre del 2015 e che potrebbe concludersi, salvo imprevisti, entro il medesimo anno.

Nell'ambito delle iniziative avviate sul fronte della formazione, si segnala altresì l'adesione dell'amministrazione comunale anche ad altre iniziative formative. Si citano quella organizzata dall'Università di Palermo- Dipartimento di Studi Europei e della Integrazione Internazionale – *“LA Legge 190/2012 – Descrizione e implicazioni per le pubbliche amministrazioni”* e quella anch'essa organizzata dall'Università degli studi di Palermo con il Comando Generale della Guardia di Finanza (quest'ultima conclusasi con l'intervento del Presidente dell'A.N.A.C.) che hanno visto la partecipazione di diversi funzionari dell'Amministrazione che operano nell'ambito della prevenzione della corruzione.

Monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione specifiche

Poiché l'attuazione delle misure di prevenzione contenute in seno al Piano triennale di prevenzione dei fenomeni corruttivi, in relazione alle indicazioni contenute nella deliberazione n. 6/2013 della CIVIT (ANAC) riguardante **“Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013”**, implica la necessità di attuare un imprescindibile nesso di collegamento tra l'attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi, l'attuazione delle misure di trasparenza e il ciclo integrato di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti (vedasi a tal proposito la finalità testualmente e puntualmente esplicitata in seno alla citata deliberazione della CIVIT n.6/2013 *“.....promuovere un ciclo della performance “integrato” che comprenda gli ambiti relativi alla performance, agli standard di qualità dei servizi, alla trasparenza e integrità e, successivamente all'adozione del relativo Piano, alle misure in tema di prevenzione e contrasto della corruzione.....”*), lo scrivente, ha provveduto, altresì, ad avviare un monitoraggio in ordine all'attuazione delle misure di prevenzione riguardanti i rischi

specifici individuati con riferimento ai singoli procedimenti amministrativi e/o processi di lavoro incardinati presso le aree organizzative individuate come maggiormente esposte al rischio di fenomeni corruttivi.

Tale monitoraggio - di non facilissima attuazione anche in considerazione delle dimensioni dell'ente e della non celere attività di riscontro registratasi sovente da parte delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nell'attuazione delle misure discendenti dal piano - che prevede la verifica della realizzazione delle misure di prevenzione in collegamento con il rispetto di indicatori di risultato puntualmente previsti in seno al Piano anticorruzione si è espletato mediante l'instaurazione di una interlocuzione costante con le funzioni dirigenziali coinvolte da cui è scaturito l'inoltro delle sotto indicate note indirizzate a :

Capo Area della Cultura nota prot. n. 456531 del 26.05.2014- nota di sollecito prot. n.814881 del 09.10.2014;

Capo Area dei Servizi Generali nota prot. n. 456617 del 26.05.2014 – nota di sollecito prot. 830950 del 14.10.2014;

Capo Area della Direzione Generale nota prot. n. 456635 del 26.05.2014- nota di sollecito prot. 831000 del 14.10.2014 indirizzata al Capo Area del Bilancio a seguito della intervenuta riorganizzazione delle Aree, degli Uffici e dei servizi dell' amministrazione.

Dirigente Ufficio di Staff al Consiglio Comunale nota prot. n. 456667 del “26.05.2014- nota di sollecito prot.831028 del 14.10.2014;

Capo area delle Relazioni istituzionali nota prot. 456596 del 26.05.2014- nota di sollecito prot. 830925 del 14.10.2014 indirizzata al Dirigente del Settore Risorse Umane a seguito della intervenuta riorganizzazione delle Aree, degli Uffici e dei servizi dell' amministrazione.

Capo Area dell' Ambiente e Vivibilità nota prot. n. 456520 del 26.05.2014- nota di sollecito prot. n.736599 del 12.09.2014;

Capo Area della Cittadinanza Sociale nota prot. n. 456561 del 26.05.2014- nota di sollecito prot. n.736586 del 12.09.2014;

Capo Area della Partecipazione e del Decentramento nota prot. n. 456573 del 26.05.2014;

Capo Area dello Sviluppo Economico nota prot. n. 456549 del 26.05.2014;

Capo Area del Bilancio e Risorse Finanziarie nota prot. n. 456609 del 26.05.2014;

Capo Area della Gestione del Territorio nota prot. n. 456569 del 26.05.2014- nota di sollecito prot. 744320 del 16..09.2014;

Capo Area della Pianificazione del Territorio nota prot. n. 456538 del 26.05.2014- nota di sollecito prot. 744417 del 16..09.2014;

Unità di Progetto Coime nota prot. n. 456666 del 26.05.2014- nota di sollecito prot. 744384 del 16.09.2014;

Capo Area delle Politiche di sviluppo e Fondi Strutturali nota prot. n. 456630 del 26.05.2014;

Capo Area della Polizia Municipale nota prot. n. 456502 del 26.05.2014.

V'è da evidenziare, altresì, che l'attività di monitoraggio di cui sopra, allo stato degli atti non è conclusa atteso che in data 05.09.2014 la giunta comunale ha approvato la deliberazione n. 150 avente ad oggetto: “ Ridefinizione dell'assetto organizzativo comunale di cui alla deliberazione di giunta comunale n. 142 del 05.08.2014: Adozione testo integrato allegato n. 1 – Parte I del R.U.S. (Organigrammi e relative competenze), anch'essa assunta senza il previo coinvolgimento dello scrivente (circostanza questa che ulteriormente complica la già delicata e difficile attività del responsabile della prevenzione della corruzione) che, invece, avrebbe dovuto per tempo esserne informato anche ai fini della predisposizione delle contestuali modifiche al Piano della prevenzione della corruzione.

Sono stati altresì richiesti chiarimenti (da ultimo con note inviate nel mese di novembre e di dicembre) alle diverse funzioni dirigenziali in ordine alla individuazione delle ragioni poste a fondamento della mancata puntuale attuazione di talune misure organizzative.

All'esito di tale attività di impulso, il quadro generale riassuntivo riguardante lo stato di attuazione degli adempimenti discendenti dalle misure di prevenzione, come si rileva dalle attestazioni rese dai rispettivi dirigenti, risulta essere il seguente:

Area del Bilancio e Risorse Finanziarie:

Le misure di prevenzione sono state in via generale attuate, fatte salve alcune criticità che sono state evidenziate con riferimento al Settore Tributi, con specifico riferimento al tema dei controlli a campione previsti nella misura del 30% del totale dei procedimenti. La funzione dirigenziale competente ha evidenziato la difficoltà di assicurare il raggiungimento della predetta misura percentuale, atteso l'elevatissimo numero di procedimenti espletati (si consideri, infatti, che la banca dati informatizzata contiene circa 280.000 posizioni fiscali di contribuenti), nonché le ulteriori difficoltà organizzative nelle quali è incorso il Settore per effetto della gestione del nuovo tributo TARI e degli altri tributi vigenti alla data del 31.12.2014 (le superiori difficoltà sono state rappresentate con nota del dirigente del Settore Tributi prot. n. 906576 del 06.11.2014).

Area della Pianificazione del Territorio:

le misure di prevenzione sono state parzialmente attuate con riferimento al Settore Edilizia Privata (vedasi nota prot. n. 379526 /areg del 30.04.2014 a firma del Dirigente del Settore).

Area della Gestione del Territorio:

le misure di prevenzione non risultano attuate e ciò nonostante le reiterate attività di sollecito espletate dallo scrivente.

Area dello Sviluppo Economico:

le misure non risultano attuate con riferimento al profilo delle relazioni con la società Patto di Palermo S.C.A.R.L., atteso che non sono state poste in essere le azioni connesse alla gestione delle relazioni nell'ambito dello sviluppo produttivo locale.

Di contro risultano attuate le ulteriori misure previste per le altre strutture organizzative dell'Area.

Area della Cultura:

l'attuazione delle misure di prevenzione previste in relazione a tale Area, secondo quanto riferito dal Capo Area, trovasi nella fase di avvio e non risulta essere, allo stato dell'arte, ancora completata (vedasi a tal proposito nota prot. n. 874030 del 28.10.2014 e nota prot.n. 102403 del 17.12.2014).

Area dei Servizi Generali:

le misure di prevenzione risultano attuate con riferimento all'Ufficio Impianti Sport ed Impianti Sportivi e per lo Staff dell' Innovazione Tecnologica, Comunicazione (vedasi relazione del Capo Area prot. n. 859721 del 22.10.2014).

Area delle Relazioni Istituzionali:

le misure di prevenzione risultano attuate con riferimento a tutte le strutture organizzative dell'Area (vedasi note prot. n. 497154 del 10.06.2014 Uff. Gab.-nota prot. n. 503063 dell'11.06.2014 Uff. Vice Capo di Gab.- nota prot. n. 54.2426 del 24 .06.2014 del Capo di Gab.- nota prot. n. 616130 del 23.07.2014 dell' Ufficio Igiene e Sanità- nota prot. 858918 del 22.10.2014 del Dir. delle Risorse Umane).

Area della Direzione Generale:

le misure di prevenzione risultano attuate con riferimento a tutte le strutture organizzative dell'Area (vedasi note dell'Area della Direzione Generale prot. n.554933 del 30.06.2014 e n. 664845 del 12.08.2014).

Area degli Organi Istituzionali:

le misure di prevenzione risultano attuate con riferimento a tutte le strutture organizzative dell'Area (vedasi note 548098 del 26.06.2014 dell'Ufficio Contratti- vedasi note prot. n. 872515 del 27.10.2014 e n. prot. 975670 del 01.12.2014 dell'Ufficio di Staff del Consiglio Comunale).

Unità di Progetto COIME:

non risultano attuate le misure di prevenzione previste per ciò che concerne l'unico procedimento a rischio di corruzione individuato, seppur risulta attuata la misura generale della rotazione del personale di cui alla disposizione di servizio prot. n. 555391 del 30.06.2014 a firma del competente Dirigente.

Area delle Politiche di Sviluppo e Fondi Strutturali:

con riferimento alle strutture organizzative dell'Area deve evidenziare che le misure di prevenzione riguardanti l'aspetto della riorganizzazione dei processi di lavoro è stato avviato e posto in essere, ivi compresa la misura della rotazione del personale. Non risulta in alcun modo invece che siano stati attuati i controlli a campione nella misura del 30% del totale dei procedimenti così come previsto nel piano di prevenzione (si vedano note prot. n. 472980 del 30.05.2014- prot. n. 496180 del 09.06.2014 a firma del Capo Area).

Area della Cittadinanza Sociale:

con riferimento alle strutture organizzative dell'Area deve evidenziare che le misure di prevenzione sono state avviate e poste in essere. Non risulta in alcun modo invece che siano stati attuati i controlli a campione riguardanti un solo procedimento (Liquidazione corrispettivi a favore enti gestori di servizi socio-assistenziali) nella misura del 30% del totale delle liquidazioni, così come previsto nel piano di prevenzione (vedasi nota prot. n. 740642 del 15.09.2014 del Capo Area).

Area della Partecipazione e Decentrato:

le misure in via generale risultano essere state avviate e per lo più attuate anche se con riferimento all'attività di controllo a campione che connota qualche procedimento a rischio non si

dispone di dati certi circa l'effettiva realizzazione degli stessi e dei relativi esiti (vedasi nota prot. n. 529969 del 19.06.2014 del Capo Area).

Area dell'Ambiente e della Vivibilità:

le misure di prevenzione risultano essere state avviate ma non del tutto completate. Un maggior grado di attuazione si evidenzia con esclusivo riferimento all'Ufficio Ambiente (vedasi nota prot. 909210 del 07.11.2014 a firma del dirigente e nota prot. n. 777633 del 26.09.2014 a firma del Capo Area).

Polizia Municipale:

le misure risultano attuate (vedasi relazione a firma del Comandante della Polizia Municipale prot. n. 11826 del 03.07.2014), pur dovendosi evidenziare che le rotazioni del personale previste non sono state ancora interamente compiute.

Misure di Prevenzione generali ed obbligatorie

Con specifico riferimento alle **misure di prevenzione obbligatorie** previste sia dalla legge n.190/2012, che dal Piano di prevenzione, in data 24.12.2014 con nota prot. 1041575 avente ad oggetto “ *Piano anticorruzione- Schede Individuazione delle Aree maggiormente esposte al rischio di corruzione.- Adempimenti in ordine alla tempistica di attuazione delle misure di prevenzione di carattere generale*”, lo scrivente, non avendo ricevuto alcuna formale comunicazione sul grado di relativa attuazione, ha invitato le funzioni dirigenziali dell'Amministrazione a relazionare sull'effettiva ottemperanza alle prescrizioni discendenti dal piano.

Alla data del 29 dicembre e con esclusivo riferimento al solo ambito operativo delle “*Ulteriori Misure di carattere generale per prevenire il rischio di corruzione riguardanti tutto il personale*” è pervenuto il riscontro positivo circa l'attuazione delle sopracitate misure da parte del Dirigente del Servizio Statistica (vedasi in tal senso la nota assunta al protocollo della Segreteria Generale n. 1039080 del 29.12.2014).

E' pervenuta, altresì, con esclusivo riferimento al solo ambito operativo della “ *Misura generale di prevenzione relativa ai meccanismi di formazione e attuazione delle decisioni* “ il riscontro positivo circa l'attuazione della misura da parte del Dirigente del Servizio Coordinamento Circoscrizioni (vedasi nota prot. n. 333273 dell'11.04.2014 a firma del Dirigente).

Avvio e sviluppo di banche dati e Sistemi Informatici a supporto della prevenzione dei fenomeni corruttivi

Nell'ottica di realizzare una gestione integrata dei dati e dei flussi informativi utili a supportare i processi decisionali che riguardano le strategie e le scelte gestionali atte a contrastare il fenomeno della corruzione in seno all'Amministrazione comunale, lo scrivente ha avviato una serie di interlocuzioni con la partecipata SISPI SpA finalizzate alla progettazione di un modello informatico di gestione operativa del Piano di prevenzione dei fenomeni corruttivi del Comune di Palermo.

In esito alla superiore istanza la SISPI S.p.A ha elaborato in modo formale un'articolata proposta di intervento, basata sull'applicazione di una metodologia di lavoro strutturata ed i cui contenuti specifici sono stati definiti dallo scrivente in aderenza alla struttura del piano di prevenzione, nonché all'assetto organizzativo dell'Ente.

In una prospettiva di breve/medio periodo, lo sviluppo e l'implementazione dell'applicazione informatica, così come progettata dalla partecipata in argomento, consentirà il monitoraggio automatizzato degli adempimenti discendenti dal piano anticorruzione, evidenziando le eventuali criticità mediante la generazione automatizzata di un *sistema di alert* nei confronti delle funzioni dirigenziali, alle quali è ascritta la responsabilità in ordine all'attuazione delle misure di prevenzione. Tale sistema automatizzato è idoneo, altresì, a generare un flusso elettronico di comunicazioni direttamente recapitate al Nucleo di valutazione affinché tenga conto, come detto, in occasione della valutazione dell'operato dei dirigenti, degli eventuali inadempimenti.

L'applicazione informatica di che trattasi contempla inoltre la possibilità di ottenere Reports riepilogativi dello stato di attuazione degli adempimenti anticorruzione articolati per periodi temporali di riferimento.

Attualmente lo sviluppo del progetto informatico di che trattasi è approdato alla strutturazione di *prototipo* che è stato oggetto di test in ambiente *Gesepa* ed è stato oggetto di verifica e collaudo preliminare.

In una logica di carattere iterativo, il prototipo in argomento necessita tuttavia, di alcuni perfezionamenti ed accorgimenti che, condivisi dagli sviluppatori del progetto stesso, attengono al perfezionamento dell'architettura informatica, nonché al miglioramento della fruibilità da parte degli utenti interni.

Concorrono a completare il quadro di sviluppo informatico della strategia anticorruzione anche ulteriori attività di sviluppo dei supporti alle decisioni che sono in corso di analisi e valutazione, quali ad esempio la creazione di un *data base* delle sentenze di condanna che

intervengono con riferimento a tutto il personale dipendente dell'Amministrazione comunale, nonché la creazione di una *banca dati* informatizzata di tutti procedimenti disciplinari che si concludono con l'applicazione di una sanzione disciplinare e la creazione di un *data base* delle sentenze di condanna per responsabilità erariale dei dipendenti.

Società partecipate

L'articolo 1, comma 34, della legge 190/2012 prevede espressamente che le disposizioni dei commi da 15 a 33 si applicano alle amministrazioni pubbliche di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni, agli enti pubblici nazionali, nonché alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dall'Unione Europea.

In virtù di tale previsione normativa, lo scrivente con propria nota prot. n. 75720 del 27.01.2014 ha rappresentato ai Presidenti e ai Direttori Generali delle società comunali partecipate , nonché al Sig. Assessore alle aziende Partecipate le linee guida contenute in seno al Piano Nazionale Anticorruzione laddove si afferma testualmente che: *“per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dall legge n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella l.n.190 del 2012. Dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolta dall' ente (società strumentali/ società di interesse generale)”*.

In relazione alla citata nota, soltanto la partecipata SISPI SpA ha formalmente riscontrato l'avvenuta conformazione ai dettami del Piano Nazionale Anticorruzione. Per le altre Società partecipate e per gli enti controllati dall'Amministrazione non rivestenti forma giuridica societaria, sono tutt'ora in corso specifiche attività di sollecitazione e di tipo consulenziale, anche in ragione dei margini di incertezza interpretativa che l'attuazione della normativa in argomento in concreto pone.

Alla data del 02.09.2014, la situazione delle società partecipate dall'Amministrazione, per ciò che concerne lo stato degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione, così come peraltro comunicato formalmente alla competente Prefettura – U.T.G. di Palermo in detta data (a tal proposito vedasi nota prot. n. 702465 del 01.09.2014 a firma dello scrivente, inviata con PEC All'Area II bis dell'U.T.G), può essere schematicamente riassunta nel modo seguente:

Società partecipata	Modello Org. D.Lgs.231/2001	Data approv.ne	Integrazione L.190/2012	Responsabile Prevenzione	Note
SISPI SpA	Si	25/02/2005	si	si	
AMG Energia SpA	Si	21/04/2009	no	no	
AMAP SpA	No	//	no	no	Vedasi delib. C.d.A del 5.06.2014
Palermo Ambiente SpA	No	//	no	no	
R.A.P. SpA	si	13/12/2013	si	no	
AMAT SpA	Si	11/01/2013	no	no	
GESAP SpA	Si	05/02/2013	si	no	
GESIP SpA	No	//	no	no	

In considerazione di quanto precede, lo scrivente con nota prot. 955223 del 24.11.2014 ha provveduto a sensibilizzare i Presidenti e i Direttori Generali delle partecipate comunali ad implementare i modelli di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs.231/2001 con le prescrizioni di cui alla legge n.190/2012, invitando i medesimi a relazionare nel merito delle iniziative assunte .

Da ultimo con nota prot. n. 36600/14 del 18.12.2014 il Presidente della partecipata **Amap SpA.** ha comunicato allo scrivente che sono state avviate concrete iniziative finalizzate sia alla revisione del vigente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.lgs. n. 231/2001, sia per la redazione (quale parte speciale del medesimo M.O.C.) del piano di prevenzione della corruzione .

La partecipata in argomento ha inoltre provveduto ad individuare e nominare il Responsabile della prevenzione della Corruzione, nonché il Responsabile della Trasparenza.

Inconferibilità ed incompatibilità

Anche in tale delicato ambito della prevenzione della corruzione è da registrarsi, a cura dello scrivente, l'emanazione della direttiva avente prot. n. 674074 del 18 08.2014, recante quale oggetto: “ *Nota illustrativa in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell' articolo 1 commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012 n. 190*”.

In relazione a tale direttiva, è stato predisposto e diramato a tutte le funzioni dirigenziali un modello di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà da far sottoscrivere ai soggetti ai quali, a qualunque titolo, vengono conferiti incarichi da parte dell'Amministrazione comunale.

A tal riguardo, poiché le previsioni del D.lgs n. 39/2013, in combinato disposto con le norme del D.P.R.445/2000, determinano la necessità oltre che l'opportunità che le Amministrazioni procedano ad effettuare idonei controlli a campione sul contenuto delle citate dichiarazioni sostitutive, a causa dei molteplici elementi di incertezza interpretativa che sono emersi dalla concreta operatività gestionale, con nota prot. n. 780642 del 29.09.2014, lo scrivente ha inoltrato richiesta di chiarimenti all'Autorità Nazionale Anticorruzione, tendente a dirimere le numerose perplessità insorte sulle modalità di attuazione dei citati controlli a campione.

Con separata nota prot. 780875, lo scrivente ha impartito, altresì, ai Dirigenti puntuali disposizioni, affinché, nelle more dell'acquisizione dei chiarimenti di cui sopra (a tutt'oggi non pervenuti), vengano almeno controllate le dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà, con riguardo alla parte relativa alla insussistenza di sentenze di condanna in capo ai soggetti designandi per il conferimento dell'incarico e ciò mediante l'effettuazione dei dovuti riscontri presso il competente Ufficio del Casellario Giudiziale.

Obblighi di pubblicità

Appare, altresì, utile segnalare che, di concerto con il Vice Segretario Generale è stata predisposta e regolarmente trasmessa al Consiglio Comunale, ove trovasi inesitata da alcuni mesi, una proposta deliberativa con la quale si individuano le modalità di irrogazione delle sanzioni per mancata osservanza della disciplina prevista dal D.lgs 33/2013, con specifico riferimento a quelle irrogabili nei confronti degli organi di governo inottemperanti agli obblighi di legge.

Si evidenzia che con nota prot. n. 954954 del 24.11.2014, lo scrivente ha, altresì, sollecitato il Presidente del Consiglio Comunale, i Vice presidenti del Consiglio Comunale, nonché i Capi Gruppo Consiliari affinché venisse prelevata e posta in discussione ed approvazione la proposta di deliberazione riguardante l'approvazione del “ *Regolamento in materia di obblighi di trasparenza*”

dei titolari di cariche elettive e di governo e dei titolari di cariche direttive in enti partecipati, nonché dei titolari di incarichi dirigenziali ai sensi del D.lgs 14 marzo 2013 n.33”.

In generale, gli obblighi discendenti dall’attuazione del piano triennale della trasparenza e dal D.lgs 33/2013 – come rilevato dal Responsabile della Trasparenza - non sono a tutt’oggi integralmente assolti dalle diverse funzioni dirigenziali tenute a darvi attuazione ed anche di ciò il Nucleo di Valutazione, si auspica, tenga adeguatamente conto.

Conflitto potenziale di interessi in capo ai dipendenti

Con nota prot. n. 617946 del 23.07.2014, a firma congiunta dello scrivente e del Dirigente del Settore Risorse Umane, con riferimento al rischio di potenziale conflitto d’interesse riguardante tutto il personale in servizio, è stata emanata apposita direttiva con la quale è stato disposto alle funzioni dirigenziali di acquisire da tutto il personale, a qualunque titolo in servizio, una dichiarazione concernente l’eventuale svolgimento di incarichi di collaborazione (anche a titolo gratuito), nonché eventuali situazioni di conflitto di interesse anche potenziale.

Il Dirigente del Servizio Acquisizione Risorse Umane, Progressioni di carriera e Disciplina con propria comunicazione e- mail del 07.08.2014 ha diramato puntuali disposizioni in ordine alle modalità di controllo delle dichiarazioni sostitutive rilasciate dai dipendenti (Controllo a campione nella misura del 30% delle dichiarazioni sostitutive acquisite, mediante apposito sistema “Random”, attraverso verifiche dei redditi percepiti dai dipendenti tramite piattaforma informatica dell’ Agenzia delle Entrate, nonché attraverso apposite verifiche alla Camera di Commercio).

Controlli successivi di regolarità amministrativa ex art. 147 – bis del D.lgs n. 267/2000.

Nell’ottica di pervenire in modo graduale alla realizzazione di un sistema integrato di verifiche interne alle strutture organizzative dell’Amministrazione, lo scrivente nella qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione, ha inteso orientare i controlli successivi di regolarità amministrativa, introdotti a seguito della riforma della disciplina dei controlli interni di cui al D.L. n.174/2012 convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 2012 n.213, alle attività riconducibili alle aree “a rischio”, come individuate dalla legge 190/2012 e dal piano comunale anticorruzione più volte citato.

In tale contesto operativo con disposizione prot. n. 595708/USG del 13 luglio 2013 a firma dello scrivente, è stato creato un Nucleo inter-aree per il controllo successivo di regolarità amministrativa dei procedimenti amministrativi e dei provvedimenti conclusivi degli stessi, composto da funzionari appartenenti a diverse aree dell’Amministrazione.

Fin dalla sua costituzione e fino alla data del 30/06/2014, il predetto gruppo di lavoro ha effettuato controlli in relazione a ben n. 222 tipologie di provvedimenti amministrativi.

Attività Ispettive

Lo scrivente, nel quadro delle azioni di carattere preventivo finalizzate all'obiettivo strategico di far emergere i casi di fenomeni corruttivi in essere e/o casi di "*mala gestio*" secondo l'accezione di cui alla circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha avviato numerose attività di carattere ispettivo anche sulla scorta di esposti che sono stati inoltrati allo scrivente o in alcuni casi ai dirigenti dell'Amministrazione, o su richiesta dell'organo politico (di regola Sindaco).

Incarichi extra istituzionali

Con specifico riferimento alla gestione degli **incarichi extraistituzionali** conferiti ai dipendenti dell'amministrazione comunale corre l'obbligo di precisare che sono state avviate **n.182** verifiche ispettive di cui n. 92 già definite.

Nell'anno 2013 sono stati sottoposti a verifica i dipendenti con profilo tecnico in servizio al Suap ed al servizio di Protezione Civile, i dipendenti provenienti dal bacino L.S.U. stabilizzati in profili ascritti all'Area Tecnica ed in servizio presso il Settore Edilizia Privata, nonché n. 200 dipendenti appartenenti al Corpo di Polizia Municipale.

Sono state effettuate n. 255 verifiche ispettive tramite accesso al sistema Siatel (Agenzia delle Entrate), accertamenti alla Camera di Commercio e verifiche agli Albi professionali. In relazione a n. 15 casi è emersa l'inosservanza della normativa nazionale e /o regolamentare e sono state avviati e conclusi i procedimenti disciplinari del caso.

Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Palermo

In attuazione delle generali previsioni normative contenute in seno al D.P.R. 16 aprile 2013 n.62 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*", l'Amministrazione comunale si è dotata di un proprio codice di comportamento, in conformità alla specifica previsione contenuta in seno all'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità a servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;

Il Piano Nazionale Anticorruzione – Allegato n. 1 afferma testualmente che *“lo strumento dei codici di comportamento è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l’azione amministrativa. Si tratta di una misura molto diffusa ed apprezzata anche negli altri Paesi europei e l’esperienza internazionale ne consiglia la valorizzazione”*.

Secondo quanto previsto dall’art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001 e dall’art. 1, comma 2, del Codice, ciascuna amministrazione deve definire, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio O.I.V., un proprio Codice di comportamento.

A tal fine, la C.I.V.I.T. (A.N.A.C) ha definito con propria deliberazione n.75/2013 le *“Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni”*.

I Codici settoriali individuano regole comportamentali differenziate a seconda delle specificità professionali, delle aree di competenza e delle aree di rischio.

In tale ottica l’Amministrazione comunale ha approvato il proprio Codice di comportamento con la deliberazione di giunta comunale n. 39 del 27.03.2014.

La deliberazione sopracitata è stata preceduta da un’intensa attività preparatoria che ha visto il diretto coinvolgimento delle funzioni dirigenziali dell’Ente, le quali mediante apposita circolare emanata dal competente Settore Risorse Umane sono state invitate a formulare proposte e suggerimenti ai fini della stesura di una bozza del Codice.

In sede di stesura si è tenuto conto del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e ciò in aderenza alle previsioni contenute in seno al Piano Triennale di prevenzione dei fenomeni corruttivi, avendo cura di estendere l’ambito applicativo delle previsioni di detto Codice anche ai soggetti controllati o partecipati dalla stessa amministrazione, nonché ai soggetti esterni (collaboratori, consulenti, esperti, oltre che al personale socialmente utile e/o di pubblica utilità).

Pur essendo ispirata la stesura in argomento ai generali contenuti del D.P.R. n.62/2013, le previsioni del Codice dell’amministrazione sono state specificate per meglio adattare le norme allo specifico contesto organizzativo.

Quanto precede è avvenuto soprattutto con riferimento alle previsioni di cui all’ art.4 (regali compensi ed altre utilità), all’art. 5 (partecipazione ad associazioni ed organizzazioni, all’art.6 (attività ed incarichi extraistituzionali), all’art. 7 (conflitto di interessi), all’art. 8 (obbligo di astensione), all’art.9 (prevenzione della corruzione), all’art.10 (trasparenza e tracciabilità), agli artt. 11 e 12 (comportamento nei rapporti privati e comportamento in servizio), all’art. 13 (rapporti con il pubblico) all’art. 14 (disposizioni per i dirigenti), all’art. 16 (procedure relative ad appalti, negoziazioni,contratti e collaudi), all’art.17 (vigilanza, monitoraggio e attività formative).

Considerato che il comma 5 dell'articolo 54 del D.Lgs n.165/2001 stabilisce che ciascuna amministrazione definisce il proprio codice di comportamento “*con procedura aperta alla partecipazione*”, al fine di avviare una pubblica consultazione con i portatori di interessi, lo scrivente n. q. di Responsabile per la prevenzione dei fenomeni corruttivi e giusta mandato conferito dalla Giunta Comunale con delibato del 17.12.2013, ha proceduto in data 18.12.2013 alla pubblicazione sul sito istituzionale di un avviso pubblico finalizzato ad acquisire eventuali osservazioni e suggerimenti.

A tal fine è stata pubblicata anche una bozza del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune, così come elaborato dal Settore risorse umane, con allegato un modulo per la raccolta delle osservazioni.

Il percorso partecipativo di cui sopra è stato aperto alle organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'Ente, alle associazioni rappresentate dal Consiglio Nazionale dei Consumatori e agli utenti che operano nel settore, nonché alle Associazioni o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi dei soggetti che operano nel settore e che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'Amministrazione.

A fronte di tale procedura aperta di consultazione sono state presentate diverse osservazioni alcune delle quali, a seguito di approfondita valutazione da parte dello scrivente e del Dirigente del Settore Risorse Umane, sono state accolte ed inserite nel testo del Codice di comportamento

In ultimo, preliminarmente all'approvazione da parte della Giunta Comunale, lo schema di Codice in argomento è stato trasmesso al Nucleo di Valutazione, unitamente alle osservazioni di cui sopra, per l'acquisizione del parere obbligatorio che è stato emesso favorevolmente.

Con nota prot. n. 928367 /usg del 14.11.2014, lo scrivente ha richiesto ai Dirigenti di relazionare sugli adempimenti posti in essere dalle funzioni dirigenziali in indirizzo in ordine alla formazione e all'aggiornamento dei dipendenti delle strutture di cui sono titolari, in materia di trasparenza ed integrità, soprattutto con riferimento alla conoscenza dei contenuti del codice di comportamento.

A fronte di tale ultima richiesta la quasi totalità dei dirigenti ha riscontrato positivamente fornendo assicurazioni circa lo svolgimento di azioni finalizzate alla diffusione dei contenuti del Codice di Comportamento, nonché in ordine ad azioni di sensibilizzazione del personale appartenete alle strutture.

Attività di revisione annuale del Piano Triennale di prevenzione dei fenomeni corruttivi

In atto è in corso l'attività di revisione annuale del Piano Anticorruzione e ciò in dipendenza dell'intervenuta approvazione da parte della Giunta Comunale della deliberazione n. 150 del

05.09.2014 avente ad oggetto: “ *Ridefinizione dell’assetto organizzativo comunale di cui alla deliberazione di giunta comunale n. 142 del 05.08.2014: Adozione testo integrato allegato n. 1 – Parte I del R.U.S. (Organigrammi e relative competenze)*, che impone la necessità di riallineare la struttura del piano anticorruzione vigente al nuovo assetto organizzativo dell’ Ente.

In relazione a quanto precede con nota prot. n. 894870 del 04.11.2014 lo scrivente ha emanato una puntuale direttiva riguardante gli adempimenti da porre in essere ai fini della revisione del piano di prevenzione dei fenomeni corruttivi assegnando alle funzioni dirigenziali competenti il termine di scadenza del 17.11.2014 per il compimento dei relativi adempimenti.

In tale ottica, sono state sollecitate diverse funzioni dirigenziali per l’espletamento delle attività connesse alla revisione del piano anticorruzione, mediante l’inoltro delle seguenti diffide ad adempiere, inviate per conoscenza anche al Nucleo di Valutazione :

Nota ris. n. 533/ Areg n. 995441 del 09.12.2014;

Nota ris. n. 534/ Areg n. 995446 del 09.12.2014;

Nota ris. n. 535/ Areg n. 995448 del 09.12.2014;

Nota ris. n. 536/ Areg n. 995449 del 09.12.2014;

Nota ris. n. 537/ Areg n. 995454 del 09.12.2014;

Nota ris. n. 539 Areg n. 995457 del 09.12.2014;

Nota ris. n. 540 Areg n. 995458 del 09.12.2014;

Nota ris. n. 541 Areg n. 995460 del 09.12.2014;

Nota ris. n. 542 Areg n. 995463 del 09.12.2014;

Sono state avviate, altresì, da parte dello scrivente le azioni finalizzate alla rimodulazione in alcune Aree dell’Amministrazione (ad es. Settore Bilancio e Tributi, Area della Cittadinanza Sociale, Area della Scuola e realtà dell’Infanzia) del processo di analisi e valutazione del rischio dei fenomeni corruttivi e l’impatto che le misure di prevenzione specifiche previste in suddetto piano hanno avuto sotto il profilo organizzativo.

In ultimo con nota prot. 894802 del 04.11.2014 lo scrivente ha sollecitato il Vice Segretario Generale n. q. di responsabile per la trasparenza ad avviare le attività di revisione del Programma Triennale della Trasparenza e dell’ Integrità.

In relazione alle vigenti previsioni contenute in seno alla legge n.190/2012 la revisione in argomento dovrà essere conclusa entro e non oltre il 31.01.2014, in uno a quella relativa al Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità, che come è noto costituisce una Sezione del Piano triennale di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Nei superiori termini deve intendersi resa la prima relazione sullo stato di attuazione delle misure discendenti dal piano di prevenzione della corruzione del Comune di Palermo da parte dello scrivente che si dichiara disponibile a relazionare, ove richiesto, all'organo di indirizzo politico.

***Il Segretario Generale
n.q. di Responsabile Anticorruzione
Dott. Fabrizio Dall'Acqua***