



CITTA' DI TEANO  
PROVINCIA DI CASERTA

## Verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance n. 32

L'anno 2020, il giorno 20 marzo, nella sede del Comune di Teano, si è riunito l'Organismo Indipendente di valutazione, nella persona del Presidente - dott. Gaetano Santonastaso.

L'organismo, per la sua attività, si avvale del supporto tecnico del dipendente Pierina Pettrone.

Si rileva che nell'ufficio del Personale risultano mancante due faldoni inerenti alla documentazione e atti relativi all'attività dell'Organismo di Valutazione del Comune di Teano. I suddetti faldoni sono mancanti presumibilmente dal 4 al 6 marzo 2020, prelevati dal dott. Fernando Zanni come già riferito al segretario generale dott. Angelina Licciardi dalla dipendente sig.ra Pettrone Pierina.

Pertanto ritornando all'ordine del giorno, si considera che, con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 20-02-2020, è stato aggiornato il piano triennale anticorruzione 2020-2022 comprensivo del Programma Triennale per la Corruzione e Trasparenza, l'Organismo Indipendente di Valutazione del comune di Teano si è riunito per gli adempimenti previsti dall'articolo 41 del D.lgs. 97/2016 che ha modificato l'articolo 1 della Legge 190/2012, disponendo che: *"L'Organismo Indipendente di Valutazione verifica, anche ai fini della valutazione della Relazione sulla Performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. L'O.I.V. medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza"*

Considerato che, con verbale n.30 ha ribadito l'importanza che l'amministrazione predisponga - un aggiornamento, del proprio Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP) tenendo in debito conto i rilievi e le considerazioni emerse dall'esperienza applicativa del ciclo

precedente, nonché le eventuali criticità riscontrate dall'Organismo Indipendente di Valutazione. E' inoltre indispensabile considerare il contesto organizzativo di riferimento, per procedere all'eventuale aggiornamento come previsto dall'art.7, comma 1 del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017. Esso prevede che le amministrazioni pubbliche "adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Coerentemente, ogni inizio anno, come da articolo 10 comma 5, del d.lgs. 150/2009, bisogna altresì comunicare alla Funzione Pubblica le motivazioni dell'eventuale ritardata approvazione dei documenti del ciclo, con particolare riferimento al Piano delle performance (da adottare e pubblicare entro il 31 gennaio) e alla relazione annuale sulla performance (da adottare, validare e pubblicare entro il 30 giugno).

L'amministrazione inoltre, in linea con quanto sopra emarginato, procede all'aggiornamento del SMVP, al momento della pubblicazione del nuovo Sistema nel Portale della performance e nella sezione Amministrazione trasparente del sito *web* istituzionale, dove viene allegato e pubblicato il parere espresso dall'OIV.

Questo anche al fine di facilitare il coordinamento tra il sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, l'OIV individua, nell'allegato A) che forma parte integrante del presente verbale, specifici obiettivi che possono essere anche specifiche misure in tema di prevenzione dei fenomeni corruzione.

In via preliminare si evidenzia che in attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della L. 3 agosto 2009, n. 116, e degli artt. 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata ai sensi della L. 28 giugno 2012, n. 110 l'Autorità Nazionale Anticorruzione e gli altri Enti Pubblici indicati dalla legge nazionale sono tenuti ad adottare attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità in genere nella Pubblica Amministrazione.

La legge n. 190/2012 all'art. 1, comma 7, quale norma di ratifica della Convenzione della Nazioni Unite contro la corruzione, dispone che per la finalità di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità in genere nella Pubblica Amministrazione l'organo di indirizzo politico, su proposta del responsabile anticorruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno, adotta il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

I contenuti del Piano Anticorruzione devono essere in linea con i contenuti indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione che costituisce *ex lege* (art. 1, comma 2-bis, L. n. 190/2012) atto di indirizzo per gli Enti tenuti ad approvare il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;



**L'Autorità Amministrativa Indipendente c.d. ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione successivamente aggiornato con i seguenti interventi (Deliberazione n. 72/2013; Determinazione 12/2015; Deliberazione 831/2016; Deliberazione n. 1074/2018, Deliberazione n. 1064/2019).**

**L'ANAC, nella nuova impostazione del PNA 2020, ha superato la valutazione standardizzata dei rischi che si basava sulla compilazione della prevista nell'allegato 5 del PNA 2013; tale strumento è stato sostanzialmente sostituito da una valutazione concreta basata sul c.d. contesto esterno ed interno:  
- il Piano, attraverso questa analisi, deve delineare una concreta descrizione dei processi per poi essere calato nel definitivo giudizio sul livello del rischio con conseguente misura di valutazione;**

**In tale contesto normativo gli OIV rivestono un ruolo importante nel coordinamento tra sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.**

**Il quadro delle competenze ad essi dapprima attribuite dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, n. 150, è stato successivamente modificato ed integrato dal d.l. 90/2014 e dal d.P.R. del 9 maggio 2016, n. 105 «Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle amministrazioni pubbliche» e, più recentemente, dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74. Specifici compiti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sono stati conferiti agli OIV dal d.lgs. 33/2013 e dalla l. 190/2012.**

**Le funzioni già affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione dal d.lgs. 33/2013 sono state rafforzate dalle modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012.**

**La nuova disciplina, improntata su una logica di coordinamento e maggiore comunicazione tra OIV e RPCT e di relazione dello stesso OIV con ANAC, prevede un più ampio coinvolgimento degli OIV chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.**

**In linea con quanto già disposto dall'art. 44 del d.lgs. 33/2013, detti organismi, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verificano che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo essi offrono un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori (cfr. Allegato 1, § 2. Compiti dei principali attori). In rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, l'OIV verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della l. 190/2012). Nell'ambito di tale verifica, l'OIV ha la possibilità di chiedere al RPCT**



informazioni e documenti che ritiene necessari e può anche effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012).

La connessione fra gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza già prevista dal d.lgs. 150/2009 ha trovato conferma nel d.lgs. 33/2013 ove si è affermato che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione (art. 10). Ne consegue che gli OIV sono tenuti a verificare la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori. Inoltre, essi utilizzano i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale, del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati (art. 44). L'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al RPCT, è svolta con il coinvolgimento dell'OIV, al quale il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento (art. 43).

Le modifiche normative che si sono succedute nel tempo hanno mantenuto inalterato il compito affidato agli OIV di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. 150/2009) (cfr. Parte III § 4.4. "L'attestazione OIV sulla trasparenza"). Detta attività continua a rivestire particolare importanza per ANAC che, nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri di controllo e di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, definisce annualmente le modalità per la predisposizione dell'attestazione. Tale attestazione va pubblicata, da parte del RPCT, entro il 30 aprile.

Il lavoro di integrazione del piano triennale per la prevenzione e corruzione, come da decreto del 2 dicembre 2017, sottolinea che i collegamenti tra i due piani devono effettivamente convergere. Nel Piano della Performance devono essere, in altre parole, presenti i processi e le attività necessarie per dare piena attuazione alle previsioni del PTPCT. Il ritardo organizzativo e attuativo, rappresentano ancora ostacoli evidenti all'integrazione dei singoli processi. Il collegamento dei vari documenti di programmazione, così come quello tra i responsabili della redazione degli stessi, può, pertanto, rappresentare l'obiettivo da raggiungere nel medio periodo.

È il caso di ricordare, in questa ottica, che in un sistema integrato gli elementi, inerenti la programmazione dell'Ente, devono essere tra loro collegati:

- Piano della performance;
- Piano anticorruzione;
- Codice di comportamento;
- Conflitto d'interesse;
- Incarichi d'ufficio ed extra - istituzionali: incompatibilità ed inconfiribilità;
- Rotazione del personale;



- Benessere organizzativo.

Al fine di facilitare tale coordinamento tra il sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, l'OIV individua, nell'allegato A) che forma parte integrante del presente verbale, specifici obiettivi che possono essere misure operative in tema di prevenzione dei fenomeni corruzione.

Si rammenta che, per quanto attiene la rendicontazione delle attività per il 2020 l'OIV richiederà che nella Relazione sulla Performance sia dato conto specificatamente dei risultati raggiunti in materia di contrasto al fenomeno della corruzione e di trasparenza dell'azione amministrativa, sotto il profilo della performance individuale ed organizzativa, rispetto a quanto contenuto nel PTPCT.

Il presente, a cura del supporto sarà trasmesso al Sindaco, ai componenti della Giunta Comunale, al Segretario Generale, ai titolari di posizione organizzativa ed al Collegio dei Revisori dei Conti.

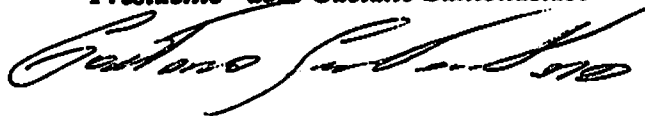
**Il supporto Tecnico**

**Pierina Pettrone**



*L'Organismo Indipendente di Valutazione*

*Presidente - dott. Gaetano Santonastaso*



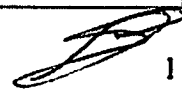
ALLEGATO A)

**OGGETTO: INDIVIDUAZIONE OBIETTIVI DA INDIVIDUARE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE**

Nell'ambito della redazione degli atti programmatici è possibile e opportuno individuare specifici obiettivi che possono essere anche specifiche misure in tema di prevenzione dei fenomeni corruzione.

A titolo di esempio si evidenziano alcuni possibili obiettivi che possono essere attribuiti ai dirigenti e responsabili dei vari servizi.

OBIETTIVO	ATTIVITÀ	INDICATORE DI RISULTATO	STRUMENTO DI VERIFICA
Revisione elenco procedimenti amministrativi con graduazione dei rischi corruttivi.	Si tratta di individuare i procedimenti amministrativi di ciascuna area con l'individuazione del responsabile del procedimento, dell'istruttoria e del sostituto in caso di inadempimento. Tale prospetto dovrà essere pubblicato nel portale dell'ente nell'apposita sezione "amministrazione trasparente".	100% dei procedimenti individuati e graduati.	Tali prospetti dovranno essere trasmessi con nota protocollata al responsabile dell'anticorruzione dell'ente e successivamente pubblicati sul sito dell'ente.
Individuazione delle azioni di prevenzione della corruzione con priorità ai procedimenti con il più elevato coefficiente di rischio corruttivo al fine della redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.	Individuazione delle misure di prevenzione da individuare.	N. di misure individuate; N. azioni messe in atto.	Trasmissione atti alla Struttura Operativa della Trasparenza e dell'Anticorruzione.
Rotazione dei titolari di Posizioni Organizzative addetti alle aree a più elevato rischio corruttivo.	Individuazione delle posizioni organizzative a maggiore rischio. Individuazione dei criteri per l'effettuazione della effettiva rotazione delle posizioni organizzative.	N. di posizioni organizzative effettivamente sottoposte a rotazione.	Effettuazione
Elaborazione e trasmissione delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità ed inconferibilità per gli incarichi di dirigenza e di posizione organizzativa.	Predisposizione del modello ed elaborazione della dichiarazione. Esecuzione controllo sulla veridicità delle dichiarazioni costituite. Sulla base delle indicazioni ANAC espresse con circolare n. 8 del 18 febbraio 2015.	Controllo di almeno il 10% delle autocertificazioni. N. di pratiche controllate: Verifica sulla disposizione di cui al c. 1-bis dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 relative al divieto di conferire incarichi a soggetti che rivestano o che abbiano rivestito negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le	Trasmissione della nota all'ufficio personale dell'ente e attestazione del controllo.



OBIETTIVO	ATTIVITÀ	INDICATORE DI RISULTATO	STRUMENTO DI VERIFICA
		<p>predette organizzazioni.  <b>Art. 53, c. 1-bis</b>  Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.</p>	
<p>Corretta composizione delle commissioni di gara ai sensi dell'art. 84, c. 8 del D.Lgs. n. 163/2006.</p>	<p>Si tratta di verificare il rispetto delle prescrizioni imposte dal comma 4 dell'art. 84 del codice dei contratti per evitare che si possano creare situazioni di potenziale conflittualità di interesse.</p>	<p>Controllo di almeno il 10% delle commissioni formate all'interno dell'ente.  N. di pratiche controllate:  <b>Art. 84, c. 4, del D.Lgs. n. 163/2006</b>  I commissari diversi dal Presidente non devono aver svolto né possono svolgere alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta.</p>	
<p>Veridicità delle dichiarazioni di autocertificazione e conseguente implementazione e monitoraggio del piano anticorruzione.</p>	<p>Predisposizione della modulistica di autocertificazione inerente alla procedura di formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la Pubblica Amministrazione.</p>	<p>Controllo del 20% delle dichiarazioni.  <b>Art. 35, c. 1, del D.Lgs. n. 165/2001</b>  Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:  a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;  b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie,</p>	<p>Predisposizione del report con evidenza del numero di dichiarazioni acquisite e del numero di dichiarazioni controllate con relativo esito e relativa nota di trasmissione del report al Responsabile della Prevenzione per la corruzione.</p>

OBIETTIVO	ATTIVITÀ	INDICATORE DI RISULTATO	STRUMENTO DI VERIFICA
		all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.	
Rispetto delle misure in materia di anticorruzione: Implementazione e monitoraggio piano anticorruzione.	Inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere d'invito della clausola di salvaguardia relativa alla condizione per cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara ed alla risoluzione del contratto.	Inserimento di clausola nel 100% dei avvisi, bandi di gara e lettere d'invito.	
Rispetto delle misure in materia di anticorruzione: Implementazione e monitoraggio piano anticorruzione.	Monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge e dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti.	Report semestrale e pubblicazione dei dati nell'apposita sezione del portale internet.	
Rispetto delle misure in materia di anticorruzione: Implementazione e monitoraggio piano anticorruzione.	Definizione e applicazione di criteri oggettivi per l'erogazione di contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.	Predisposizione regolamento che individua i criteri per l'erogazione.	Verifica del rispetto dei criteri stabiliti dal regolamento.
Rispetto delle misure in materia di anticorruzione: Implementazione e monitoraggio piano anticorruzione.	Corretta redazione e applicazione dei contratti pubblici.	Verifica della corretta esecuzione dei contratti con particolare riferimento all'esecuzione delle attività e delle fatture controllate.	
Rispetto delle misure in materia di anticorruzione:	Corretta applicazione delle varianti in corso d'opera.	Verifica del 50% delle varianti con particolare riferimento ai rilievi	





OBIETTIVO	ATTIVITÀ	INDICATORE DI RISULTATO	STRUMENTO DI VERIFICA
Implementazione e monitoraggio piano anticorruzione.		formulati da ANAC con il comunicato 24 novembre 2014.	
Rispetto delle misure in materia di anticorruzione: Implementazione e monitoraggio piano anticorruzione.	Procedure di gara: misure di prevenzione.	Rotazione dei componenti delle commissioni di gara per tutte le gare diverse dalle procedure aperte.	Avvenuta rotazione di n. commissioni.
Rispetto delle misure in materia di anticorruzione: Implementazione e monitoraggio piano anticorruzione.	Requisiti di incompatibilità, inconferibilità, conflitto di interessi per i dipendenti dell'Ente.	<p>Procedura e individuazione di modelli di dichiarazioni sostitutive e autocertificazione e attivazione delle procedure di controllo delle certificazioni.</p> <p><b>Art. 6 del c.d. Codice di comportamento</b>  <b>Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse</b>  Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi e regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:</p> <p>a) se in prima persona, suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;</p> <p>b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle</p>	Predisposizione modulistica e ricevimento delle dichiarazioni dei dipendenti.

OBIETTIVO	ATTIVITÀ	INDICATORE DI RISULTATO	STRUMENTO DI VERIFICA
		<p>pratiche a lui affidate. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.</p> <p><b>Art. 7 - Obbligo di astensione</b>  Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.  Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.</p>	

OBIETTIVO	ATTIVITÀ	INDICATORE DI RISULTATO	STRUMENTO DI VERIFICA
Misure di prevenzione della corruzione per gli incarichi di consulenza e collaborazione concessi dall'Ente.	Preparazione attestazioni da far compilare agli affidatari di incarichi di collaborazione e consulenza da parte dell'ente. Pubblicazione degli stessi.	100% degli incarichi pubblicati con relativa attestazione e curriculum in formato europeo vigente.	

