

**RELAZIONE DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE SULL'AGGIORNAMENTO DEL PIANO
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2017-2019 A SEGUITO
DELLA CONSULTAZIONE INTERNA ED ESTERNA**

Con decreto della Sindaca metropolitana n. 6 - 901/2017 del 27.01.2017 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione (PTPC) - Aggiornamento 2017 - 2019 ed è stato pubblicato sul sito istituzionale anche nella sezione Amministrazione trasparente

(http://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/documents/78035/6287530/PTPC_2017_2019/7a68c88e-2349-4c0f-8da1-495909d1649c), come indicato dall'Anac nell'ambito del Piano Nazionale Anticorruzione.

Si è avviata quindi la fase della consultazione interna ed esterna, nella quale tutti i soggetti interessati hanno potuto prenderne visione e presentare osservazioni alla casella di posta elettronica segreteria.generale@cittametropolitana.torino.it nel termine di trenta giorni dalla pubblicazione, quindi entro il 28 febbraio 2017.

Sono pervenute le seguenti osservazioni al Piano:

| <i>Data segnalazione</i> | <i>Soggetto proponente</i> | <i>Oggetto segnalazione</i> |
|--------------------------|---|---|
| 02 febbraio 2017 | RSU CGIL Città Metropolitana di Torino Delegati RSU CGIL trasferiti in Regione | Richiesta di eliminazione dal PTPC di alcune frasi: - "l'Ente non è stato in grado di garantire la continuità dei rapporti economico-professionali (ad esempio il rinnovo delle posizioni organizzative)"; - "comportamenti, da parte dei lavoratori, al limite del rispetto delle regole contenute nel Codice medesimo"; - "tale instabilità organizzativa ha generato, altresì, un abbassamento del livello dei servizi erogati alla collettività" - "va dedicata particolare attenzione, all'interno del PTPC, alle possibili conseguenze dell'interferenza e dei contatti del personale che opera nei diversi uffici, determinando le condizioni organizzative per scongiurare fenomeni di <i>mala administration</i> " |
| 01 marzo 2017 | Organizzazione Sindacale CSA | Richiesta di inserimento, per gli aspetti che possano riguardare sia la rotazione del personale, prevista a seguito della ricognizione effettuata sui procedimenti, che l'eventuale condivisione di strutture, personale ed uffici col Comune di Torino ed altre similari, la preventiva informazione alle OOSS, al fine di potersi confrontare sia in merito ai singoli procedimenti e decisioni che atterranno alle Aree, che sulle condizioni organizzative dei singoli |

| | | |
|---------------|---|---|
| | | uffici o delle strutture e dei dipendenti in caso di condivisione di strutture con altri enti. |
| 01 marzo 2017 | N. 3 dipendenti della Città Metropolitana di Torino | <p>Richiesta di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inserimento di un indice ai fini di una più snella e semplice lettura e consultabilità del Piano; - introduzione, ai fini di una maggiore oggettività, di una codificazione dei rischi e delle correlate misure di prevenzione, nonché individuazione di un metodo di valutazione dei rischi costruito attraverso l'esplicitazione dei parametri della frequenza e dell'intensità del danno; - previsione di un'azione di supporto/accompagnamento costante, concreto e preventivo dell'attività dell'intera Struttura, da parte delle figure fondamentali del Direttore Generale e del Segretario Generale, in funzione di reale garanzia e stimolo alla correttezza operativa; - specificazione degli eventuali rischi connessi alle rilevanti funzioni del Direttore Generale e del Segretario Generale; - inserimento di integrazioni alla mappatura delle aree di rischio allegata al Piano in relazione ai seguenti procedimenti/processi: <ul style="list-style-type: none"> 1) affidamento contratti pubblici (lavori, servizi, forniture) in situazioni anomale/ emergenziali 2) procedure in economia ed affidamenti diretti 3) procedure di affidamento dei servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria 4) gestione della corrispondenza/comunicazione con gli operatori economici e corretta archiviazione della documentazione 5) attribuzione/mantenimento di incarichi (responsabilità d'ufficio, PO, AP, o dirigenze/direzioni) e correlati riconoscimenti professionali (importanti ai fini del curriculum) ed economici. |

| | | |
|---------------|---|--|
| 01 marzo 2017 | Dirigente Servizio Relazioni con il pubblico | Richiesta di valutazione dell'adeguatezza delle misure di custodia dei beni in dotazione al Servizio (in particolare cartine escursionistiche e strumentazione elettronica per il rilascio delle tessere di libera circolazione sui mezzi di trasporto pubblico per disabili). |
|---------------|---|--|

In relazione a tali osservazioni, si precisa quanto segue:

**Osservazioni presentate da RSU CGIL Città Metropolitana di Torino
Delegati RSU CGIL trasferiti in Regione**

Con nota prot. 13513 /17 del 3 febbraio 2017 il Segretario – Direttore Generale ha fornito riscontro alla mail del 2 febbraio u.s. pervenuta da “RSU CGIL Città Metropolitana di Torino Delegati RSU CGIL trasferiti in Regione”, dando atto che all’esito della consultazione, si sarebbe proceduto all’aggiornamento del Piano medesimo qualora le osservazioni presentate lo avessero reso necessario e che la consultazione è proprio finalizzata a migliorare ed a condividere i contenuti del Piano, al fine di renderlo il più efficace e condiviso possibile da tutti i soggetti interessati. Nel merito, è stato precisato che le frasi in questione si riferiscono ad una situazione generale in cui l’Ente si è trovato, suo malgrado, ad operare e che il significato delle espressioni utilizzate va ricondotto al contesto di incertezza sul futuro dell’Ente, generato dal processo di riforma, che ha comportato il comprensibile timore dei dipendenti circa il loro futuro professionale, acuito dalla mancata riorganizzazione dell’Ente che non ha permesso di definire il nuovo assetto organizzativo con l’indicazione della definitiva configurazione della tecnostruttura a tutti i livelli organizzativi.

Si è pertanto proposto di emendare come segue il testo oggetto della segnalazione:
(in colore rosso le modifiche proposte):

“Il processo avviato con la riforma istituzionale “Delrio” ha avuto riflessi negativi significativi sugli enti di area vasta; l’incertezza economica e organizzativa che ne è derivata ha contribuito a creare un contesto di incertezza sul futuro dell’Ente generato dal processo di riforma che ha comportato il comprensibile timore dei dipendenti circa il loro futuro professionale, acuito dalla mancata riorganizzazione dell’Ente, dovuta al lungo processo conseguente alla riforma “Delrio” (ridefinizione delle funzioni della Città Metropolitana e riallocazione di alcune funzioni presso la Regione Piemonte con conseguente trasferimento di personale). Tale situazione non ha finora permesso di definire il nuovo assetto organizzativo con l’indicazione della definitiva configurazione della tecnostruttura a tutti i livelli organizzativi, prevista, peraltro, a breve.

Si è creata, quindi, una situazione dove sono aumentate le conseguenti difficoltà dei lavoratori, laddove, comprensibilmente, gli stessi necessitano, invece, di risorse finanziarie adeguate e di certezze circa l’organizzazione dell’Ente per poter operare in un contesto ed in un ambiente di lavoro adeguato.

Purtroppo, questa situazione ha creato in alcune isolate e circoscritte situazioni il verificarsi di episodi di segnalazioni relative a comportamenti di singoli lavoratori al limite del rispetto del Codice di comportamento.

La situazione di deterioramento delle condizioni economiche e di certezza organizzativa prodottasi in conseguenza della riforma Delrio e del lungo processo che ne è scaturito, ha, purtroppo comportato, anche, una maggiore difficoltà nel mantenere gli adeguati livelli dei servizi finora resi alla collettività”.

- “Permane, inoltre, la fase transitoria conseguente al processo di riordino delle funzioni, previsto dalla legge n. 56/2014 e dalla legge regionale n. 23/2015: i dipendenti che seguono le funzioni riallocate presso la Regione, fino alla stipulazione di specifici accordi e definizione dei rapporti tra Enti e Regione sul trasferimento di beni mobili e immobili, continuano ad operare nella sede dell’Ente di provenienza e con le dotazioni strumentali in uso; ne consegue che va dedicata particolare attenzione, all’interno del PTPC, alle possibili conseguenze gestionali, organizzative e di accesso dell’utenza esterna, dell’interferenza e dei contatti del personale che opera nei diversi uffici regionali e della Città Metropolitana, determinando condizioni organizzative idonee anche attraverso l’individuazione di apposite sedi alternative per i dipendenti regionali.”

Durante l’incontro con le organizzazioni sindacali tenutosi in data 3 febbraio u.s. è stato chiarito l’equivoco e l’Amministrazione si è impegnata a pubblicare un comunicato stampa (diffuso sulla rete Intranet in data 06 febbraio 2017), il cui contenuto viene di seguito riportato:

“In data 3 febbraio si è tenuto un incontro tra Amministrazione ed organizzazioni sindacali, nel corso del quale sono state affrontate le tematiche sollevate con il comunicato dei delegati RSU della CGIL, trasmesso a tutti i dipendenti, inerenti il piano di prevenzione della corruzione.

Si informa che in relazione agli elementi di criticità esposti in tale comunicato sindacale l’Amministrazione ha evidenziato che il piano viene redatto sulla base delle indicazioni fornite dall’A.N.A.C.; tra tali indicazioni figura quella relativa alla necessità di corredare il piano stesso con una analisi del contesto interno-esterno, cosa che è stata fatta con la premessa al piano allegato al decreto della Sindaca metropolitana.

E’ nell’ambito di tale analisi di contesto che sono state evidenziate da parte sindacale alcune rilevanti criticità “lesive della dignità dei lavoratori e della verità dei fatti”.

Al proposito l’Amministrazione ha sottolineato che tale lettura del documento non corrisponde né a quanto riportato nello stesso, né all’intenzione dell’estensore; l’analisi, infatti, è finalizzata ad evidenziare che il recente passato dell’Ente, in particolare, ha visto da un lato una forte riduzione delle capacità finanziarie che hanno impedito un adeguato finanziamento dei servizi resi al cittadino, dall’altro una prolungata incertezza dell’ordinamento (ruolo, funzioni, organizzazione etc.) connesso al riordino che ha interessato le Province.

Il complesso di questi condizionamenti, esterni all’Ente, oltre a determinare una difficoltà nel rendere i servizi al cittadino ha comportato e comporta ancora, probabilmente, una fase di disagio e scoraggiamento dei dipendenti, ai quali non è certo ascrivibile in questo senso la difficoltà di funzionamento attuale.

Al contrario, l’Amministrazione ha assicurato che sarà data evidenza della capacità dei lavoratori di operare in un contesto così difficile e complesso, assicurando il migliore contributo possibile alle necessità di funzionamento dell’Ente.

Rilevato comunque che l'estensione del testo potrebbe dar adito a letture non corrispondenti alle intenzioni dell'Amministrazione, è stata data rassicurazione alle organizzazioni sindacali circa la volontà di rielaborare il testo tenendo conto delle osservazioni che verranno avanzate."

Con mail del 06 febbraio u.s. l'organizzazione sindacale FP CGIL Città Metropolitana di Torino ha ritenuto condivisibili gli emendamenti proposti, salvo il richiamo a segnalazioni circa comportamenti "al limite" delle regole.

Nell'ambito della valutazione espressa dal Responsabile per la Prevenzione della corruzione in sede di analisi del contesto interno nella versione originaria del Piano - come previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), in cui l'Anac ha ribadito l'importanza di segnalare la complessità organizzativa dell'Amministrazione, attraverso l'esame della struttura organizzativa, dei ruoli e delle responsabilità interne, così come delle politiche, degli obiettivi e strategie dell'ente, anche utilizzando dati su eventi o ipotesi di reato verificatesi in passato o su procedure derivanti dagli esiti del controllo interno - in accoglimento e recepimento delle istanze pervenute, il periodo comprensivo di tale locuzione ("al limite") viene pertanto espunto dalla versione finale del testo, di seguito riportata (in colore rosso le modifiche proposte):

"Il processo avviato con la riforma istituzionale "Delrio" ha avuto riflessi negativi significativi sugli enti di area vasta; l'incertezza economica e organizzativa che ne è derivata ha contribuito a creare un contesto di incertezza sul futuro dell'Ente generato dal processo di riforma che ha comportato il comprensibile timore dei dipendenti circa il loro futuro professionale, acuito dalla mancata riorganizzazione dell'Ente, dovuta al lungo processo conseguente alla riforma "Delrio" (ridefinizione delle funzioni della Città Metropolitana e riallocazione di alcune funzioni presso la Regione Piemonte con conseguente trasferimento di personale). Tale situazione non ha finora permesso di definire il nuovo assetto organizzativo con l'indicazione della definitiva configurazione della tecnostruttura a tutti i livelli organizzativi, prevista, peraltro, a breve.

Si è creata, quindi, una situazione dove sono aumentate le conseguenti difficoltà dei lavoratori, laddove, comprensibilmente, gli stessi necessitano, invece, di risorse finanziarie adeguate e di certezze circa l'organizzazione dell'Ente per poter operare in un contesto ed in un ambiente di lavoro adeguato.

La situazione di deterioramento delle condizioni economiche e di certezza organizzativa prodottasi in conseguenza della riforma Delrio e del lungo processo che ne è scaturito, ha, purtroppo comportato, anche, una maggiore difficoltà nel mantenere gli adeguati livelli dei servizi finora resi alla collettività".

- "Permane, inoltre, la fase transitoria conseguente al processo di riordino delle funzioni, previsto dalla legge 56/2014 e dalla legge regionale n. 23/2015: i dipendenti che seguono le funzioni riallocate presso la Regione, fino alla stipulazione di specifici accordi e definizione dei rapporti tra Enti e Regione sul trasferimento di beni mobili e immobili, continuano ad operare nella sede dell'Ente di provenienza e con le dotazioni strumentali in uso; ne consegue che va dedicata particolare attenzione, all'interno del PTPC, alle possibili conseguenze gestionali, organizzative e di accesso dell'utenza esterna, dell'interferenza e dei contatti del personale che opera nei diversi uffici regionali e della Città Metropolitana, determinando condizioni organizzative idonee anche attraverso l'individuazione di apposite sedi alternative per i dipendenti regionali."

Osservazione presentata da Organizzazione Sindacale CSA

Si ritiene condivisibile l'osservazione presentata; pertanto si prevede di inserire nell'ambito del Piano, nella parte introduttiva, il richiamo al "rispetto delle prerogative sindacali" ogniqualvolta venga in considerazione il personale dipendente, per gli aspetti, ad es., che possano riguardare sia la rotazione, prevista a seguito della ricognizione effettuata sui procedimenti, che l'eventuale condivisione di strutture, personale ed uffici col Comune di Torino, e per ogni altra fattispecie in cui si coinvolga l'attività dei dipendenti, secondo quanto previsto dalle norme e dai contratti vigenti in materia.

Osservazioni presentate da n. 3 dipendenti della Città Metropolitana di Torino

In merito alla richiesta di inserimento di un indice ai fini di una più snella e semplice lettura e consultabilità del Piano, si concorda sull'utilità di tale strumento che viene introdotto nella versione risultante a seguito della consultazione.

In relazione all'introduzione, ai fini di una maggiore oggettività, di una codificazione dei rischi e delle correlate misure di prevenzione, nonché individuazione di un metodo di valutazione dei rischi costruito attraverso l'esplicitazione dei parametri della frequenza e dell'intensità del danno, si precisa che l'attuale Aggiornamento del Piano è già stato costruito con una metodologia che tiene conto degli elementi indicati attraverso una specifica graduazione del rischio – che si è ritenuto di semplificare nel linguaggio utilizzando le tre espressioni rischio "alto", "medio", "basso".

In ogni caso, si evidenzia che, a seguito della costituzione del "Tavolo anticorruzione" presso la Città Metropolitana di Torino, formato dai Referenti delle Zone Omogenee, che ha il compito di approfondire i temi dell'anticorruzione anche ai fini di un supporto ai Comuni del territorio metropolitano per la predisposizione dei rispettivi Piani per la prevenzione della corruzione – come emerso anche in occasione del Seminario organizzato dall'Anci nel mese di gennaio u.s. sul tema in parola -, è programmato uno specifico approfondimento proprio della valutazione del rischio (*risk assessment*) con il contributo di Anci Piemonte e delle Università del territorio, nonché della relativa individuazione delle misure di prevenzione.

Con riguardo, poi, alla previsione di un'azione di supporto/accompagnamento costante, concreto e preventivo dell'attività dell'intera Struttura, da parte delle figure fondamentali del Direttore Generale e del Segretario Generale, in funzione di reale garanzia e stimolo alla correttezza operativa, si precisa quanto segue.

In relazione alla funzione svolta dalla Direzione Generale, la stessa, come da Regolamenti interni, attiene al coordinamento ed impulso delle varie Direzioni dell'Ente al fine di rendere maggiormente efficace l'attività amministrativa; in tal senso, pertanto, la medesima svolge funzioni di raccordo e stimolo all'attività, anche al fine di coinvolgere i Direttori e/o i Dirigenti nel processo decisionale, e ciò anche partecipando ad organismi quali la Conferenza di Direzione, la Cabina di regia e

l'Organismo di coordinamento. Quindi, si ritiene che in questi termini debba essere inteso il contributo della Direzione Generale al supporto/accompagnamento costante per quanto concerne l'attività amministrativa.

Con riguardo invece alle funzioni del Segretario Generale, posto che le medesime attengono proprio alla garanzia del corretto agire amministrativo e della conformità alla legge dell'azione amministrativa, si ricorda che viene regolarmente svolto il controllo preventivo sugli atti di governo (deliberazioni e decreti), il controllo successivo con estrazione a campione attraverso specifiche tecniche statistiche – che si sta pensando di potenziare attraverso specifiche metodologie di verifica e confronto direttamente con gli uffici in chiave collaborativa (es., somministrazione di questionari) -, l'ordinaria assistenza amministrativo-giuridica ai Servizi sia tramite la predisposizione di circolari tematiche, sia tramite il supporto e la collaborazione con i singoli Servizi nella predisposizione degli atti.

Peraltro, nel corso del 2016, si è provveduto, attraverso la costituzione di un Gruppo di lavoro per la revisione degli atti amministrativi, alla predisposizione di modelli di varie tipologie di atti che verranno messi a disposizione dei Servizi; e ciò sia ai fini della semplificazione dell'attività amministrativa, sia come azione preparatoria all'informatizzazione dei flussi procedurali che l'Ente sta affrontando sia come adempimento di legge sia come modalità organizzativa interna.

Quanto, ancora, alla specificazione degli eventuali rischi connessi alle rilevanti funzioni del Direttore Generale e del Segretario Generale, si rileva che, come sopra specificato, tali funzioni sono già oggetto di precisa codificazione operata dalle stesse norme che prevedono le medesime, e che, pertanto, allo stato, non si rilevano profili di rischio da individuare e trattare; ciononostante, qualora venissero specificatamente segnalati allo scrivente possibili profili di rischio, si procederà prontamente a valutarli e, se del caso, a trattarli attraverso la individuazione di specifiche misure di prevenzione.

Con riguardo, infine, all'inserimento di integrazioni alla mappatura delle aree di rischio allegata al Piano in relazione ad alcuni procedimenti/processi, si rileva che le medesime sono state recepite nella versione finale della mappatura allegata al Piano, che verrà riapprovato con Decreto sindacale.

Osservazioni presentate dal Dirigente Servizio Relazioni con il pubblico

Con riferimento alla richiesta di valutazione dell'adeguatezza delle misure di custodia dei beni in dotazione al Servizio in parola (in particolare cartine escursionistiche e strumentazione elettronica per il rilascio delle tessere di libera circolazione sui mezzi di trasporto pubblico per disabili), si rileva, in effetti, l'esigenza di implementare le misure di prevenzione già previste nella mappatura sul punto.

In particolare, previa l'effettuazione di una ricognizione del patrimonio in dotazione al Servizio, si propone di predisporre un registro di prelievo, sul quale vengano annotati il numero iniziale dei beni e/o oggetti in dotazione, i singoli prelievi via via effettuati con l'indicazione dei soggetti che prelevano e la conseguente disponibilità residua.

Il Dirigente potrà effettuare verifiche periodiche e/o a campione senza preavviso.
Rispetto poi alla custodia di materiale informatico e/o elettronico, la misura di prevenzione possibile potrebbe essere quella di individuare un apposito armadio dove custodire il materiale medesimo, assegnandone la chiave ad un soggetto designato responsabile della custodia.
In mancanza della effettuazione delle predette misure di prevenzione, sarà considerato responsabile di eventuali anomalie il soggetto designato custode del materiale.

In materia di trasparenza, inoltre, si segnala – come già anticipato nella premessa del Piano approvato – che i Servizi informatici hanno proceduto alla necessaria revisione dell'alberatura della sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'Ente, recependo le indicazioni fornite dall'ANAC sul punto con deliberazione n. 1310 del 28 dicembre 2016 (*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*).
Pertanto risulta necessario approvare la nuova tabella degli obblighi specifici di pubblicazione ed individuazione dei relativi responsabili.

Alla luce di quanto sovraesposto il testo del PTPC, come revisionato a seguito del recepimento delle osservazioni ricevute e delle indicazioni fornite dall'ANAC per quanto concerne la modifica della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente, viene allegato al decreto della Sindaca Metropolitana per l'approvazione.

Considerato il lasso di tempo intercorso tra l'approvazione del Piano (27 gennaio 2017) e l'approvazione delle modifiche al medesimo al termine della fase di consultazione, che porterà all'approvazione dell'aggiornamento del Piano con nuovo decreto sindacale in fase di sottoscrizione, si ritiene, per agevolare i Servizi nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, di dover modificare i tempi previsti nella "mappatura dei processi e procedimenti per aree di rischio", in particolare sostituendo tutte le scadenze del "30 aprile 2017" con la nuova scadenza del "30 giugno 2017".

Resta inteso che qualsiasi eventuale ulteriore proposta di modifica e/o osservazione venisse in seguito formulata sarà oggetto di valutazione e, se del caso, verrà recepita nel testo del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione, mediante l'adozione di apposito decreto sindacale di modifica. Ciò in attuazione del principio secondo cui il Piano ha carattere dinamico, a formazione ed implementazione progressiva e deve avere la massima aderenza possibile alla realtà istituzionale di riferimento, seguendone gli sviluppi.

Torino, 08.03.2017

Il Segretario – Direttore Generale
dott. Giuseppe Formichella