



Comune di Sarnonico

Provincia di Trento

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2024/2026

Art. 6 commi da 1 a 4 del D. Lgs. n. 80 del 09.06.2021,
convertito con modificazioni nella legge n. 113 del 06.08.2021 e s.m.i. art. 4
(Piano integrato di attività e organizzazione) della Legge Regionale 7/2021

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA n. 136 del 29.11.2024

INDICE

REFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.1 DATI DI CONTESTO	5
1.2 POPOLAZIONE	5
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO	5
2.1.1 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	5
2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE	6
2.2.1 PNRR	6
2.2.2 PROGRAMMAZIONE E INVESTIMENTI	6
2.3 SOTTOSEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	7
2.3.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.3.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	13
2.3.3 MAPPATURA DEI PROCESSI	16
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	17
3.1 IL LAVORO AGILE	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	17
4. MONITORAGGIO	Errore. Il segnalibro non è definito.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, è un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni. È stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Si stabilisce che le amministrazioni con più di 50 dipendenti (esclusi gli istituti scolastici) debbano riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione.

Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente. Definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati
- al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale
- allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali
- e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- e le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Per i comuni con meno di 50 dipendenti è prevista la possibilità di predisporre un PIAO in forma semplificata che vada a racchiudere l'analisi dei rischi corruttivi, le misure di prevenzione della corruzione, l'analisi della struttura organizzativa e le modalità di valorizzazione del capitale umano.

Ne risulta quindi:

SEZIONE	SOTTOSEZIONI	OBBLIGO SI/NO
SEZIONE 1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	SI
SEZIONE 2	VALORE PUBBLICO	NO
	PERFORMANCE	NO
	RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	SI
SEZIONE 3	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	SI
	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	SI
	PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE	SI
SEZIONE 4	MONITORAGGIO	NO

Si osserva e rileva che il legislatore ha previsto che il PIAO debba essere adottato dopo il bilancio, e non potrebbe essere diversamente ove si consideri necessario rendere coerente il PIAO con le scelte dell'amministrazione.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: Comune di Saronico
Indirizzo: via Mendola, 1 – CAP 38011 – Saronico
Sito web istituzionale: www.comune.saronico.tn.it
Telefono: 0463-831263
E-mail: comune@comune.saronico.tn.it
PEC: comune@pec.comune.saronico.tn.it
CODICE FISCALE: 00256300229
PARTITA IVA: 00453840225



1.1 DATI DI CONTESTO

Il Comune di Sarnonico è un paese montano situato nella Provincia Autonoma di Trento e nello specifico nell'alta Val di Non. Tale valle è caratterizzata, e conosciuta, per la coltivazione delle mele. Inoltre sul territorio comunale è presente il Dolomiti Golf club.

D'estate è rinomata tra gli amanti delle passeggiate per boschi e monti, ma anche punto di ritrovo per gli amanti della mountain-bike con molti itinerari, dai più semplici e pianeggianti ai più scoscesi ed impegnativi.

Elementi di riconoscimento di Sarnonico sono il parco giochi, punto di riferimento per le famiglie residenti ma anche per i turisti, il Centro sportivo con bar ristorante pizzeria, campo da calcetto in sintetico, campo da basket e sala polifunzionale e il punto lettura.

1.2 POPOLAZIONE

Nel Comune di Sarnonico alla fine del 2023 risiedono 790 persone, di cui 398 maschi e 392 femmine, distribuite su 12 kmq con una densità abitativa pari a 65 abitanti per kmq.

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

Questo ente non è tenuto alla adozione della sottosezione Valore Pubblico.

2.1.1 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Si ritiene utile che il Piano delle azioni positive sia compreso, quanto meno nelle linee guida, nel PIAO e che sia collegato in questa sezione. Ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le PA devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità. Le disposizioni del citato D.lgs hanno ad oggetto misure volte ad eliminare la discriminazione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito. La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento). Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie sociali.

Il piano favorisce il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi. La predisposizione del piano è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Sarnonico, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi e delle pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Il Piano di azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità.

Al 31/12/2023 la situazione del personale dipendente con contratto a tempo determinato o indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A
Donne	0	1	1	1
Uomini	0	2	3	0
Totale	0	3	4	1

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le azioni positive individuali sono:

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- Tutelare l'ambiente di lavoro, prevedendo e contrastando ogni forma di molestia
- Riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità
- Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità

Il Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigilanza saranno raccolti, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente al fine di procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.

Per una corretta valutazione delle attività programmate attribuite ai principali servizi offerti agli utenti, si evidenziano le principali tipologie di servizi pubblici con le modalità di gestione e programmazione futura:

SERVIZI GESTITI IN FORMA DIRETTA:

SERVIZIO	GESTIONE	PROGRAMMAZIONE FUTURA
Servizio idrico integrato	Diretta in economia	Diretta in economia
Viabilità	Diretta in economia	Diretta in economia
Illuminazione Pubblica	Diretta in economia	Diretta in economia
Verde pubblico	Diretta in economia	Diretta in economia
Cimitero	Diretta in economia	Diretta in economia
Cultura e promozione del territorio	Diretta in economia	Diretta in economia

SERVIZI GESTITI IN FORMA ASSOCIATA:

SERVIZIO	GESTIONE	PROGRAMMAZIONE FUTURA
Servizio Segreteria	In convenzione	In convenzione
Servizio finanziario	In convenzione	In convenzione
Scuola Materna provinciale (escluso personale insegnante)	Diretta con finanziamento della PAT	Diretta con finanziamento della PAT
Nido d'infanzia	Diretta col finanziamento della PAT	Diretta col finanziamento PAT
Gestione patrimonio forestale	Vigilanza Boschiva in convenzione con capofila il Comune di Borgo d'Anaunia.	Vigilanza Boschiva in Convenzione con capofila il Comune di Borgo d'Anaunia.
Politiche giovanili	In convenzione con il Comunità della Val di Non	In convenzione con la Comunità della val di Non
Servizio entrate		
Riscossioni tributi	Affido a Trentino riscossioni Spa (società in-house)	Affido a Trentino riscossioni Spa (società in-house)
Riscossioni sanzioni codice della strada	Affido a Trentino Riscossioni Spa	Affido a Trentino Riscossioni Spa
Servizio di polizia locale	In convenzione i comuni dell'Alta Val di Non	In convenzione con i Comuni dell'Alta Val di Non
Piano Giovani	In convenzione con Comune capofila il Comune di Borgo d'Anaunia.	In convenzione con Comune capofila il Comune di Borgo d'Anaunia.

2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

Questo ente non è tenuto alla adozione della sottosezione Performance in quanto ente con un numero di abitanti inferiore a 15.000 e un numero di dipendenti inferiore a 50.

Peraltro, ai fini dell'erogazione delle retribuzioni accessorie incentivanti, gli obiettivi saranno indicati nelle schede di valutazione del segretario comunale e dei titolari di posizione organizzativa. Per il restante personale gli obiettivi saranno individuati negli accordi decentrati per l'erogazione della quota obiettivi specifici del fondo per la riorganizzazione e l'efficacia del personale.

La struttura in questi ultimi anni è comunque impegnata nell'affrontare gli adempimenti riguardanti il PNRR sviluppando i progetti di seguito indicati:

2.2.1 PNRR

L'ente ha provveduto a richiedere i finanziamenti per vari bandi attivati come di seguito indicato:

- MIC3 – Investimento 1.3 “Migliorare l'efficienza energetica in cinema, teatri e musei”
- Sostituzione delle sorgenti luminose esistenti
- Installazione di nuovi corpi illuminanti
- MIC1 per la digitalizzazione, l'innovazione e la sicurezza nella PA
- SPID-CIE
- Esperienza del cittadino
- App IO

I progetti individuati nel primo e nel secondo punto sono stati conclusi tutti nell'anno 2023.

E' in essere ed in fase di completamento l'intervento presso il teatro “Livio Covi”.

I progetti che devono essere ancora conclusi nel Comune di Sarnonico sono i progetti della missione MIC1, rivolti alla digitalizzazione, e l'obiettivo è quello di concluderli entro l'anno 2025.

Il Comune di Sarnonico si impegna a rispettare i vincoli e le tempistiche per il raggiungimento dei target previsti dal PNRR per sfruttare a pieno le opportunità offerte dallo stesso, incluso il rispetto dei tempi medi di pagamento.

Per una piena e puntuale attuazione dei progetti PNRR il Comune di Sarnonico ha attribuito le:

- Attività gestionali tecnico amministrative delle opere pubbliche: Ufficio Tecnico
- Attività gestionali tecnico amministrative digitalizzazione e innovazione: Ufficio Anagrafe
- Attività contabili: Ufficio ragioneria

Si evidenzia che dal 14.04.2024 il Comune di Sarnonico ha un Segretario comunale a scavalco che presta servizio per un giorno alla settimana. Il concorso per la copertura definitiva del posto di Segretario comunale è stato bandito nel mese di settembre 2024. La conclusione è stimata per la fine dell'anno in corso.

PROGRAMMAZIONE E INVESTIMENTI

Quest'amministrazione si è insediata a seguito delle elezioni di settembre 2020. Con delibera consiliare n. 22 del 09.10.2020 sono state approvate, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 18 dello Statuto comunale, le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare durante il mandato politico.

La programmazione degli investimenti viene indirizzata prioritariamente agli obiettivi evidenziati nelle linee programmatiche 2020/2025, in particolare:

OGGETTO DEI LAVORI (OPERE E INVESTIMENTI)	Importo complessivo della spesa	Tipologia di finanziamento	EVENTUALE DISPONIBILITA' FINANZIARIA	STATO DI ATTUAZIONE
REALIZZAZIONE NUOVO ASILO NIDO IN CASA SOCIALE. CUP E78H17000070007	400.000,00	Risorse proprie e contr.	400.000,00	CHIUSA
RISANAMENTO CONSERVATIVO CASA BOLEGO II LOTTO. CUP E73J15000300007	1.401.687,36	Risorse proprie e contr.	1.401.687,36	CHIUSA
RIORGANIZZAZIONE URBANA PIAZZA SANTA MARIA. CIP E73D19000070009	180.483,96	Risorse proprie e contr.	180.483,96	CHIUSA
LAVORI DI MESSA IN SICUREZZA DI UN TRATTO DI VIA XXV APRILE NELLA FRAZ. DI SEIO PP.FF. 852/1, 853/1 CC SEIO I E PP.FF. 1529/1, 1527/2 CC SARNONICO. CUP E77H19000710005	121.467,06	Risorse proprie e contr.	121.467,06	CHIUSA
RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA IMPIANTO ILLUMINAZIONE PUBBLICA COMUNE DI SARNONICO". CUP: E71C19000170005	65.000,00	Risorse proprie e contr. D.L. 34/2019	65.000,00	CHIUSA
INTERVENTO DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DELLA COPERTURA DI PALAZZO MORENBERG DI SARNONICO. CUP E79H20000120001	5.734,00	Risorse proprie e contr. D.L. 34/2019	5.734,00	CHIUSA
REALIZZAZIONE STRUTTURA PER AREA FESTE - CUP E73B20000110004	131.720,10	Risorse proprie	131.720,10	CHIUSA
LAVORI DI MESSA IN SICUREZZA DEL MARCIAPIEDE LUNGO LA S.P. 24 - TRATTO RIO MOSCABIO/BICIGRILL - PP.FF. 1527/1 - 1527/3 C.C. SARNONICO. CUP: E79J20000250005	53.000,00	Risorse proprie e contr. L. 160/2019	53.000,00	CHIUSA
INTERVENTO DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DI ALCUNI TRATTI DI PAVIMENTAZIONE IN PORFIDO DELLE VIE DEL CENTRO URBANO DI SARNONICO. CUP E77H20000410001	6.091,78	Risorse proprie e contr. D.L. 34/2019	6.091,78	CHIUSA
NUOVO IMPIANTO ILLUMINAZIONE PUBBLICA IN VIA XXV APRILE FRAZ. SEIO - COMUNE DI SARNONICO". CUP: E72D20000090004	47.000,00	Risorse proprie e contr. Legge 30 dicembre 2021, n. 234	47.000,00	CHIUSA
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DI UN TRATTO DI ILLUMINAZIONE PUBBLICA LUNGO LA S.S. 43 DIR C.C. SARNONICO. CUP E79J20000750005	40.000,00	Risorse proprie e contr. D.L. 34/2019	40.000,00	CHIUSA
RIFACIMENTO E COMPLETAMENTO RETI ACQUEDOTTO POTABILE, FOGNATURA ACQUE NERE E BIANCHE IN VIA DANTE ALIGHIERI E XXV APRILE NELL'ABITATO DI SEIO - FRAZIONE DI SARNONICO". CUP: E78B21000050007	306.300,00	Risorse proprie e contr.	306.300,00	ESECUZIONE
INTERVENTO DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA PER LA MESSA IN SICUREZZA DELLA PAVIMENTAZIONE DEL PIAZZALE DELLA SCUOLA ELEMENTARE DI SARNONICO. CUP E77H21004420001	11.158,00	Risorse proprie e contr. L. 160/2019	11.158,00	CHIUSA
MESSA IN SICUREZZA STRADE VIA G.B. LAMPI, BIVIO VIA GANDHI E VIA KENNEDY, NEL COMUNE DI SARNONICO. CUP E77H21007170005	51.600,00	Risorse proprie e contr. L. 160/2019	51.600,00	CHIUSA
LAVORI DI SISTEMAZIONE PAVIMENTAZIONE VIA MENDOLA PARTE ALTA. CUP E75F21000470005	145.000,00	Risorse proprie e contr.	145.000,00	CHIUSA
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO RETE ILLUMINAZIONE PUBBLICA PARTE VIA C. BATTISTI S.S. 42 - PNRR - M2C4 inv. 2.2 - CUP E79J21005510005	83.100,00	Risorse proprie e contr. L. 160/2019	83.100,00	CHIUSA
RIQUALIFICAZIONE ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DEL TEATRO COMUNALE "LIVIO COVI" - P.ED. 110 C.C. SARNONICO - PNRR - M1C3 inv. 1.3 - CUP E74J22000020001	712.211,56	Risorse proprie e contr. PNRR	712.211,56	ESECUZIONE
MANUTENZIONE STRAORDINARIA CUCINA CENTRO SPORTIVO SARNONICO." CUP: E72H22001000004	110.000,00	Risorse proprie e contr.	110.000,00	CHIUSA
FORNITURA DI ARREDI PER LA CUCINA DEL BAR DEL CENTRO SPORTIVO DI SARNONICO	51.585,57	Risorse proprie e contr.	51.585,57	CHIUSA
MANUTENZIONE STRAORDINARIA STRADE INTERNE DEL COMUNE DI SARNONICO - VIA LARES - VIA IV NOVEMBRE - VIA MANZONI. CUP E77H22003320005	30.000,00	Risorse proprie e contr. Legge 30 dicembre 2021, n. 234	30.000,00	CHIUSA
LAVORI DI SISTEMAZIONE PAVIMENTAZIONE VIA MENDOLA PARTE BASSA. CUP E75F22000660005	105.500,00	Risorse proprie e contr.	105.500,00	CHIUSA
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO TRATTO FINALE I.P. LUNGO S.S. 42 - PNRR - M2C4 inv. 2.2 - CUP E72E22000480001	60.000,00	Risorse proprie e contr. L. 160/2019	60.000,00	CHIUSA
ACQUISTO CORPI ILLUMINANTI PER RELAMPING MUNICIPIO (C.S.E.) - CUP E74J23000080006	138.808,64	Risorse proprie e contr. C.S.E.	138.808,64	CHIUSA
ACQUISTO GENERATORE DI CALORE A BIOMASSA PER MUNICIPIO (C.S.E.) - CUP E74J23000060006	161.514,61	Risorse proprie e contr. C.S.E.	161.514,61	CHIUSA
RIQUALIFICAZIONE IMMOBILI PATRIMONIALI - PNRR - M2C4 inv. 2.2 - CUP E72F23000570001	51.000,00	Risorse proprie e contr. L. 160/2019	51.000,00	CHIUSA
ACQUISTO GENERATORE DI CALORE A BIOMASSA PER CENTRO SPORTIVO (C.S.E.) - CUP E74J23000070006	246.449,68	Risorse proprie e contr. C.S.E.	246.449,68	CHIUSA
ACQUISTO GENERATORE DI CALORE A BIOMASSA PER MAGAZZINI COMUNALI E VVF (C.S.E.) - CUP E74F23000430006	147.883,78	Risorse proprie e contr. C.S.E.	147.883,78	CHIUSA
MANUTENZIONE STRAORDINARIA STRADE. CUP E77H23001930005	7.278,52	Risorse proprie e contr.	7.278,52	CHIUSA
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DI UN TRATTO DI ILLUMINAZIONE PUBBLICA LUNGO LA S.S. 42 - TRATTO SUD". CUP: E79J23002050005	104.000,00	Risorse proprie e contr. D.L. 34/2019	104.000,00	CHIUSA
ACQUISTO GENERATORE DI CALORE A BIOMASSA PER LA CASA SOCIALE PIAZZA S. MARIA (C.S.E.) - CUP E74H23000030006	79.048,89	Risorse proprie e contr. C.S.E.	79.048,89	CHIUSA
INTERVENTO DI RIQUALIFICAZIONE E SISTEMAZIONE DELL'ANDITO ESTERNO DI PALAZZO MORENBERG - CUP: E72F23000320007	113.052,76	Risorse proprie e contr.	113.052,76	ESECUZIONE
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO I.P. VIA DANTE ALIGHIERI - TRATTO VIA XXV APRILE - CUP E72E24000140002	55.000,00	Risorse proprie e contr. L. 160/2019	55.000,00	ESECUZIONE
LAVORI DI RIFACIMENTO RETE ACQUEDOTTO POTABILE IN VIA CASTELLO MORI	39.000,00	Risorse proprie	39.000,00	APPALTO
COMPLETAMENTO AREA VERDE ATTREZZATA IN LOC. SPADOLA	224.840,00	Risorse proprie e contr.	224.840,00	APPROVAZIONE
RISTRUTTURAZIONE, RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA ED AMPLIAMENTO DELLE SCUOLE DI SARNONICO SU P.ED. 110 E P.F. 21/1 IN C.C. SARNONICO - LOTTO 1 E 2	1.600.000,00	Opera non finanziata		
COMPLETAMENTO RETE ACQUEDOTTO Via Kennedy e via Maso Piola-camping	601.500,00	Opera non finanziata		
COSTRUZIONE POZZO PER RICERCA ACQUA POTABILE	97.000,00	Opera non finanziata		
MANUTENZIONE CIMITERO SEIO	500.000,00	Opera non finanziata		
SPOGLIATOI AD USO DEL CENTRO SPORTIVO	250.000,00	Opera non finanziata		
PAVIMENTAZIONE STRADE - VIA MANZONI	427.046,40	Opera non finanziata		
PAVIMENTAZIONE STRADE - VIALE SAN LORENZO	572.953,60	Opera non finanziata		
PAVIMENTAZIONE STRADE - PERTINENZE CHIESA SAN LORENZO	100.000,00	Opera non finanziata		
PAVIMENTAZIONE STRADE - Svincolo SS 43 dir - via Gandhi	256.600,00	Opera non finanziata		
PARCHEGGIO MULTIPIANO VIA MANZONI	755.000,00	Opera non finanziata		

2.3 SOTTOSEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

L'art. 3, comma 1 lettera c) del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dd. 30 giugno 2023, prevede che la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. La sottosezione sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione del rischio corruttivo;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. 33 del 2013.

Il Comune di Sarnonico ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023/2025 con deliberazione della Giunta comunale n. 145 dd. 13.10.2023. Il piano è pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito del Comune di Sarnonico al seguente link: <https://www.comune.sarnonico.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Prevenzione-della-Corruzione/Piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/PIAO-2023-2025>

Il paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 prevede che "le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione, nello specifico:

- non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

L'Autorità (paragrafo 10.1.3 del PNA 2022) ha inoltre indicato di sviluppare progressivamente la mappatura verso tutti i processi svolti dalle amministrazioni ed enti.

Per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti ritiene, in una logica di semplificazione – e in considerazione della sostenibilità delle azioni da porre in essere – di mappare e presidiare con priorità i seguenti processi:

- processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea;
- processi direttamente collegati ad obiettivi di performance;
- processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Nel corso del 2023, non risultano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti.

PREMESSA

Le norme anticorruzione nella Pubblica amministrazione (P.A.) prevedono misure di prevenzione che ricadono in modo notevole e incisivo sull'organizzazione e sui rapporti di lavoro di tutte le amministrazioni pubbliche e degli enti territoriali.

I temi della trasparenza e della integrità dei comportamenti nella P.A. paiono sempre più urgenti, anche in relazione alle richieste della comunità internazionale (OCSE, Consiglio d'Europa, ecc.).

Nel 2012 la L. n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione) ha imposto che anche i Comuni si dotino di Piani di prevenzione della corruzione, strumenti atti a dimostrare come l'ente si sia organizzato per prevenire eventuali comportamenti non corretti da parte dei dipendenti.

Tale intervento legislativo mette a frutto il lavoro di analisi della Commissione di Studio su trasparenza e corruzione istituita dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, e costituisce segnale forte di attenzione del Legislatore ai temi dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa a tutti i livelli, come presupposto per un corretto utilizzo delle pubbliche risorse.

Con riferimento alla specificità dell'Ordinamento dei comuni nella Regione Autonoma Trentino Alto Adige, la Legge n.190/2012 prevede, all'art. 1 comma 60, che entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della stessa, siano raggiunte intese in sede di Conferenza unificata in merito agli specifici adempimenti degli enti locali, con l'indicazione dei relativi termini, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo, volti alla piena e sollecita attuazione delle disposizioni dalla stessa legge previste

In particolare con riguardo

- a) alla definizione, da parte di ciascuna amministrazione, del piano triennale di prevenzione della corruzione, a partire da quello relativo agli anni 2014-2016;
- b) all'adozione, da parte di ciascuna amministrazione, di norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici;
- c) all'adozione, da parte di ciascuna amministrazione, del codice di comportamento in linea con i principi sanciti recentemente dal DPR 62/201

Al comma 61 dell'art. 1, la Legge 190/2012 prevede inoltre che, attraverso intese in sede di Conferenza unificata, siano definiti gli adempimenti, attuativi delle disposizioni dei successivi decreti emanati sulla base della stessa, da parte della Regione TAA e delle province autonome di Trento e di Bolzano e degli enti locali, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo.

L'intesa della Conferenza Unificata Stato regioni del 24/07/2013 ha previsto al 31 gennaio 2014 il termine ultimo entro il quale le Amministrazioni avrebbero dovuto adottare il Piano Anticorruzione.

Con l'Intesa è stato costituito altresì un tavolo tecnico presso il Dipartimento della funzione pubblica con i rappresentanti delle regioni e degli enti locali, per stabilire i criteri sulla base dei quali individuare gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, quale punto di riferimento per le regioni e gli enti locali.

A chiusura dei lavori del tavolo tecnico, avviato ad ottobre 2013, è stato formalmente approvato il documento contenente "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti". Obiettivo del documento è quello di supportare le amministrazioni nell'applicazione della normativa in materia di svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti e di orientare le scelte in sede di elaborazione dei regolamenti e degli atti di indirizzo.

Sul punto si è specificamente espressa la Regione TAA con circolare n.3/EL del 14 agosto 2014, recante prescrizioni circa l'adeguamento del regolamento organico dei Comuni ai criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti, tenendo peraltro in debito conto quanto (già) stabilito dalle leggi regionali in materia (art. 23 DPRReg. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m. come modificato dal DPRReg. 11 maggio 2010 n. 8/L e dal DPRReg. 11 luglio 2012 n. 8/L) che dettano principi e criteri ai quali i regolamenti organici dell'Ente devono attenersi.

Nel 2013 è stato inoltre adottato il D.lgs. n. 33 con il quale si sono riordinati gli obblighi di pubblicità e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, cui ha fatto seguito, sempre nel 2013, come costola della Legge Anticorruzione, il D.lgs. n. 39, finalizzato all'introduzione di griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" sia nelle Amministrazioni dello Stato che in quelle locali (Regioni, Province e Comuni), ma anche negli Enti di diritto privato che sono controllati da una Pubblica Amministrazione.

In merito alla tematica della Trasparenza si registra la L.R. n.10 del 29 ottobre 2014, recante: "Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale".

Sulla materia si è nuovamente cimentato il legislatore nazionale con l'adozione del D.Lgs. 97/2016, sulla base della delega espressa dalla Legge di riforma della pubblica amministrazione (cd. Legge Madia) n.124/2015.

Il 16.12.2016 è entrata in vigore la legge regionale n. 16 del 15.12.2016 ("Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2017"). Il Capo primo di tale legge riguarda le "Disposizioni di adeguamento alle norme in materia di trasparenza" e dispone alcune modifiche alla legge regionale n. 10/2014 ("Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale"). Sul punto si è in attesa dell'emissione di una circolare da parte della Regione TAA.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021 - preso atto del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 e degli aggiornamenti intervenuti (determinazione n. 8/2015, deliberazione n. 831/2016, deliberazione n. 1208/2017, deliberazione 1074 del 21.11.2018) - si muove in continuità rispetto ai precedenti Piani adottati dall'Amministrazione, e contiene:

- 1) l'analisi del livello di rischio delle attività svolte,
- 2) un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021-2023 - preso atto del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 e degli aggiornamenti intervenuti (determinazione n. 8/2015, deliberazione n. 831/2016, deliberazione n. 1208/2017, Deliberazione 1074 del 21.11.2018) - Piano Nazionale Anticorruzione 2019, adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con la delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 - si muove in continuità rispetto ai precedenti Piani adottati dall'Amministrazione.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con la delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 costituisce atto di indirizzo per l'approvazione, entro il 31 gennaio 2020, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Il PNA 2019 consta di 3 Allegati:

1. Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi
2. La rotazione "ordinaria" del personale
3. Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

ANAC individua un "approccio di tipo qualitativo", che dia ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantisca la massima trasparenza, in luogo dell'approccio quantitativo finora utilizzato da tutte le pubbliche amministrazioni.

Va rilevato che, nel caso i cui i Comuni e le Città Metropolitane avessero già predisposto il PTPCT utilizzando il precedente metodo quantitativo, ANAC ritiene che ciò sia possibile e che il nuovo approccio di tipo qualitativo introdotto dall'Allegato 1 possa essere applicato in modo graduale, in ogni caso non oltre l'adozione del PTPCT 2021-2023

Principi strategici:

Coinvolgimento degli organi di indirizzo politico-amministrativo

Coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa nel processo di gestione del rischio

Il quadro di riferimento

- 1) «Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione» (CIVIT, Delibera n.72 del 11 settembre 2013)
- 2) «Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2015» (Determina n. 12 del 28 ottobre 2015)
- 3) «Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016» (Delibera n. 831 del 3 agosto 2016)
- 4) «Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione» (Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017)
- 5) «Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione» (Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018)
6. PNA 2019 (delibera n. 1064 del 13 novembre 2019)

PARTE I – LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLA LEGGE 190 DEL 2012.

PARTE II – I PIANI TRIENNALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA NELLE P.A.

PARTE III – LE MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E IL PTPCT.

PARTE IV – IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

PARTE V – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA NEGLI ENTI DI DIRITTO PRIVATO.

NOVITA' NORMATIVA

Il decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113, introduce un nuovo strumento di pianificazione finalizzato ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e a migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese nonché per procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto d'accesso.

L'art. 6 del decreto legge dispone che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. 165/2001 con più di 50 dipendenti, con esclusione delle istituzioni scolastiche, "entro 31 dicembre, adottano il Piano integrato di attività e organizzazione -PIAO" che ha durata triennale con aggiornamento annuale (comma 2), sulla base di un Piano tipo che dovrà essere approvato dal Dipartimento della Funzione pubblica, previa intesa in Conferenza unificata, con valore di strumento di supporto alle amministrazioni.

Il comma 2 detta il contenuto di tale nuovo strumento, il quale definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione attraverso strumenti automatizzati dei tempi effettivi di completamento delle procedure;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, sia fisica che digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e di quelli con disabilità;
- -le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Come comunicato da ANCI in una nota sintetica sulle norme di interesse dei Comuni contenute nel DL 80/2021, convertito in Legge 113/2021, il Piano dovrà essere aggiornato e pubblicato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Va sottolineato altresì che il Piano è obbligatorio per le Amministrazioni con più di 50 dipendenti, mentre per le altre è prevista una forma semplificata. La mancata approvazione del piano è sanzionata con il divieto di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi, e l'impossibilità di erogare la retribuzione di risultato ai dirigenti ai quali sia imputabile l'omissione.

E' previsto però che, entro centoventi giorni dall'entrata in vigore del decreto, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, previa intesa in Conferenza Unificata, siano individuati ed abrogati tutti gli adempimenti dei piani da considerarsi assorbiti nel PIAO (comma 5), nonché è previsto entro il medesimo termine che il DFP definisca un Piano-tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni (comma 6), nonché per individuare le modalità semplificate del Piano per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

I suddetti piani sono stati soppressi con il DPR n. 81 dd. 30 giugno 2022 "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione".

Con decreto del Ministro della Funzione pubblica n. 132 del 30 giugno 2022 è stato definito il contenuto del PIAO. Esso prevede che i Comuni che hanno in servizio meno di 50 dipendenti il PIAO sia redatto in forma semplificata ovvero contemplando soltanto le sezioni/sottosezioni: Scheda Anagrafica, sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza e la Sezione Organizzazione e Capitale umano.

La Regione Autonoma Trentino – Alto Adige, sulla base delle competenze legislative riconosciute dallo Statuto speciale di autonomia, con la L.R. 20.12.2021 n. 7 ("Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022"), ha provveduto a recepire nell'ordinamento regionale i principi – di semplificazione della pianificazione e dei procedimenti amministrativi nonché di miglioramento della qualità dei servizi resi dalla pubblica amministrazione ai cittadini e alle imprese – dettati dall'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80, assicurando un'applicazione graduale, sia in termini temporali che sostanziali, delle disposizioni in materia di PIAO.

Ai sensi dell'art. 3 della L.R. 19.12.2022 N. 50 a decorrere dal 2023, la Regione e gli enti pubblici a ordinamento regionale applicano le disposizioni recate dall'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi o con quelli eventualmente previsti in data successiva dalla disciplina regionale o provinciale per i rispettivi ambiti di competenza.

Secondo quanto chiarito con circolare della Regione n. 6/EL72022 restano ferme le indicazioni sulle modalità semplificate per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Il Comune di Sarnonico, in base alle risultanze della Tabella 1 del conto annuale 2023 conta, al 31.12.2023, 6 dipendenti e pertanto il PIAO è stato redatto nella forma semplificata sopra descritta.

1. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), unisce a sé l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: ad esso sono riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività.

Il Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) riveste un ruolo centrale nell'ambito della normativa e dell'organizzazione amministrativa di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza. La legge n. 190/2012 prevede che ogni amministrazione pubblica nomini un Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in possesso di particolari requisiti. Nei Comuni il RPCT è individuato, di norma, nel Segretario comunale, salva diversa e motivata determinazione ed è nominato dal Sindaco quale organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente.

Si ricorda che dal mese di aprile 2024 il Comune di Sarnonico ha un segretario comunale a scavalco che presta servizio per un giorno in settimana. Il concorso per la copertura della sede segretariale è in corso di esecuzione e si stima che si concluderà entro il mese di dicembre 2024.

Il RPCT, il cui ruolo e funzione deve essere svolto in condizioni di garanzia e indipendenza, in particolare, provvede:

- alla predisposizione del PTPCT entro i termini stabiliti;
- a proporre la modifica del Piano quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- alla verifica, con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività a rischio corruzione; (si veda capitolo apposito)
- ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione e definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti dell'ente che operano nei settori più a rischio;
- a redigere una relazione sui risultati della propria attività e trasmetterla entro il 15 dicembre di ogni anno all'organo di indirizzo politico dell'ente e all'ANAC, pubblicandola sul sito istituzionale;(quest'anno 31.3.2021)
- alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità.

Le misure di prevenzione della corruzione coinvolgono il contesto organizzativo, in quanto con esse vengono adottati interventi che incidono sull'amministrazione nel suo complesso, ovvero singoli settori, ovvero singoli processi/procedimenti tesi a ridurre le condizioni operative che favoriscono la corruzione. Per tali ragioni il RPCT deve assicurare il pieno coinvolgimento e la massima partecipazione attiva, in tutte le fasi di predisposizione ed attuazione delle misure di prevenzione, dell'intera struttura, favorendo la responsabilizzazione degli uffici, al fine di garantire una migliore qualità del PTPCT, evitando che le stesse misure si trasformino in un mero adempimento. A tal fine, una fondamentale azione da parte del RPCT, oltre al coinvolgimento attivo di tutta la struttura organizzativa, è l'investimento in attività di formazione in materia di anticorruzione, così come meglio specificato.

Le modalità di scelta del RPCT e le sue funzioni sono indicate nell'allegato 2 della deliberazione Anac 21.11.2018 di cui di seguito si riporta il contenuto:

Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Istituzione della figura del RPCT

La figura del RPCT è stata istituita dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 che stabilisce che ogni amministrazione approvi un Piano triennale della Prevenzione della Corruzione che valuti il livello di esposizione degli uffici al rischio e indichi gli interventi organizzativi necessari per mitigarlo. La predisposizione e la verifica dell'attuazione di detto Piano sono attribuite ad un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. La previsione di tale nuova istanza di controllo ha posto problemi di coordinamento con gli Organi deputati ai controlli interni già presenti nella p.a..

Criteri di scelta del RPCT

L'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT è individuato dall'organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Compiti e poteri del RPCT

L'art 1, co. 8, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT predispone – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC) e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.

– L'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT segnali all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le “disfunzioni” (così recita la norma) inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

– L'art. 1 co. 9, lett. c), l.190/2012 dispone che il PTPC preveda «obblighi di informazione nei confronti del RPC chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano», con particolare riguardo alle attività ivi individuate. – L'art 1, co. 10, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione.

– L'art. 1, co. 14, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT rediga la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC.

– L'art. 43, d.lgs. 33/2013 assegna al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale soggetto “un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”. –

L'art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013 attribuisce al RPCT il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico: “Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni”. –

L'art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013 precisa poi che nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina di cui all'art.43, comma 5 del d.lgs. 33/2013. –

L'art. 15, co. 3 del d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 stabilisce che il RPCT cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio.

Il supporto conoscitivo ed informativo al RPCT

– L'art. 1, co. 9, lett. c) l.190/2012, con particolare riguardo ai contenuti del PTPC stabilisce che in esso debbano essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPC e alle misure di contrasto del rischio di corruzione. –

L'art. 16, co. 1-ter, d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a “fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione” 1. –

L'art. 8 del d.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 stabilisce che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a “rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione”.

I rapporti con l'organo di indirizzo

– L'art. 1, co. 8, l.190/2012 stabilisce che “l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC”. Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPC nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso Piano.

– L'art. 1, co.14, l.190/2012 stabilisce l'obbligo per il RPCT di riferire all'Organo di indirizzo politico sull'attività, con la relazione annuale sopra citata, da pubblicare anche nel sito web dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda, il RPCT è tenuto a riferire sull'attività svolta.

– L'art. 1, co. 7, l.190/2012 stabilisce l'obbligo da parte del RPCT di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.

– La medesima disposizione, al fine di garantire che il RPCT abbia poteri all'interno di tutta la struttura tali da poter svolgere con effettività i propri compiti, stabilisce che “l'organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività”.

I rapporti con l'Autorità Nazionale Anticorruzione

– L'art. 43, d.lgs 33/2013 stabilisce che al RPCT spetta il “controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato

o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”.

→ L'art 15, d.lgs. 39/2013 analogamente, stabilisce che il RPCT segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del richiamato decreto, tra gli altri anche all'Autorità nazionale anticorruzione. → La medesima norma, al comma 3, prevede l'intervento di ANAC sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione. La richiamata disposizione si inserisce in un sistema più ampio di tutela e garanzia del RPCT (di cui si dà conto più avanti) messo in atto dal legislatore che prevede l'intervento di ANAC su misure discriminatorie anche diverse dalla revoca, perpetuate nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni (art. 1, co. 7, l. 190/2012). L'Autorità ha ritenuto opportuno disciplinare il proprio intervento sia con riferimento alla revoca, sia con riferimento alle altre misure discriminatorie nei confronti del RPCT con “Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione” adottato dal Consiglio dell'Autorità in data 18 luglio 2018.

→ L'art. 15, co. 3, d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, stabilisce che il RPCT comunichi ad ANAC i risultati del monitoraggio annuale dell'attuazione dei Codici di comportamento.

→ L'art. 45, co. 2, d.lgs 33/2013 stabilisce che l'ANAC controlla l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni. (Sul punto giova ricordare che il Responsabile della trasparenza coincide, di norma con il Responsabile della prevenzione della corruzione - sul punto cfr. PNA 2016, § 5.2.)

Le garanzie della posizione di indipendenza del RPCT

→ Stante il difficile compito assegnato al RPCT, il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela di tale soggetto (cui si è accennato sopra), al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni (art. 1, co. 7 e co. 82, l. n. 190/2012, art. 15, co. 3, del d. lgs. 39/2013).

In tema di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi

→ Ai sensi dall'art. 15 d.lgs. n. 39/2013 al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni all'ANAC. A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le “Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione”, adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 ha precisato che spetta al RPCT “avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconfiribilità). Il procedimento avviato dal RPC è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPC irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza.”

In tema di responsabilità del RPCT

→ A fronte dei compiti attribuiti, la legge 190/2012 prevede (art. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al RPCT. In particolare, l'art. 12 stabilisce che “In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”. L'art. 14 stabilisce altresì che “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile (...) risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (...) nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare”.

2.IL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione è chiamata ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Trento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui l'Amministrazione è sottoposta consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Il territorio Trentino è notoriamente caratterizzato dall'assenza di fenomeni evidenti di criminalità organizzata.

Con deliberazione della Giunta provinciale 4 settembre 2014, n. 1492, è stato confermato il gruppo di lavoro in materia di sicurezza, il quale è investito del compito di analizzare la vulnerabilità all'infiltrazione criminale del sistema economico trentino, al fine di sviluppare risposte preventive attraverso il monitoraggio dei segnali di allarme.

L'Amministrazione provinciale mantiene detto gruppo di lavoro in materia di sicurezza, implementando tali funzioni nell'ottica della prevenzione della corruzione nell'ambito della PA provinciale.

Il gruppo di lavoro in materia di sicurezza coordina la realizzazione di indagini statistiche concernenti l'infiltrazione criminale nel sistema economico trentino, nonché la percezione del fenomeno della corruzione da parte degli operatori economici presenti sul territorio provinciale.

L'attività di indagine statistica si svolge annualmente, per settori economici, in modo da garantire l'adeguata rappresentazione delle problematiche suindicate. I risultati delle indagini annuali, una volta pubblicati sul sito istituzionale della Provincia Autonoma di Trento, sono analizzati per indirizzare le politiche preventive dell'Amministrazione.

In tale ambito è stato somministrato nel 2015 un questionario da compilare via Web. L'indagine ha riguardato il settore delle costruzioni, costituito da 6.612 operatori economici (920 intervistati) e il settore dei trasporti e del magazzinaggio, costituito da 1.202 operatori economici (675 intervistati).

Nonostante i risultati dimostrino che gli intervistati non abbiano sostanzialmente avuto contatto diretto con la criminalità organizzata o episodi di corruzione, il loro stato d'animo non è di assoluta serenità. Il 74,6% degli intervistati nel settore delle costruzioni e il 71,1% del settore dei trasporti ritiene che il Trentino presenti condizioni di legalità abbastanza o molto soddisfacenti, mentre i restanti 15% e 16,7% pensano che i fenomeni legati alla criminalità organizzata siano abbastanza o molto diffusi. Quando è stato chiesto loro se ricordassero di imprese coinvolte in tali episodi, il 73,2% dei costruttori e l'82,2% dei trasportatori nega di conoscerne. Allo stesso tempo, quando si raggiunge il livello del coinvolgimento diretto e personale, lo 0,9% nel settore delle costruzioni e l'1,5% nel settore dei trasporti dichiarano di avere ricevuto la proposta, per il superamento di una difficoltà economica, di una forma illegale di sostegno. E nel settore dei trasporti, uno su tre dichiara di aver dovuto accettare.

Una dinamica molto simile si può cogliere nel secondo fronte di indagine, quello relativo alla corruzione. La percezione generale del fenomeno assume una consistenza contenuta, mentre l'esperienza diretta riduce il fenomeno a percentuali di verifica inferiori all'unità. Il 6,5% dei operatori nel settore delle costruzioni e il 4,8% di quelli nei trasporti ha dichiarato di sapere che fenomeni del genere si sono verificati a danno di imprese di loro conoscenza. Quando viene poi indagato il coinvolgimento personale, è lo 0,7% nel settore delle costruzioni e lo 0,9% nel settore dei trasporti a dichiarare di avere subito pressioni indebite da parte di politici, pubblici ufficiali e figure ispettive. Secondo l'indagine, insomma, gli imprenditori ritengono di operare in un contesto economico e istituzionale, ancora in buona misura sano, con una ridotta presenza di criminalità organizzata e corruzione e con pochissime esperienze dirette di tali infiltrazioni.

Aldilà delle indagini sulla percezione, per comprendere la dimensione dei reati commessi sul territorio può servire lo studio portato avanti da Transcrime² per conto della Provincia Autonoma di Trento, riferita al periodo 2004-2013, anche se non specificamente orientato all'analisi dei reati contro la Pubblica

¹ Corriere del Trentino, 26 ottobre 2016

² Transcrime è il centro di ricerca interuniversitario sulla criminalità transnazionale dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e dell'Università degli Studi di Trento diretto da Ernesto Ugo Savona.

Amministrazione.

Approfondito in

<http://www.transcrime.it/pubblicazioni/dieci-anni-di-criminalita-in-europa-italia-e-trentino/>

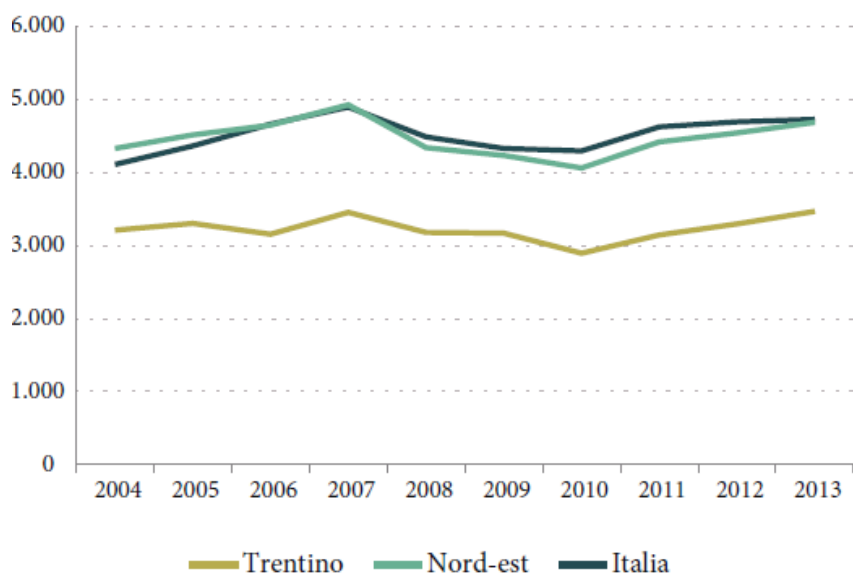
Dieci anni di criminalità in Europa, Italia e Trentino

Rapporto sulla sicurezza nel Trentino 2014

Consegnato alla Provincia autonoma di Trento in data 31 dicembre 2014

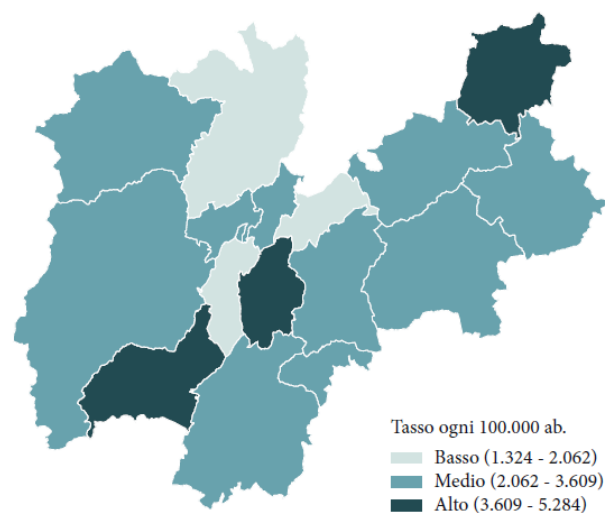
“La provincia di Trento presenta un trend simile a quello nazionale e a quello del Nord-est per quanto riguarda il generale andamento della delittuosità dal 2004 al 2013. Pur presentando tassi più bassi rispetto alla media italiana, il trend diminuisce dal 2004 al 2006, cresce nuovamente dal 2006 al 2007, per poi decrescere dal 2007 al 2010. Dal 2010, perfettamente in linea con la media nazionale, il tasso di reati aumenta fino a raggiungere i 3.472 reati ogni 100.000 abitanti nel 2013

Fig. 5. Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Confronto fra Italia, Nord-Est e Provincia di Trento. Tassi ogni 100.000 abitanti. Periodo 2004-2013



Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

Fig. 6. Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità Giudiziaria ogni 100.000 abitanti. Confronto fra le Comunità di valle del Trentino. Anno 2013



Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

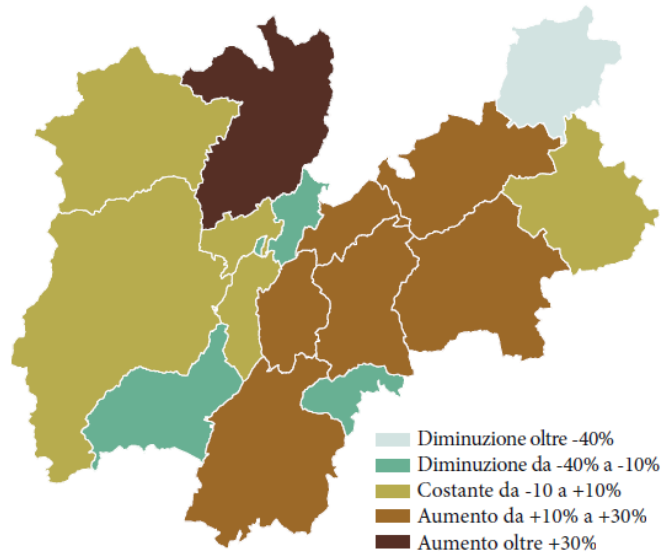
Se si analizzano più nello specifico le diverse comunità di valle facenti parte del territorio della provincia di Trento, si può notare come nel 2013 il Territorio della Val d'Adige (5.285 reati ogni 100.000 abitanti), la Comunità Alto Garda e Ledro (4.448 reati ogni 100.000 abitanti) e Comun General de Fascia (4.032 reati ogni 100.000 abitanti) siano le comunità che registrano tassi di reato più alti (Tab. 4. e Fig. 6).

Al contrario, la Comunità della Valle di Cembra (1.325), la Comunità della Valle dei Laghi (2.057) e la Comunità della Val di Non (2.062) registrano i tassi più bassi dell'intero Trentino.

È interessante notare come nonostante la Comunità della Val di Non, che presenta un basso tasso di reati nel 2013, registri invece la più alta variazione percentuale rispetto al 2004 (+60,5%) (Tab. 4. e Fig.7.).

Tra le comunità di valle, quest'ultima, è l'unica a presentare un forte aumento del tasso di reati rispetto al 2004. Una forte diminuzione del tasso, invece, viene riportata da Comun General de Fascia, che, pur registrando un alto tasso nel 2013, presenta una variazione percentuale pari a -44,7% rispetto al 2004 (Tab 4. e Fig.7.).

Fig. 7. Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Variazione percentuale 2004-2013



Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

Tab. 4. Totale reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Tasso 2013 ogni 100.000 abitanti, tasso medio annuo 2004-2013, variazione percentuale 2004-2013 per Comunità di Valle.

Comunità di valle	Tasso 2013	Tasso medio 2004-2013	Variazione percentuale 2004-2013
Comunità territoriale della Val di Fiemme	3.084	2.626	27,0
Comunità di Primiero	2.725	2.397	-7,1
Comunità Valsugana e Tesino	2.487	2.310	11,4
Comunità Alta Valsugana e Bersntol	2.604	2.262	14,8
Comunità della Valle di Cembra	1.325	1.081	20,2
Comunità della Val di Non	2.062	2.062	60,5
Comunità della Valle di Sole	2.521	2.759	4,4
Comunità delle Giudicarie	2.615	2.568	4,9
Comunità Alto Garda e Ledro	4.448	4.390	-11,2
Comunità della Vallagarina	3.202	2.847	15,1
Comun General de Fascia	4.032	4.911	-44,7
Magnifica Comunità degli Altipiani Cimbri	3.609	3.470	-21,2
Comunità Rotaliana-Königsberg	2.832	3.224	-14,5
Comunità della Paganella	3.413	2.910	2,9
Territorio della Val d'Adige	5.285	4.700	18,3
Comunità della Valle dei Laghi	2.057	1.868	6,0

Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

Rapporto sulla sicurezza in Trentino

Relazione del gruppo di lavoro in materia di sicurezza costituito dalla Giunta della Provincia autonoma di Trento ottobre 2018 in conclusione, si può fin d'ora affermare che dall'attività svolta dal gruppo di lavoro emerge un quadro sufficientemente tranquillizzante e rassicurante. Infatti, sebbene il tessuto economico trentino appaia -rispetto a quello di altre Regioni- sostanzialmente florido e appetibile per gli operatori, e di conseguenza non assolutamente immune dalla "possibilità" di infiltrazioni criminose, attualmente il rispetto della legalità sembra adeguatamente garantito. Quanto, invece, alla percezione dell'illegalità da parte degli operatori del Trentino, emerge la richiesta di una maggiore giustizia e sicurezza, che sarà tenuta in debita considerazione negli sviluppi futuri dell'attività del gruppo di lavoro. Il tema della sicurezza e della misura e della percezione di insicurezza da parte dei cittadini è stato correttamente tenuto presente dal gruppo di lavoro, ove si osservi che l'art. 9 dello Statuto di autonomia attribuisce alla Provincia una competenza legislativa secondaria in materia di sicurezza locale, e che gli artt. 1 e 3 della legge provinciale 27 giugno 2005, n. 8, dispongono che la Provincia promuova la realizzazione di un sistema integrato di sicurezza.

(ANSA) - TRENTO, 20 FEB - Le ultime elaborazioni statistiche su dati di breve periodo diffusi dalla Questura di Trento evidenziano che dal confronto tra i quadrimestri ottobre 2018/gennaio 2019 e ottobre 2019/gennaio 2020 emerge un calo complessivo dei reati: -1617 (si è passati da 5947 a 4330); -533 i furti in genere (si è passati da 2484 a 1951) ; +68 furti in abitazione (si è passati da 575 a 643). Nel capoluogo, nel medesimo periodo di riferimento, l'andamento della delittuosità si presenta con i seguenti dati: -386 delitti (si è passati da 1867 a 1481); -313 i furti in genere (si è passati da 961 a 648); - 4 i furti in abitazione (si è passati da 207 a 203).

In ambito provinciale sono state arrestate 186 persone (54 per reati legati agli stupefacenti) e altre 1486 denunciate.

L'Ufficio misure di prevenzione della Divisione anticrimine ha emesso 24 avvisi orali, 20 divieti di ritorno, 57 ammonimenti per atti persecutori e stalking, 169 ammonimenti per violenza domestica e 4 proposte di sorveglianza speciale.

Numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria (dati Istat)

	2015	2016	2017	2018	2019
Provincia Autonoma Bolzano / Bozen	17.265	17.278	15.985	15.251	15.112
Provincia Autonoma Trento	18.860	16.323	16.166	15.976	14.854

E' di recente pubblicazione l'esito delle indagini "Perfido" rispetto alle concessioni delle cave di porfido in val di Cembra

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Ente sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità. Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo e non sono state irrogate sanzioni. Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari

2.3.1 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Il Comune di Sarnonico è una Amministrazione di ridotte dimensioni, attualmente ha 9 dipendenti.

Attualmente il Comune, che ha circa 800 abitanti, Ha un tessuto economico piuttosto sviluppato con diverse attività economiche insediate soprattutto nella zona artigianale/produttiva le quali rappresentano il tessuto economico locale di rilievo.

Ciò premesso, considerando la situazione a fine 2023, si può affermare che:

- non sono stati aperti procedimenti disciplinari;
- non sono stati adottati provvedimenti disciplinari;
- non sono stati adottati provvedimenti di rotazione straordinaria;
- non risultano condanne penali o da parte della Corte dei Conti a carico dei dipendenti;
- non sono state irrogate condanne per maturazione di responsabilità civile all'ente.
- non sono pervenute segnalazioni di illegittimità da parte dei dipendenti, amministratori, cittadini e/o associazioni;
- non sono state evidenziate anomalie significative di qualsiasi tipo da denunce di cittadini/associazioni e da segnalazioni dei mass media;

In caso di mancato rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, il privato può rivolgersi al RPCT perché, entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento. Nel corso del 2022 non sono pervenute istanze in tal senso.

Il potere sostitutivo è attribuito al segretario comunale anche nel caso di cui alla D.L. 77/2021 art. 50, comma 2: “Decorsi inutilmente i termini per la stipulazione del contratto, la consegna dei lavori, la costituzione del collegio consultivo tecnico, gli atti e le attività di cui all'articolo 5 del decreto-legge 16 luglio 2020 n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, nonché' gli altri termini, anche endoprocedimentali, previsti dalla legge, dall'ordinamento della stazione appaltante o dal contratto per l'adozione delle determinazioni relative all'esecuzione dei contratti pubblici PNRR e PNC, il responsabile o l'unità organizzativa di cui all'articolo 2, comma 9-bis, della legge 7 agosto 1990, n. 241, titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia, d'ufficio o su richiesta dell'interessato, esercita il potere sostitutivo entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, al fine di garantire il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché' al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea”.

I controlli interni sulla regolarità amministrativa sono svolti periodicamente dal Segretario Comunale, in via successiva, secondo quanto disposto da apposito Regolamento. Dagli esiti dei controlli possono emergere comportamenti di cattiva gestione sui quali si può intervenire attraverso la formulazione di direttive e di indirizzi agli uffici.

Sono soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione:

- La Giunta comunale
- Il Sindaco
- Il Segretario comunale che nella nostra ordinazione è anche il responsabile della prevenzione della corruzione.

In particolare, il responsabile definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori esposti alla corruzione; verifica l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità e propone la modifica dello stesso in caso di accertate significative violazioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione; individua il personale da inserire nei programmi di formazione; pubblica sul sito web istituzionale una relazione recante i risultati dell'attività svolta; trasmette la relazione all'organo di indirizzo politico, oppure, nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richiama riferisce sull'attività svolta. Il Segretario Comunale, considera la rilevanza dei controlli interni attribuitigli dal D.L 174/2012, convertito in legge n. 312/2012, nonché considerati i compiti attribuiti nella qualità di responsabile della prevenzione e della corruzione non saranno conferiti, salvo ipotesi eccezionali e limitate, incarichi di responsabile di settore ai sensi dell'art. 97 del TUEL.

È obiettivo strategico del presente piano, anche ai fini di generare valore pubblico quello di implementare, sia la formazione generale di tutto il personale, sia dei titolari di posizioni organizzative, nelle materie a più elevato richiesto e, in particolare relativamente alla gestione dei fondi europei del PNRR.

Inoltre, con il presente piano, ci si propone di organizzare meglio le attività di controllo e di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione programmate, coinvolgendo, con maggior precisione di compiti e tempi i responsabili di Area e gli altri dipendenti. Infine, è obiettivo strategico il miglioramento delle pubblicazioni in Amministrazione Trasparente attraverso l'automatizzazione dei flussi, ove possibile.

Il piano formativo è predisposto dal Segretario comunale per l'anno 2024 ed è prevista una formazione specifica sulle procedure di gestione dei fondi PNRR. La trasparenza, secondo la definizione contenuta nel D. Lgs. n. 33/2013 va intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza è garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la loro realizzazione. L'allegato 9 del PNA 2022 ha aggiornato gli obblighi di pubblicazione relativi alla sezione bandi e contratti.

La sezione TRASPARENZA al presente PTPCT definisce gli obblighi di pubblicazione e ne individua i responsabili ed i tempi. Le pubblicazioni vanno effettuate nel termine previsto dal D. Lgs. 33/2013 e nel rispetto della privacy secondo le indicazioni del Garante della privacy.

- Segnalazione del conflitto di interesse: L'art 6 bis della legge 241/90 prevede che: “il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”. La presente misura si applica in particolare per i responsabili dei procedimenti amministrativi e per i titolari degli uffici competenti nell'adozione dei pareri, di valutazioni tecniche, nella redazione degli atti endoprocedimentali o nell'adozione del provvedimento finale. L'obbligo di astensione è poi più dettagliatamente disciplinato dagli artt. 6 e 7 del d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 ai quali si fa rinvio.

Azione da intraprendere prima di ogni attività:	segnalazione del conflitto al Responsabile di Area; per il responsabile, segnalazione del conflitto al RPCT. Il responsabile di Area o il RPCT provvederà in merito
Soggetti destinatari	Tutto il personale
Tempistica:	Adempimento costante

- Attività ed incarichi extraistituzionali: è fatto divieto al personale dipendente di svolgere incarichi retribuiti o a titolo gratuito senza essere preventivamente autorizzati dall'Amministrazione di appartenenza. I dati relativi devono essere pubblicati in Amministrazione Trasparente.

Azione da intraprendere prima di ogni attività:	Pubblicazione nella sezione “amministrazione trasparente” dei dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante
Soggetti destinatari	Il soggetto che conferisce o autorizza l'incarico
Tempistica:	Nei tempi del D.L.gs. n. 33/2013

- Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici: ai sensi dell'art 35-bis del D.Lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 46, della L. 190/2012 prevede il divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di pubblico impiego. Per garantire il rispetto di tale disposizione si stabilisce che:
 - Nei contratti di assunzione del personale dovrà essere inserita la clausola che prevede per il personale che abbia esercitato negli ultimi tre anni di servizio poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) presso i soggetti privati che sono stati destinati nell'attività della pubblica amministrazione svolte attraverso i medesimi poteri per tre anni successivi alla cessazione del rapporto, qualunque sia la causa di cessazione;
 - Nei contratti di assunzioni già sottoscritti l'art 53, comma 16-ter del d.lgs 165 del 2001
 - Nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata (compresa la trattativa privata diretta), è inserito l'obbligo di autocertificazione da parte delle ditte interessate “di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto”. Nei bandi di gara o negli atti prodromici dovrà anche essere previsto che la mancata sottoscrizione di tale clausola sarà sanzionata

con l'esclusione della procedura di affidamento. Sarà disposta, altresì l'esclusione delle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali emerge la situazione di cui visto. La clausola deve essere inserita comunque anche nel contratto.

Azione da intraprendere prima di ogni attività:	Nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi bisogna prevedere l'obbligo di autocertificazione da parte delle ditte interessate, circa il fatto di non aver stipulato rapporti di collaborazione / lavoro dipendente con soggetti individuati con la precitata norma
Soggetti destinatari	Responsabili di settore interessati alle procedure di affidamento di cui sopra – Segretario comunali per i contratti di assunzione

- Whistleblowing: l'art 54-bis del d.lgs 165/2001 (tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) prevede che: “fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione (...) il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti (...) non può essere licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dell'interessato o delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale lo stesso sono state poste in essere. Il whistleblowing è colui il quale testimonia un illecito o un'irregolarità durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative e decide di segnalarlo a un soggetto che possa agire efficacemente al riguardo. Il whistleblowing consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volta a incentivare e proteggere tali segnalazioni. È preposto a ricevere le segnalazioni il segretario comunali, responsabile della prevenzione della corruzione, il quale è tenuto ad attenersi alle linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.” Nel caso in cui la segnalazione riguardi un presunto illecito del responsabile della prevenzione, questa dovrà essere inoltrata al sindaco utilizzando il relativo moduli sul sito web con le stesse modalità del dipendente.

La procedura per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing) stata approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 131 dd. 27.11.2024.

- Formazione: l'applicazione della legge 190/2012, introducendo importanti innovazioni, in particolar modo delle azioni di prevenzione della corruzione necessitano di percorsi formativi che sviluppino e migliorino le competenze individuali e la capacità del sistema organizzativo del Comune di assimilare una buona cultura della legalità traducendola nella quotidianità dei processi amministrativi e delle proprie azioni istituzionali. La formazione è organizzata annualmente dal segretario comunale anche sui temi proposti dai dipendenti. Nel corso del mese di ottobre 2024 è stato acquistato un pacchetto di formazione obbligatoria organizzato dal Consorzio dei Comuni Trentini che prevede corsi in materia di Anticorruzione, Trasparenza, Misure antiriciclaggio e Privacy. Tutti i dipendenti sono stati invitati a frequentare tali corsi entro la fine del 2024.
- Rotazione dei dipendenti: l'ANAC ha distinto tra “rotazione ordinaria” prevista dalla legge 190/2012 e “rotazione straordinaria” prevista dall'art. 16 comma 1, lett. l-quater del D.lgs 165/2001, che si attiva al verificarsi di fenomeni corruttivi. La rotazione ordinaria del personale costituisce una misura preventiva, finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'esigua dotazione organica di un Comune, riportato nella analisi di contesto interno costituisce un ostacolo oggettivo o insuperabile all'attuazione di tale misura. In considerazione di ciò, l'Ente adotta delle misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più a rischio corruzione: la distinzione tra la responsabilità del processo e del procedimento, ove possibile, ed il coinvolgimento, comunque, di due soggetti nei processi ad alto rischio di corruzione. La rotazione straordinaria prevede il trasferimento del dipendente ad un altro ufficio (o in un'altra sede) ovvero nell'attribuzione di un diverso incarico. Al verificarsi delle condizioni indicate nelle “Linee guida in materia di applicazione della misure della rotazione straordinaria” (delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019), è obbligatoria l'adozione da parte dell'Amministrazione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta “corruttiva” del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. La responsabilità della rotazione straordinaria è assegnata al RPCT non appena risulta essere a conoscenza dei fatti che lo legittimano.
- Enti partecipanti: le società partecipate sono tenute all'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza secondo le linee guida delineate con la determinazione ANAC n. 8/15.

Azione da intraprendere prima di ogni attività:	Verifica dell'adempimento degli obblighi delle partecipate e pubblicazione sul sito dell'elenco delle partecipate di all'art. 22, co. 1 d.lgs 33/2013, sia, anche mediante appositi link di collegamento, dei piani anticorruzione e trasparenza adottati dalle partecipate stesse
Soggetti destinatari:	Responsabile dell'area finanziaria
Tempistiche:	cadenza annuale

In sede di referto annuale il responsabile competente relazionerà al RPCT sull'effettivo adempimento degli obblighi gravanti sulle partecipate.

- Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. Considerato che l'azione di prevenzione del contrasto della corruzione richiede la fiducia nella relazione con i cittadini, utenti e imprese, che possa nutrirsi anche di un rapporto continuo alimentato dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, l'amministrazione dedicherà particolare attenzione alla segnalazione dall'esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione. Pertanto, anche il presente piano rimane aperto alla presentazione, di qualsiasi momento, di eventuali proposte di miglioramento.
- Altra disposizione: fanno parte integrante del presente documento il codice di comportamento integrativo, il regolamento per gli incarichi che possono essere svolti dai dipendenti e il regolamento per la tutela del dipendente che segnala illecittà.
- L'amministrazione ritiene la trasparenza sostanziale della PA e l'accesso civico le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi. Il 14 marzo 2013 il legislatore ha varato il decreto legislativo 33/2013 di “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”. Il decreto legislativo 97/2016, il c.d. “Freedom of Information Act, ha modificato la quasi totalità degli articoli e degli istituti del suddetto “decreto trasparenza”. Nella versione originale il decreto 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la “trasparenza della PA”. Si ha spostato il baricentro della normativa a favore del “cittadino” e del suo diritto di accesso; la libertà di accesso civico l'oggetto ed il fine del decreto, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto “dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti”, attraverso: l'istituto dell'accesso civico, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013; la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni. In ogni caso, la trasparenza rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012. Secondo l'articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal decreto legislativo 97/2016: “La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”. In conseguenza della cancellazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza è parte integrante del PTPC in una “apposita sezione”.

Il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito web. Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato in nell'allegato A del decreto 33/2013. Per l'elenco degli obblighi di pubblicazione e l'individuazione dei responsabili si rimanda la lettura dell'allegato b).

2.3.2 MAPPATURA DEI PROCESSI

L'organizzazione non ha ancora avviato una procedura per aggiornare la mappatura dei processi integrata all'amministrazione, nello specifico l'amministrazione ha una propria mappatura dei processi per la quale si rimanda all'allegato a). Tale documento ingloba la mappatura dei processi, il catalogo dei rischi e l'individuazione e la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione.

L'aggiornamento del documento è processo che richiede tempo e coinvolgimento di tutti gli uffici comunali e sarà predisposto secondo una logica incrementale step by step nei prossimi anni; di modo da arrivare a predisporre una mappatura dei processi specifica e coerente per la struttura del Comune di Sarnonico. L'obiettivo è di partire con i processi più sensibili al fine di individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il Valore Pubblico. Con il termine processo si fa riferimento ai singoli comportamenti e le singole funzioni che ciascun protagonista dell'attività amministrativa mette in campo e che, qualora siano ispirati da malafede o, da dopo, sono la premessa o il fine della corruzione.

La mappatura dei processi si articola in 3 fasi: identificazione, descrizione e rappresentazione.

L'ANAC ribadisce che i processi individuati devono fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti a maggiore rischio. Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi. I processi poi identificati sono aggregati nelle cosiddette aree di rischio, intese come raggruppamenti omogenei di processi. Il PNA 2019, nell'allegato 1, ha individuato le seguenti aree di rischio per gli enti locali:

- Acquisizione e gestione del personale;
- Affari legali e contenzioso
- Contratti pubblici
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- Gestione dei rifiuti
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- Governo del territorio
- Incarichi e nomine
- Pianificazione urbanistica
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto o immediato
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre, a queste undici aree di rischio, ANAC ha individuato un'ulteriore area definita "altri servizi" che racchiude i processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA.

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una macro-fase del processo di gestione del rischio nella quale il rischio stesso viene identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento o le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio).

Tale macro fase di compone di tre (sub)fasì: identificazione, analisi e ponderazione.

Nella fase di identificazione degli eventi rischiosi l'obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

L'analisi si sviluppa secondo le sub-fasi seguenti: scegliere l'approccio valutativo, individuare i criteri di valutazione; rilevare i dati e le informazioni; formulare un giudizio sintetico adeguatamente motivato utilizzando un approccio qualitativo e quantitativo.

L'ANAC ritiene che i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possano essere tradotti operativamente in indicatori di rischio in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

L'autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, anche ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione. Gli indicatori sono:

- Livello di interesse "esterno": a presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio
- Grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato
- Manifestazione di eventi corruttivi in passato
- Trasparenza/opacità del processo decisionale
- Livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano
- Grado di attuazione delle misure di trattamento

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori deve essere coordinata dal RPCT. Il PNA prevede che le informazioni possono essere rilevate da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati, oppure attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo.

Qualora si applichi l'autovalutazione, il RPCT deve vagliare le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio di prudenza. Le valutazioni devono essere suffragate dalla motivazione del giudizio espresso, fornita di evidenze di supporto e sostenute da dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi.

L'ultima fase è la ponderazione del rischio che ha lo scopo di agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione. In altre parole, la ponderazione del rischio ha lo scopo di stabilire le azioni da prendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e si programmano le modalità della loro attuazione:

- La prima fase di individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di completare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili. Le misure possono essere generali o specifiche.
- La seconda fase, di programmazione, ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

Il monitoraggio è attribuito al RPCT, che ogni anno predisponde una relazione sulle attività di monitoraggio svolte e gli esiti rilevati. La relazione deve contenere le seguenti informazioni:

- Esito del monitoraggio sul rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti di propria competenza con indicazione dei procedimenti per i quali siano rispettati i termini, in percentuale rispetto a quelli istituiti nel periodo;
- Esigenze di rotazione del personale
- Specificazione di eventuali esigenze formative
- Risultati controllo a campione delle dichiarazioni
- Segnalazioni whistleblowing pervenute
- Rispetto della clausola del pantouflage
- Eventuali richiesti incarichi extra istituzionali
- Rispetto della disciplina sul conflitto di interessi
- Richieste di accesso agli atti
- Richieste di attivazione del potere sostitutivo in caso di inerzia
- Segnalazioni di rinvio a giudizio
- Monitoraggio su obblighi di pubblicità atti sul sito web istituzionale
- Ulteriori aree di rischio da indicare nel piano

- Migliorie
- Relazione ed esito delle azioni e dei controlli effettuati relativamente ai processi

I controlli interni sulla regolarità amministrativa vengono svolti periodicamente dal Segretario Comunale, in via successiva, secondo quanto disposto da apposito Regolamento. Dagli esiti dei controlli possono emergere comportamenti di cattiva gestione sui quali si può intervenire attraverso la formazione di direttive – indirizzi agli uffici.

Nella G.U n. 129 del 4 giugno 2013 è stato pubblicato il DPR n. 62 del 16 aprile 2013 avente ad oggetto “codice di comportamento dei dipendenti pubblici”, come approvato dal Consiglio dei Ministri l’8 marzo 2013, a norma dell’art 54 del D.lgs n. 165/2001 “norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”. Le disposizioni specificano le norme di condotta dei dipendenti e dei responsabili. La violazione delle disposizioni del Codice, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all’esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. L’amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro, o in mancanza, all’atto di conferimento dell’incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comune denominati, copia del codice di comportamento. Le previsioni del Codice sono integrate e specificate dal Codice di Comportamento Comunale.

I responsabili di settore, per il Comune di Sarnonico il segretario comunale, nell’ambito dei processi individuati nelle aree di rischio devono effettuare autonomamente, anche con l’ausilio dei sistemi informatici a disposizione, un monitoraggio continuo dei procedimenti e dei provvedimenti di competenza. I termini per la conclusione del procedimento decorrono dall’inizio del procedimento d’ufficio o dal ricevimento della domanda se il procedimento è ad iniziativa di parte. Essi, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, possono essere sospesi, per una sola volta e per un periodo non superiore a trenta giorni, per l’acquisizione di informazioni o di certificazioni relative a fatti, stati o qualità non attestati in documenti già in possesso dell’amministrazione stessa o non direttamente acquisibili presso altre pubbliche amministrazioni. Decorso inutilmente il termine per la conclusione del procedimento, il privato può rivolgersi al RPCT perché, entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti con il modulo pubblicato sul sito istituzionale.

3 SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La struttura organizzativa di questo ente risultante dall’attuale dotazione organica è la seguente:

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO SUDDIVISI PER CATEGORIA			
ANNO 2024			
CATEGORIA	ORGANICO	PRESENZE	DI CUI A TEMPO DETERMINATO
A	1	1	0
B base	1	1	0
B evoluto	3	2	0
C base	1	1	0
C evoluto	2	2	0
D base	0	0	0
D evoluto	0	0	0
Segretario comunale in convenzione	1	0	0
TOTALE	9	7	0

Le figure professionali sono così distinte:

- N. 1 “collaboratore contabile – Categoria C, livello evoluto” per l’Ufficio finanziario;
- N. 1 “collaboratore tecnico – Categoria C, livello evoluto” per l’Ufficio tecnico;
- N. 1 “assistente amministrativo – Categoria C, livello base” per l’ufficio Stato civile/Anagrafe/elettorale/leva/commercio;
- N. 1 “coadiutore amministrativo – categoria B livello evoluto” per l’ufficio segreteria.
- N. 1 “operaio specializzato – Categoria B, livello evoluto”
- N. 1 “operaio polivalente – Categoria B, livello base”
- N. 1 “cuoco – Categoria B, livello evoluto”
- N. 1 “inserviente – Categoria A” a servizio della scuola d’infanzia.
- Il segretario Comunale in convenzione.

I responsabili di servizio che percepiscono una indennità di posizione organizzativa sono due, in particolare:

- Il Collaboratore contabile Responsabile dell’Ufficio Finanziario (ragioneria e tributi);
- Il Collaboratore tecnico Responsabile dell’Ufficio tecnico (lavori pubblici e edilizia privata).

3.1 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L’istituto del lavoro agile è stato recepito in Provincia di Trento con l’approvazione dell’accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del Comparto autonomie locali – area non dirigenziale sottoscritto il 21.09.2022.

Il provvedimento di organizzazione del lavoro agile non è ancora stato adottato da questa Amministrazione. Attualmente tutto il personale del comune presta la propria attività in presenza e allo stato attuale non sono pervenute specifiche richieste in relazione a tale modalità di lavoro.

3.2 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Relativamente alle disposizioni in materia di assunzioni di personale attualmente in vigore, si richiama il Protocollo d’intesa in materia di finanza locale sottoscritto il 16 novembre 2020 con il quale le parti avevamo concordato di introdurre un sistema di regole per le assunzioni basato sulle “dotazioni standard” che superasse il precedente sistema fondato su vincoli legati al turn over del personale che non consentiva ai comuni sottorganico di incrementare le proprie dotazioni.

Tale sistema è stato introdotto nel 2021 con l’approvazione del comma 3.2 dell’art. 8 della L.P. 27/2010 che ha modificato la disciplina delle assunzioni vigente introducendo, per i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, il criterio della dotazione standard da definire con provvedimento della Giunta provinciale. Tale norma consente ai Comuni che hanno una dotazione di personale inferiore a quella standard di assumere nuove unità fino a copertura delle stesse.

Il primo provvedimento attuativo della nuova disciplina in materia di assunzioni è la deliberazione della Giunta provinciale n. 592 dd. 16.04.2021 i cui allegati, oltre a definire norme per l’assunzione di personale applicabili a tutti i comuni indipendentemente dalla classe demografica, ha stabilito la metodologia per l’individuazione della dotazione standard di unità di personale (paragrafo 2 dell’Allegato A) e definito la dotazione standard per i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti.

Come si evince dalla Tabella A dell’allegato A del provvedimento richiamato, al Comune di Sarnonico non è stata data la possibilità di assumere personale incrementale.

Tale disciplina ha subito nel tempo varie modifiche ed è ora regolata in modo organico dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 726 dd. 28 aprile 2023 il cui allegato A), paragrafo 1 richiama e conferma per i comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti la possibilità di assumere personale nel limite della dotazione standard approvata dalla Giunta provinciale con la deliberazione n. 592/2021.

Ai sensi del comma 3.2.2 dell'art. 8 della L.P. 27/2010 gli enti locali possono comunque assumere, (oltre il limite della spesa del personale dell'anno 2019), personale a tempo indeterminato e determinato a seguito di cessazione dal servizio di personale necessario per l'assolvimento di adempimenti obbligatori previsti da disposizioni statali o provinciali, o per assicurare lo svolgimento di un servizio pubblico essenziale o di un servizio i cui oneri sono completamente coperti dalle relative entrate tariffarie a condizione che ciò non determini aumenti di imposte, tasse e tributi, o se il relativo onere è interamente sostenuto attraverso finanziamenti provinciali, dello Stato o dell'Unione Europea, nella misura consentita dal finanziamento. Sono sempre ammesse le assunzioni obbligatorie a tutela di categorie protette.

CESSAZIONI: nel triennio di validità del PIAO 2024/2026 non sono previste cessazioni per raggiungimento dei limiti di età.

PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI:

Come indicato nelle premesse, la programmazione del fabbisogno del personale è fortemente condizionata dai vincoli in materia di finanza locale determinati dal legislatore provinciale.

Nel rispetto di tali vincoli l'Amministrazione intende perseguire i seguenti obiettivi:

- Assicurare la sostituzione del personale a vario titolo cessato per raggiungimento dei limiti di età o per dimissioni;
- Valorizzare le risorse interne facendo leva sulla professionalità acquisita, con provvedimenti di micro organizzazione interna finalizzati anche a rendere efficiente la struttura amministrativa. Tale valorizzazione potrà essere perseguita anche ricorrendo alle progressioni verticali del personale, qualora possibili ai sensi delle disposizioni contrattuali e di quelle in materia di vincoli della spesa;

Le nuove assunzioni a tempo indeterminato saranno effettuate con lo scorrimento, in via prioritaria, delle graduatorie in corso di validità formate dal Comune di Sarnonico e in assenza di queste ultime, in un'ottica di semplificazione, ricorrendo a graduatorie formate da altri enti, ai sensi dell'art. 91 comma e)ter del CEL previo accordo con questi ultimi e, qualora consentito, secondo la procedura prevista all'articolo 100, comma 3-bis del CEL che dispone "Al fine di garantire maggiore flessibilità di adeguamento alle esigenze di organizzazione del lavoro, le graduatorie possono essere utilizzate anche per la copertura di posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione delle procedure concorsuali, con specifico riferimento alle previsioni del fabbisogno di personale o a situazioni oggettive legate alla funzionalità dei servizi".

In assenza di tali ultime possibilità saranno banditi i rispettivi concorsi pubblici.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Ai sensi del comma 3.2.3. dell'art. 8 della L.P. 27/2010 le assunzioni di personale a tempo determinato sono consentite per la sostituzione di personale assente che ha diritto alla conservazione del posto o per colmare le frazioni di orario non coperte da personale che ha ottenuto la riduzione dell'orario di servizio, o in caso di comando presso la Provincia o di comando da parte di un comune verso un altro ente con il quale non ha in essere una convenzione di gestione associata.

E' inoltre possibile, nei limiti di spesa indicati dal comma 3.7 dell'art. 8 della L.P. 27/2010 assumere a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità al fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Nel corso del 2023 è stata assunta a tempo determinato l'inserviente della scuola materna.

Nel periodo 2024/2026 le assunzioni a tempo determinato saranno utilizzate per sostituire personale che ha diritto alla conservazione del posto o per colmare frazioni di orario residue da personale che ha richiesto la riduzione dell'orario.

TEMPO PARZIALE TEMPORANEO

Attualmente due dipendenti prestano servizio con contratto a tempo parziale temporaneo.

In un'ottica di conciliazione vita-lavoro l'Amministrazione continuerà, qualora richiesta, la possibilità di concedere tale facoltà.

COMANDO IN USCITA

Nel corso del 2024/2026 non sono previsti comandi in uscita.

COMANDO IN ENTRATA

Nel periodo 2024/2026 non sono previsti comandi in entrata.

MOBILITA' INTERNA

Nel corso del 2024 non sono previsti atti di mobilità interna,

Atti di mobilità interna potranno essere adottati in un'ottica di maggior efficienza dei vari servizi anche su richiesta diretta del personale eventualmente interessato.

RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

La progressione interna del personale è considerata un naturale percorso di valorizzazione delle risorse esistenti. Essa sarà utilizzata nel rispetto dei vincoli di spesa determinati dalla legislazione provinciale.

Sarà rimessa al nuovo segretario comunale titolare la valutazione in merito all'attivazione di progressioni verticali.

STABILIZZAZIONI

Nel corso del triennio sarà valutata la possibilità di stabilizzare il personale in possesso dei requisiti richiesti dalle disposizioni normative vigenti. In particolare sarà valutata la possibilità di stabilizzare il posto di inserviente presso la scuola materna.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione è uno strumento fondamentale per la valorizzazione, lo sviluppo e il consolidamento delle competenze e conoscenze individuali e professionali del personale, per il miglioramento della qualità dei servizi erogati e per la performance dell'intera organizzazione.

La formazione del personale dipendente del Comune di Sarnonico sarà improntata ad un criterio di formazione continua secondo le necessità determinate dalle norme di legge, introduzione di nuovi adempimenti o processi lavorativi, individuazione di nuove competenze, necessità di formare personale neo assunto. La formazione sarà garantita indistintamente a tutti i dipendenti in relazione alle mansioni svolte.

Sarà garantita la:

Formazione obbligatoria, prevista per legge, in base alle mansioni del dipendente:

vi rientra la formazione sulla sicurezza e la formazione specifica richiesta per lo svolgimento di determinati compiti (es. ufficiale di anagrafe, stato civile, messo comunale). Per quanto riguarda la formazione sulla sicurezza tutto il personale viene formato alla conoscenza e prevenzione dei rischi specifici rispetto all'attività svolta nonché all'uso delle attrezzature in dotazione. Il personale addetto alla gestione delle emergenze e del pronto soccorso riceve la formazione richiesta per lo svolgimento di tale funzione. Con scadenziario vengono monitorati gli aggiornamenti necessari.

In questa categoria assume importanza la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza e antiriciclaggio come indicata nella sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2024/2026.

Formazione professionale: vi rientra la formazione necessaria ad assicurare al personale dipendente gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti d'ufficio. La formazione viene attivata su richiesta dei responsabili delle strutture o d'impulso dal dipendente che manifesta la necessità di approfondire una determinata tematica.

Nel corso del 2023/2024 particolare importanza ha assunto la formazione in materia di appalti e contratto conseguente all'emanazione del nuovo codice.

Nel triennio 2024/2026 proseguirà la formazione finalizzata allo sviluppo e utilizzo di software necessari alla dematerializzazione dell'attività amministrativa, particolarmente trascurata negli ultimi anni.

Il personale sarà incentivato a sviluppare le proprie competenze tecniche e giuridiche e aumentare le conoscenze trasversali per favorire l'integrazione e i processi di collaborazione e per migliorare le comunicazioni istituzionali con gli utenti.

Diritto allo studio:

Nel corso del 2024 non sono pervenute richieste relative alla fruizione di permessi per diritto allo studio.

La formazione del personale del comune di Sarnonico viene in gran parte affidata al Consorzio dei Comuni Trentini, società in house che garantisce qualità degli interventi a costi contenuti. Le proposte formative del Consorzio dei Comuni Trentini sono frutto di un'attenta pianificazione che tiene conto dei fabbisogni manifestati dagli enti soci.

Ulteriori interventi formativi sono affidati a soggetti privati qualificati di comprovata esperienza in ambito formativo.

Laddove possibile per la formazione viene preferita la modalità F.A.D. che consente una fruizione modulare più facilmente adattabile alle esigenze lavorative.

In caso di personale neo assunto la formazione iniziale viene effettuata dal personale senior in modo tale da rendere autonomo e operativo il dipendente.

A questa formazione interna seguono poi interventi di formazione esterna secondo necessità.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sezione la cui compilazione non è richiesta per i Comuni con meno di 50 dipendenti, con le eccezioni di seguito indicate.

Il monitoraggio del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) – ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.L. 09.06.2021 n. 80, convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di data 30.06.2022 concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), viene effettuato con le seguenti modalità:

- per quanto riguarda la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono posti in essere i monitoraggi individuati in apposita sottosezione del PIAO Rischi corruttivi e Trasparenza.
- per quanto riguarda invece gli obiettivi di performance individuati nell'atto programmatico di indirizzo 2024-2026, gli stessi sono oggetto di monitoraggio in corso dell'anno, con la finalità di verificare l'andamento della performance organizzativa ed individuale rispetto agli obiettivi programmati e di segnalare all'organo di indirizzo politico-amministrativo la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.