

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2024 -2026

COMUNE DI LANA



Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 82 del 09.04.2024.

L'ente adotta il presente piano ai sensi del combinato disposto del d.lgs.80/2021, del DPR n. 81/2022, e del DM n.132 del 30/06/2022, tenendo conto del disposto della L.R. n. 7 del 20 dicembre 2021 e della L.R. n. 7 del 19/12/2022, collegate rispettivamente alle leggi regionali di stabilità 2022 e 2023.

PREMESSA.....	5
RIFERIMENTI NORMATIVI	5
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E	7
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	7
1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	7
1.2.1 Organigramma dell'Ente	8
1.2.2 LA MAPPATURA DEI PROCESSI.....	8
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	9
VALORE PUBBLICO.....	9
PERFORMANCE.....	12
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	14
MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA.....	9
1. PREMESSA	14
2. PARTE GENERALE	16
3. IL CONTESTO ESTERNO	20
4. IL CONTESTO INTERNO	26
5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO	28
INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI PIÙ A RISCHIO E DEI POSSIBILI RISCHI (“MAPPA/REGISTRO DEI PROCESSI A RISCHIO”).....	28
ANALISI DEL RISCHIO/CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO	28
PROPOSTA DELLE AZIONI PREVENTIVE E DEI CONTROLLI DA METTERE IN ATTO.....	29
STESURA E APPROVAZIONE DELLE MISURE ANTICORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA.....	29
5. SEZIONE TRASPARENZA.....	300
AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	300
DIRITTO DI ACCESSO	31

TRASPARENZA NELLA GESTIONE DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE	31
6. MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE.....	311
ROTAZIONE.....	32
CODICE DI COMPORTAMENTO.....	32
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI.....	33
INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI.....	33
AUTORIZZABILITÀ ATTIVITÀ EXTRAISTITUZIONALI	34
PRESA D'ATTO	36
PRESIDIO DELLE LIMITAZIONI CONTRATTUALI DOPO LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON ENTI PUBBLICI (CD. PANTOUFLAGE)	36
CONTROLLO SULLE AZIENDE PARTECIPATE E CONTROLLATE	36
GESTIONE DEL RISCHIO NELLE PROCEDURE DI SCELTA DEL CONTRAENTE	37
7. MONITORAGGIO, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	38
MONITORAGGIO	38
RIESAME	39
MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO	39
CADENZA TEMPORALE DI AGGIORNAMENTO.....	38
3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA	39
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	39
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	42
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	43
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	44
3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	44
3.3.1 Programmazione degli obiettivi per la copertura del fabbisogno di personale dell'ente.....	45
3.3.2 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'ente	47
SEZIONE MONITORAGGIO	48
ALLEGATI AL PIAO 2023-2025.....	48

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento a livello nazionale, regionale e provinciale, e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024 - 2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 19/12/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024 - 2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 50 del 19/12/2023

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Lana

Indirizzo: via Madonna del Suffragio, n. 5, 39011 Lana

Codice fiscale/Partita IVA: 82007030214/00194370219

Rappresentante legale: Valentina Andreis - Vicesindaca

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 104

Telefono: 0473/567756

Sito internet: www.comune.lana.bz.it

E-mail: info@comune.lana.bz.it

PEC: [Lana@legalmail.it](mailto: Lana@legalmail.it)

1.1 Analisi del contesto esterno

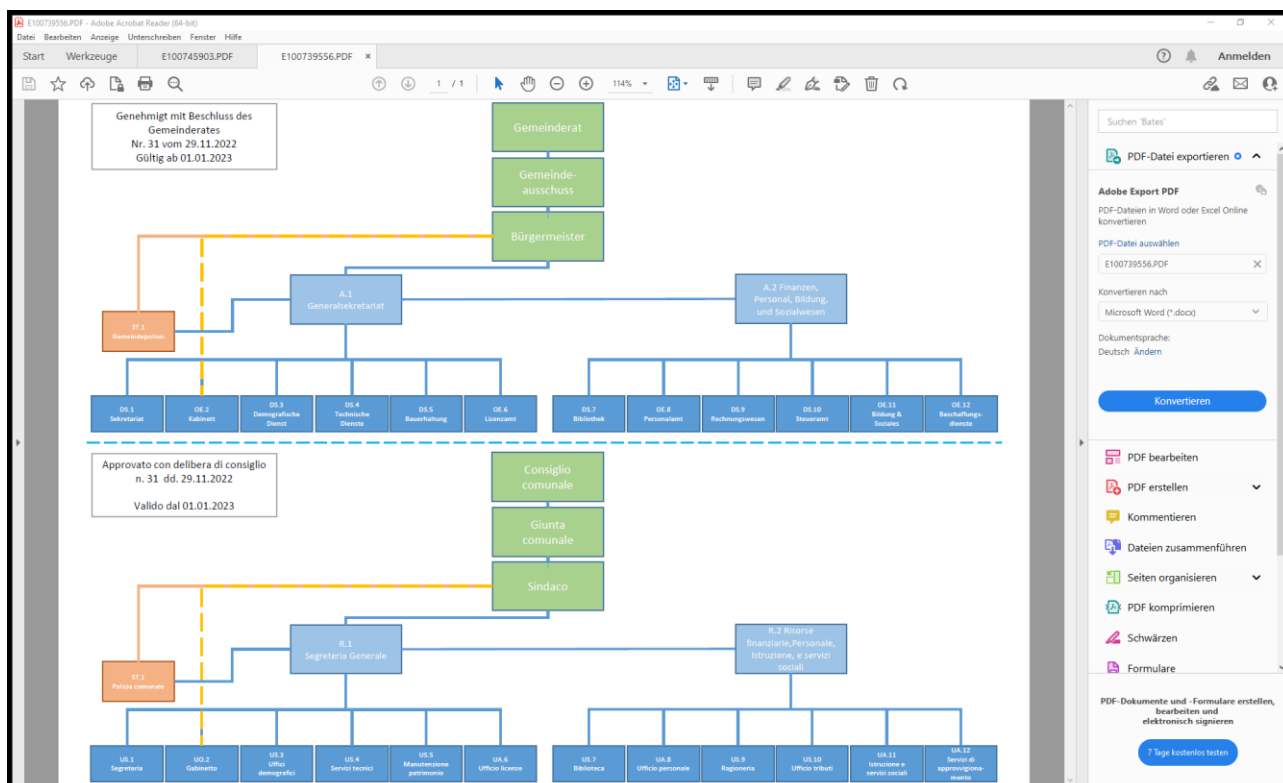
Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP

1.2 Analisi del contesto interno

Si rinvia all'analisi di contesto interno effettuata nella SeS del DUP

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 29/12/2022.



1.2.2 LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Si rinvia alla mappatura dei processi operata in sede di misure anticorruptive (vedi all.2 alla sottosezione Anticorruzione e Trasparenza).

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

VALORE PUBBLICO	
Analisi del contesto	Analisi del contesto interno ed esterno che caratterizza il territorio e l'ambiente nel quale si trova ad operare
Obiettivo di Valore Pubblico	Obiettivi di Valore Pubblico connessi con la strategia dell'Amministrazione (impatto economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale)
Valore pubblico atteso	Indicatore di impatto per la misurazione del Valore Pubblico atteso e quello realizzato (BES, Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030, Missioni del PNRR, ecc.)

Si da qui atto dei risultati attesi nel triennio 2023-2025 in termini di obiettivi generali e specifici, programmati, gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico e sociale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Si riportano di seguito gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato

Le linee di mandato dell'Ente sono state approvate con deliberazione del Consiglio comunale n. 22 in data 27.10.2020 e rispondono ai diversi obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere nell'arco temporale 2020/2025.

Dichiarazione programmatica del Sindaco 2020-2025

Lana vivibile

- Valorizzare ulteriormente l'habitat nelle zone passeggiata Gola e rio Valsura
- Spostare le linee elettriche di prossima realizzazione sotto terra
- Ulteriore riduzione del debito pubblico (già ridotto di 2/3 negli ultimi anni passati)
- Sostegno della partecipazione popolare alla vita pubblica
- Offrire condizioni favorevoli di accesso ai servizi per i cittadini di Lana tramite carte/buoni per famiglie, per anziani e volontari
- Sostegno mirato a iniziative/manifestazioni per promuovere la qualità
- Sostegno alle associazioni locali e al volontariato locale

Famiglia – bambini – abitare

- Tenere bassa la pressione fiscale a carico delle famiglie – promozione di tariffe e imposte favorevoli alle famiglie
- Realizzare le zone abitative previste nel piano regolatore
- Pianificare l'edilizia agevolata secondo le esigenze delle famiglie di Lana
- Sostegno alle iniziative in favore della conciliabilità tra lavoro e famiglia
- Gestire l'assistenza alla prima infanzia (asili nido e Tagesmütter) secondo le esigenze delle famiglie

- Incremento dell'offerta e miglioramento qualitativo per ciò che riguarda l'assistenza pomeridiana per bambini e giovani in età scolare; anche per le iniziative estate/vacanze.
 - Cura dei parchi gioco e realizzazione di nuovi impianti
- Istituzione del consultorio familiare

Anziani

- Coinvolgere attivamente gli anziani nelle decisioni comunali. Tenere in alta considerazione il loro sapere/ la loro esperienza
- Sostegno alla partecipazione degli anziani alla vita sociale, particolare sostegno alle attività nel settore cultura

Sport e tempo libero

- Promuovere progetti intragenerazionali
- Sostegno al lavoro per gli anziani (attività di controllo, nonni vigili, custodi, bidelli)
- Proseguire con i taxi per anziani e persone diversamente abili
- Continuare con il progetto „testimoni del tempo“

Giovani

- Sostegno alle associazioni che si occupano di bambini e lavoro giovanile
- Sostegno del lavoro sociale nell'ambito bambini e giovani
- Rafforzamento del diritto partecipativo dei giovani e bambini
- Dare continuità al lavoro del comitato per i giovani
- Creazione di una piattaforma per promuovere la collaborazione tra scuola e mondo economico
- miglioramento delle strutture sportive per i giovani

Donne – pari opportunità

- Prendere in considerazione i punti di vista femminili
- Sostegno a tutto ciò che vada nel senso della conciliazione tra lavoro e famiglia (iniziative varie, offerte formative, strutture ecc.)
- Implementazione del comitato per le pari opportunità
- Proseguimento dell'attività del taxi per signore

Scuola-asili

- Rafforzamento/miglioramento del nostro territorio come sede educativa
- Rendere gli asili luoghi vivibili e per studiare
- Proseguire con la proficua collaborazione tra amministrazione comunale e direzione di scuole e asili
- Dopo avere comperato i terreni confinanti: ampliamento della scuola elementare Zollschule, ampliamento dell'asilo Laurin e realizzazione di un nuovo nido
- Ulteriore ampliamento della mensa scolastica
- Condivisione di progetti ambientali in comune tra scuole e amministrazione comunale
- Conferma delle basse tariffe per l'asilo
- Realizzazione dell'asilo nel bosco di Foiana

Cultura

- Costruzione dell'istituto musicale sulla piazza municipio (il finanziamento è già stato approvato)
- Acquisto della casa culturale „Raiffeisenhaus“ e trasformazione dello stesso in centro culturale
- Riconversione del vecchio stabilimento tessile (Alte Weberei) acquistato dal comune in piccolo centro per il teatro
- Proseguimento del sostegno mirato alle associazioni culturali

- Sostegno ai progetti per l'apprendimento delle lingue straniere-promozione del plurilinguismo
- Cercare e trovare un luogo da adibire a spazio per le feste organizzate dalle associazioni
- Promozione di usanze e costumi locali

Sport

- Proseguimento del progetto pluripremiato sport e scuola
- Continuare la stretta collaborazione e la promozione decisa delle associazioni sportive locali

- Rinnovamento e ampliamento delle zone sportive sul territorio
- Costruzione di un nuovo impianto sportivo indoor
- Ulteriore sanificazione della vasca della piscina pubblica

Mobilità-Ambiente

- Dare continuità al piano viabilità e riduzione del traffico a motore nel centro abitato
- Proseguimento delle iniziative di educazione stradale
- Messa in sicurezza delle vie d'accesso alle scuole
- Rimozione delle barriere architettoniche
- Aumento delle corse in autobus per Bolzano
- Proseguimento delle corse notturne in Autobus
- Allacciamento delle nuove zone con il programma corse del citybus
- Costruzione della pista ciclabile St.Agatha
- Costruzione di un ponte per ciclisti sopra la MEBO
- Ampliamento del sistema di orientamento per pedoni e ciclisti
- Ridurre il traffico sulla via Merano

Miglioramento dell'uscita MEBO Lana-Postal

- Introduzione di Bike-sharing
- Proseguimento di car-sharing
- Promozione della mobilità elettrica e ampliamento della stazione di ricarica per automobili elettriche e E-bikes
- Portare avanti i progetti di rispetto ambientale: Lana ambisce a diventare comune ambiente oro (già bronzo nel 2017 e argento nel 2018)

Economia-agricoltura e lavoro

- Mantenimento dell'occupazione in loco
- Mantenimento di aliquote basse per tributi e tariffe a carico di aziende e privati
- Stimolare e promuovere la collaborazione economica tra i diversi settori presenti sul territorio
- Continuare a creare premesse allettanti per attirare forze lavoro qualificate e aziende efficienti e innovative
- Aumentare l'efficienza dell'amministrazione con l'uso di tecnologie digitali e la creazione di procedimenti sempre più rapidi/rispondenti alle esigenze dei cittadini
- Rafforzamento/ampliamento delle zone produttive e messa a disposizione di nuovi terreni per le esigenze degli operatori locali

Aziende

- Fibra ottica per tutti
- Affidamento di commesse/incarichi a favore degli operatori economici locali
- Rafforzamento dei circuiti locali sul territorio del comune e alta considerazione della produzione locale
- Rafforzamento dei rifornimenti nelle frazioni

- Lavorare insieme al miglioramento del posizionamento di Lana in senso turistico, gastronomico e commerciale

Clima-ambiente-energia

- Proseguire con la conversione dell'illuminazione pubblica in LED (finora siamo al 60% del totale)
- Riduzione delle emissioni di CO2 (sia per gli edifici comunali, sia per la mobilità esterna)
- Ridurre al minimo le conseguenze dei mutamenti climatici
- Promozione degli orti pubblici in concessione e favorire l'accesso ad essi a coloro che ne avessero bisogno
- Creazione di itinerari per pedoni

- Iniziative di sensibilizzazione sui problemi ambientali con progetti ad hoc

- Promozione di iniziative atte a promuovere la pulizia del paese

Pubblica sicurezza

- Aumento delle telecamere di sorveglianza su tutto il territorio
- Promuovere la collaborazione con le forze dell'ordine
- Proseguire con le attività di informazione e prevenzione
- Tenere ancora a disposizione dei carabinieri i locali del comune loro concessi
- Valorizzazione del luogo Monte San Vigilio per la sua assenza di veicoli a motore e il suo potenziale di luogo di cura e rilassamento per l'individuo
- Mantenimento del piano paesaggistico

Foiana e Pavicolo

- La SVP sostiene il programma della lista Foiana e Pavicolo

Progetti intercomunali con altri comuni

- Sostegno alle azioni del Comune di Postal per valorizzare la stazione ferroviaria

Performance

L'Ente non è soggetto alle previsioni del D.lgs. 150/2009.

Si richiamano gli indirizzi impartiti dal Piano esecutivo di gestione approvato con delibera della Giunta comunale n. 298 del 28.12.2023.

TRANSIZIONE DIGITALE

La transizione digitale voluta fortemente dal legislatore con le conseguenti misure di digitalizzazione aiuta a dare una forte spinta sia nell'ambito della prevenzione della corruzione che della trasparenza.

Un ruolo fondamentale è svolto dal protocollo digitale, nel quale vengono acquisiti e scansionati tutti gli atti giunti in Comune nonché tutte le delibere e determine e che consente in qualsiasi momento di risalire al responsabile del procedimento e di verificare lo stato della pratica.

Inoltre, il Comune, per gli appalti pubblici, si avvale della piattaforma digitale messa a disposizione dalla provincia Autonoma di Bolzano che garantisce l'integrità di tutta la documentazione ivi risultante e consente di ripercorrere qualsiasi operazione effettuata.

Per quanto riguarda l'incasso delle entrate e delle tariffe, vengono utilizzate piattaforme elettroniche che consentono un ottimo controllo sui pagamenti.

È previsto di implementare la digitalizzazione nei prossimi anni anche ricorrendo a specifici progetti.

nome progetto	oggetto	responsabile	realizzazione entro
abilitazione al Cloud	Migrazione dei servizi comunali	Consorzio dei Comuni	07.06.2024

ACCESSIBILITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE

nome progetto	oggetto	responsabile	realizzazione entro
esperienze del cittadino	adeguamento dei siti agli indirizzi di Design Italia 2.0	Consorzio dei Comuni	16.11.2024
notifiche digitali (PND)	Integrazione dei sistemi comunali con la piattaforma nazionale delle notifiche	Consorzio dei Comuni – Open Software	13.05.2024
piattaforma digitale nazionale dati comuni (PDND)	interoperabilità di sistemi informativi e banche dati	Consorzio dei Comuni	14 mesi dal finanziamento
adozione PagoPA e AppIO	Migrazione dei servizi comunali alle piattaforme PagoPA e AppIO	Consorzio dei Comuni	20.03.2025

Rischi corruttivi e trasparenza

A seguire le misure anticorruzione e trasparenza predisposte secondo i dettami del PNA 2022, dell'aggiornamento al PNA del 2023 e del Vademecum ANAC 2 febbraio 2022.

Misure per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza

in applicazione della L. 190/2012

1. PREMESSA

A seguire la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, sezione del PIAO, Piano Integrato di Amministrazione e Attività, nuovo strumento di programmazione previsto dal D.lgs. 80/2021.

Obiettivo di questa sezione, in continuità con le misure precedentemente programmate e adottate, è quello di definire le azioni che l'amministrazione vuole attuare per tutelare – anche tramite la razionalizzazione delle attività amministrative di competenza – la legittimità, l'integrità e la trasparenza dell'operato dei propri dipendenti e amministratori. Al fine di definire adeguate e concrete misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, la stesura è stata preceduta da un'analisi del contesto esterno ed interno all'Ente, e coordinata con gli altri strumenti di programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, siano essi assorbiti o meno nel presente PIAO.

L'ordine di trattazione degli argomenti è stato rivisto alla luce delle indicazioni del Vademecum prodotto da ANAC in data 2 febbraio 2022 e del successivo PNA 2022. Il presente documento vuole inoltre cogliere la sollecitazione alla massima semplificazione e aderenza alla realtà operativa.

Il Piano è corredato infine da una serie di allegati, volti ad illustrare nel dettaglio gli esiti del processo di gestione del rischio.

Con riferimento alla specificità dell'Ordinamento dei comuni nella Regione Autonoma Trentino Alto Adige, a quali l'Amministrazione si assimila sui temi della trasparenza e della lotta alla corruzione, il D.Lgs.80/2021, introduttivo dell'obbligo del PIAO, ha previsto all'art. 18 bis, una "Clausola di salvaguardia" secondo la quale "Le disposizioni del presente decreto si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione".

Il legislatore regionale, nell'approvare il collegato alla legge regionale di stabilità 2022, ha previsto un'applicazione graduale: gli enti pubblici a rilevanza regionale, per il 2022 hanno

dovuto ricomprendere nel PIAO il tema delle performance e quello dell'anticorruzione e della trasparenza. L'analogia legge regionale n.7 del 19 dicembre 2022, all'art.3, ha poi definito, a partire dal 2023, un'applicazione integrale del PIAO per gli enti locali, compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti al 30 ottobre 2021.

Sono quindi presenti:

- 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.

2. PARTE GENERALE

Obiettivi

Le attività previste come strumenti di lotta alla corruzione, funzionali al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico e a loro volta produttori di valore pubblico, trovano inserimento nella programmazione strategica dell'Amministrazione come obiettivi e indicatori nel Piano Attività Annuale, e nel Piano strategico quadriennale.

Soggetti coinvolti

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Segretario Generale, Josef Grünfelder, con delibera del Consiglio Comunale n. 31 del 27.06.2013 è stato nominato al ruolo di Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT) del Comune.

In caso di sua assenza per lunghi periodi, le funzioni attinenti al ruolo verranno esercitate dal Vicesegretario Generale, Matthias Merlo, in qualità di sostituto.

Il nominativo è stato tempestivamente comunicato ad ANAC.

Il Responsabile Protezione dei dati (DPO)

L'Azienda ha affidato il ruolo all'avv. Klaus Pernthaler con delibera della Giunta comunale n. 80 del 09.04.2024. Laddove si verificassero istanze di accesso ai dati personali o di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato, il RPCT si avvarrà del supporto del DPO. Come noto, le istanze di riesame, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013.

Analogamente il DPO potrà essere coinvolto nella valutazione dei profili di correttezza del trattamento dei dati personali sul sito web istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente. Nel corso del 2023 è stato sentito per valutare le ripercussioni operative della nuova disciplina sulla tutela del segnalante interno, che entrerà in vigore nel mese di luglio 2023, a fronte del recepimento della direttiva europea con il D.Lgs. n. 24 del 9 marzo 2023. In particolare, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c).

Il R.A.S.A.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) per l'Azienda è il Segretario generale dell'Ente Comune di Lana, che si è attivato per l'abilitazione del profilo utente di RASA secondo le modalità operative indicate nel Comunicato ANAC del 28 ottobre 2013.

I Referenti

In considerazione della dimensione e dell'organizzazione dell'Ente non si ritiene di nominare un Referente per l'integrità; che coadiuvi il Responsabile dell'anticorruzione e Trasparenza, al quale solo fanno capo le responsabilità tipiche e non delegabili previste dalla norma di legge.

Il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano

Per consolidare il processo di implementazione del Piano il Comune si è avvalso del supporto di Formazione-Azione organizzato dal Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano. Lungo il percorso assistito è stato possibile affinare e omogeneizzare la metodologia di analisi e gestione dei rischi e di costruzione delle azioni di miglioramento, anche grazie al confronto con realtà omogenee del territorio.

L'importanza del ruolo delle associazioni degli enti pubblici nell'accompagnamento del processo per l'integrità e la trasparenza è stato tra l'altro enfatizzato anche dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, che auspica anche la costituzione di una rete di RPCT del territorio, per rinforzare le buone prassi a favore degli enti.

Revisore dei conti

Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Nel Comune il revisore dei conti è il dott. Peter Gliera nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 31 del 27.07.2021

Processo

Principio di delega – obbligo di collaborazione - corresponsabilità

La progettazione del presente Piano, nel rispetto del principio funzionale della delega – prevede il massimo coinvolgimento dei Funzionari con responsabilità organizzativa sulle varie strutture dell'Ente, sia come contributori al processo di programmazione e realizzazione degli obiettivi di valore pubblico dell'ente, che come soggetti titolari del rischio ai sensi del PNA. In questa logica si ribadiscono in capo alle figure apicali l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

A questi fini si è provveduto al trasferimento e all'assegnazione, a detti Responsabili, delle seguenti funzioni:

- a) Collaborazione per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità;
- b) Collaborazione per la mappatura dei rischi all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;
- c) Progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori in occasione di lavoro.

Si assume che attraverso l'introduzione e il potenziamento di regole generali di ordine procedurale, applicabili trasversalmente in tutti i settori, si potranno affrontare e risolvere anche criticità, disfunzioni e sovrapposizioni condizionanti la qualità e l'efficienza operativa dell'Amministrazione nella realizzazione dei suoi obiettivi istituzionali.

L'approccio metodologico adottato per la progettazione delle misure

Finalità

Le previsioni della sezione intendono consolidare, all'interno dell'Amministrazione, un sistema organico di strumenti per la prevenzione della corruzione.

Tale prevenzione non è indirizzata esclusivamente alle fattispecie di reato previste dal Codice Penale, ma anche a quelle situazioni di rilevanza non criminale, ma comunque atte a evidenziare una disfunzione della Pubblica Amministrazione dovuta all'utilizzo delle funzioni attribuite non per il perseguimento dell'interesse collettivo bensì di quello privato.

Per interesse privato si intendono sia l'interesse del singolo dipendente/gruppo di dipendenti che di una parte terza.

Il processo corruttivo deve intendersi peraltro attuato non solo in caso di sua realizzazione ma anche nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

I principali obiettivi da perseguire, attraverso idonei interventi, sono:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Metodologia

La metodologia adottata, si rifà a due approcci considerati di eccellenza negli ambiti organizzativi (banche, società multinazionali, pubbliche amministrazioni estere, ecc.) che già hanno efficacemente affrontato tali problematiche:

- 1) l'approccio dei sistemi normati, che si fonda
 - a. sul principio di documentabilità delle attività svolte, per cui, in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione;
 - b. sul principio di documentabilità dei controlli, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità. In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, checklist, regolamenti, criteri e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza e equità;
- 2) L'approccio mutuato dal D. Lgs. 231/2001 – con le dovute contestualizzazioni e senza che sia imposto dal decreto stesso nell'ambito pubblico - che prevede che l'ente non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- a. se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c. se non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo suddetto.

Detti approcci, pur nel necessario adattamento, sono in linea con i Piani Nazionali Anticorruzione e gli aggiornamenti succedutisi nel tempo.

Il percorso di costruzione ed aggiornamento della sezione

Gli aspetti presi in considerazione

Nel percorso sono stati tenuti in considerazione diversi aspetti:

- a) il coinvolgimento dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione delle stesse; tale attività – che non sostituisce ma integra la opportuna formazione rispetto alle finalità e agli strumenti adottati - è stata il punto di partenza per la definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali esigenze dell'Ente;
- b) Il coinvolgimento degli amministratori anche nella fase di progettazione, attraverso l'informativa resa al CdA in merito agli indirizzi che si sono seguiti/si intendono seguire per la predisposizione/aggiornamento della sezione. Il ruolo del CdA è più strettamente operativo, potendosi essa esprimere anche in corso di progettazione del PIAO, oltre che in sede di approvazione ed adozione;
- c) la rilevazione delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni ex post dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) anche già adottate, oltre alla indicazione delle misure che, attualmente non presenti, si prevede di adottare in futuro. Si sono in tal modo programmate misure che, valorizzando il percorso virtuoso già intrapreso dall'Amministrazione, mette a sistema quanto già positivamente sperimentato purché coerente con le finalità di creazione e difesa del Valore pubblico;
- d) L'impegno a stimolare e recepire le eventuali osservazioni dei portatori di interessi sui contenuti delle misure adottate nelle aree a maggior rischio di comportamenti non integri, per poter arricchire l'approccio con l'essenziale punto di

vista dei fruitori dei servizi erogati, e nel contempo rendere consapevoli gli interessati degli sforzi messi in campo dall'organizzazione per rafforzare e sostenere l'integrità e trasparenza dei comportamenti dei suoi operatori a tutti i livelli;

e) la sinergia con quanto già realizzato o in progettazione nell'ambito della trasparenza, ivi compresi:

- l'attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell'amministrazione;
- l'attivazione del diritto di accesso civico ordinario e generalizzato, di cui al citato D.lgs. n.33/2013, così come modificato dal D. Lgs. 97/2016, e confermato dalle L.R.10 /2014 e L.R. 16/2016 in tema di trasparenza;

f) la previsione e l'adozione di specifiche attività di formazione del personale e degli amministratori, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione dell'amministrazione e ai responsabili amministrativi competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, ma che coinvolgono anche tutto il personale dell'Amministrazione in relazione alle tematiche della legalità ed eticità dei comportamenti individuali. Il dettaglio di tali interventi troverà spazio nella programmazione formativa contenuta nella successiva sezione "Organizzazione e capitale umano";

g) la continuità con le azioni intraprese con i precedenti Piani Triennali di prevenzione della Corruzione;

h) lo studio e la valutazione del contesto esterno ed interno, per poter meglio calibrare le misure da intraprendere.

3. IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare se e come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato 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 Bolzano e della Regione Trentino Alto - Adige, 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 un ente è sottoposto, consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Il territorio comunale di riferimento

Il Comune di Lana comprende il territorio suddiviso nei Comuni catastali di Lana e Foiana. Il Comune di Lana è una località centrale e punto di collegamento con forti relazioni con il territorio circostante del Burgraviato. Le frazioni distanti dal capoluogo sono Foiana e Pavicolo.

Deviazione dell'agire pubblico

Il livello di corruzione percepita (CPI misurato annualmente da Transparency International) pone l'Italia, nonostante i progressi registrati nel 2021, agli ultimi posti in Europa.

Il dato di CPI risultante in Trentino-Alto Adige, secondo gli standard di EQI (European Quality of Government Index), è peraltro il migliore d'Italia.

Nella classifica europea, la provincia di Bolzano si colloca al 40° posto su 209 regioni della UE, performance in qualche modo rassicurante.

L'incidenza che la pandemia e la conseguente emergenza sanitaria hanno avuto sul tessuto sociale, economico e politico provinciale e regionale, rischia di essere ulteriormente amplificata dalla recentissima crisi energetica e dalle conseguenze del conflitto russo-ucraino e israelo palestinese.

Contemporaneamente anche in regione si lavora alacremente per la realizzazione degli obiettivi dettati dal PNRR, cui è legata l'erogazione entro il 2026 di ingenti risorse europee legate al progetto EU Next Generation.

È richiesto il massimo impegno del sistema pubblico per sostenere la ripartenza economica, rinforzare la coesione sociale, e contemporaneamente contrastare le infiltrazioni criminali in un tessuto sinora sostanzialmente sano e vigile.

Sulla situazione economica del territorio regionale e provinciale maturata nel 2022, si riporta quanto osservato dalla Banca d'Italia

“Nella prima parte del 2022 l'attività economica nelle province autonome ha continuato a espandersi, beneficiando della dinamica positiva delle esportazioni e dell'incremento della domanda interna. La crescita del PIL si ridurrebbe in misura rilevante nello scorcio dell'anno, risentendo dell'incertezza circa la situazione economica generale, del forte aumento dei costi di produzione delle imprese e delle elevate pressioni inflazionistiche. Per il complesso del 2022 gli Istituti di statistica provinciali prefigurano un incremento del prodotto superiore al 3 per cento, che permetterebbe il pieno recupero dei livelli pre-pandemici. Nei primi nove mesi dell'anno, le imprese dell'industria hanno segnato un marcato aumento delle vendite e delle ore lavorate; nel terziario la ripresa dei flussi turistici, che nella stagione invernale precedente si erano sostanzialmente annullati in ragione delle misure restrittive poste in essere per fronteggiare la crisi sanitaria, ha sostenuto l'attività dei servizi di alloggio e ristorazione e del commercio. Il settore edile è ulteriormente cresciuto in Trentino, beneficiando degli incentivi governativi alla riqualificazione del patrimonio immobiliare, e ha

osservato una stabilizzazione in Alto Adige, dopo una prolungata fase di espansione. I dati tratti dall'indagine Sondtel della Banca d'Italia indicano che i piani di moderata crescita degli investimenti formulati dalle imprese per il 2022 sono stati sostanzialmente rispettati. Le previsioni sul fatturato e le ore lavorate per la fine del 2022 e i primi tre mesi del 2023 sono improntate a una forte cautela risentendo in misura rilevante del rincaro dei beni energetici e delle perduranti difficoltà di approvvigionamento di input produttivi; la frenata sarebbe più pronunciata in provincia di Bolzano, che risente maggiormente delle difficoltà dell'economia tedesca. L'indicatore di liquidità delle aziende, pur rimanendo su livelli elevati nel confronto storico, ha segnato nel primo semestre del 2022 una lieve riduzione in connessione con la necessità di finanziare il maggiore fabbisogno di capitale circolante dovuto al più elevato costo degli input produttivi. Le incertezze relative al quadro macroeconomico e l'aumento del costo del credito hanno comportato nella prima parte dell'anno un indebolimento della domanda di prestiti per investimenti, più marcata in Alto Adige, che si è tradotta in un rallentamento dei finanziamenti alle imprese, anche a quelle di maggiore dimensione. I prestiti alle piccole imprese si sono ridotti in entrambe le province dopo la significativa espansione registrata tra il 2020 e il 2021 in connessione con l'erogazione dei finanziamenti assistiti da garanzia pubblica.

Nel complesso del primo semestre il numero di occupati è aumentato, in misura più accentuata rispetto al resto del Paese; secondo i dati delle comunicazioni obbligatorie relativi ai flussi di assunzioni e cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente, tale dinamica è proseguita nei mesi estivi, anche nella componente a tempo indeterminato. Sono calati in misura marcata sia il ricorso agli ammortizzatori sociali sia il numero di disoccupati ed è aumentato il tasso di attività. Al miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro si è accompagnato un incremento dei consumi; in prospettiva la spesa delle famiglie residenti potrebbe risentire negativamente del forte aumento dell'inflazione al consumo, più elevato nelle province autonome rispetto alla media nazionale, e del peggioramento del clima di fiducia. I prestiti alle famiglie, in marcato aumento dalla metà del 2020, hanno segnato un rallentamento in Trentino e hanno proseguito a espandersi in Alto Adige; i mutui per l'acquisto di abitazioni e il credito al consumo hanno continuato a crescere in misura significativa.

Nei primi sei mesi dell'anno il credito bancario al complesso delle imprese e delle famiglie ha rallentato sia per le banche locali, specialmente in Trentino, sia per quelle extra-regionali. Il tasso di deterioramento del credito è rimasto stabile in Trentino ed è solo lievemente aumentato in Alto Adige. Nonostante il peggioramento delle attese sul quadro macroeconomico gli indicatori di deterioramento prospettici sono rimasti sostanzialmente stabili e su livelli inferiori alla media nazionale.

Sotto il profilo criminologico, il Ministero dell'interno ha presentato al Parlamento la relazione sull'attività svolta nel secondo semestre 2021 dalla DIA, Direzione Investigativa Antimafia. In tale Relazione, si trovano interessanti approfondimenti in merito alla situazione Regionale e Provinciale che contribuiscono a descrivere il contesto esterno al Comune.

TRENTINO ALTO ADIGE/SÜDTIROL

Il tessuto economico locale, caratterizzato da una forte propensione verso i settori primario e terziario, ha i suoi punti di forza nel turismo e nel settore agroalimentare e, anche grazie alle politiche economiche e di sostegno adottate dall'Amministrazione provinciale, risulta essere un contesto favorevole agli investimenti e alla produzione. I settori in parola sono caratterizzati da microimprese, che costituiscono oltre il 20% del totale produttivo, con forte incidenza di quelle a conduzione familiare.

L'andamento del quadro economico-produttivo della Regione, nonostante la battuta d'arresto dovuta al periodo pandemico e a seguito dell'attuale situazione economica, del forte aumento dei costi di produzione delle imprese e delle elevate pressioni inflazionistiche, risulterebbe comunque in pieno recupero dei livelli pre-pandemici.

La posizione geografica strategica, snodo centrale e nevralgico per il transito in ingresso e in uscita dall'Europa centrale di merci e persone, insieme a – come già documentato - un tessuto economico vivace e aperto a investimenti nel settore primario così come nei servizi, rendono la Regione particolarmente sensibile ai tentativi di aggressione da parte di formazioni criminali.

Quanto sopra è confermato dalla lettura complessiva del dato inerente alle operazioni di polizia giudiziaria nell'ultimo quinquennio, che documenta una particolare propensione dei gruppi criminali a insidiarsi in tale territorio. Gli esiti dell'operazione "Perfido" documentano che: "... la 'ndrangheta si caratterizza per una consolidata articolazione verticistica, con affidamento ad un organismo sovraordinato di compiti di coordinamento delle numerose realtà territoriali, articolate nella zona calabrese in tre mandamenti (Tirrenico, Ionico e Reggino), che a loro volta comprendono gli organismi territoriali delle Locali, ivi comprese quelle impiantate in altre zone d'Italia tra cui la provincia di Trento e quella di Bolzano". In particolare, il fenomeno ha riguardato un gruppo di persone, perlopiù provenienti dalla Calabria e in alcuni casi legati da vincoli parentali, che a decorrere dagli anni '70 si è insediato in Trentino e, approfittando della connivenza di alcuni esponenti della politica e imprenditoria locale, è stato in grado di assumere e mantenere il controllo di attività economiche, segnatamente nell'ambito dell'industria estrattiva del porfido. Si tratta di soggetti che, pur avendo abbandonato i paesi di origine, non hanno mai cessato di mantenere i legami con gli esponenti della criminalità espressione di quei territori, in particolare delle 'ndrine di riferimento, costituendo di fatto un'estensione dell'associazione 'ndranghetista calabrese.

Analogamente, pregresse evidenze investigative hanno provato la presenza nel territorio anche di appartenenti all'organizzazione criminale campana dei CASALESI dediti, in particolare, a infiltrare il tessuto economico legale mediante il reimpiego di denaro per l'acquisizione di aziende in difficoltà.

Come accennato, la posizione geografica strategica della regione, che la rende snodo nevralgico per gli spostamenti da e per l'Europa, costituisce un fattore che agevola lo

stanziamento di formazioni delinquenziali di matrice straniera, dedite prevalentemente, ma non soltanto, al traffico e allo spaccio di stupefacenti. Tali formazioni criminali, oltre che nel traffico e nello spaccio di droga, sono attive nella commissione dei più comuni reati predatori, nel contrabbando di sigarette, nonché nel favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, spesso finalizzata allo sfruttamento della prostituzione e del lavoro nero. Tra i sodalizi etnici dei quali è stato rilevato il coinvolgimento nel narcotraffico, documentano maggiore strutturazione quelli albanesi e nigeriani, con questi ultimi che estendono l'operatività anche allo spaccio al dettaglio. Presenti anche gruppi rumeni e maghrebini.

Provincia di Bolzano

Anche Bolzano, importante polo industriale e centro del settore terziario, suscita da sempre l'interesse per quelle formazioni criminali maggiormente attive a insinuarsi nei settori economico-finanziari, mediante il controllo degli appalti e la commissione di truffe finalizzate all'indebita percezione dei contributi pubblici. Sebbene nel semestre non siano emersi eventi connotati da caratteri di mafiosità, giova ricordare come, nel recente passato, in Alto-Adige sia stata registrata la stabile operatività di calabresi collegati alla 'ndrina ITALIANO-PAPALIA di Delianuova (RC).

Il territorio inoltre annovera la presenza di associazioni straniere finalizzate al traffico di stupefacenti, con ramificazioni anche in altre Regioni italiane e in diversi Paesi europei. Nel periodo in riferimento l'operazione "Delivery 2020", eseguita il 22 novembre 2022 dalla Polizia di Stato di Bolzano, Brescia, Verona, Prato e Imperia, ha consentito di trarre in arresto 25 persone ritenute responsabili di associazione finalizzata al traffico di droga. L'indagine, seguito della precedente "Komba 2019", ha disvelato i nuovi assetti per il controllo del mercato degli stupefacenti. In tale contesto, è stata infatti riscontrata l'esistenza di ben tre organizzazioni composte da albanesi, tunisini e marocchini che operavano in aree ben delimitate della città.

Nell'ambito dell'inchiesta sono stati sequestrati 1,5 kg. di cocaina, una pistola semiautomatica in uso ai promotori dell'associazione e la somma di 50 mila euro, provento dello spaccio.

STATISTICHE COMMISSIONE DI REATI

Gli ultimi dati sulla commissione dei reati nella Provincia di Bolzano sono quelli pubblicati dal quotidiano "Il Sole 24Ore" relativamente al 2023 (vedi tabella sotto), che pongono complessivamente la Provincia al 52° posto su 106 province per numero di denunce per abitante.

Qualità della vita 2023

SOTTOINDICATORE	RANK	VALORE	MEDIA
Indice di criminalità - totale dei delitti denunciati Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	52	3.049	3.307,4
Furti con destrezza Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	86	33	27,5
Furti in abitazione Denunce ogni 100mila abitanti (elab. su dati Pubblica sicurezza - Ministero dell'Interno, 2022)	43	188,3	213,1
Furti di autovetture Denunce ogni 100mila abitanti (elab. su dati Pubblica sicurezza - Ministero dell'Interno, 2022)	5	14,1	93,3
Furti con strappo Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	57	10,13	13,0
Rapine in pubblica via Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	94	27	15,6
Reati legati agli stupefacenti (spaccio, produzione, ecc.) Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	98	75	47,0
Estorsioni Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	87	22,9	18,8
Riciclaggio e impiego di denaro Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	21	0,94	2,0
Incendi Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	22	5,44	14,7
Delitti informatici Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	3	21,2	55,5
Indice di litigiosità Cause civili iscritte ogni 100mila abitanti (Elaborazione su dati Giustizia.it, I semestre 2022)	39	1.779,7	2.047,4
Quota cause pendenti ultratriennali In % sul totale delle cause pendenti (Elaborazione su dati Giustizia.it, I semestre 2022)	5	0,04	0,2
Durata media delle cause civili In giorni (Elaborazione su dati Giustizia.it, I semestre 2022)	5	121	291,0
Mortalità per incidenti stradali Tasso standardizzato per 10.000 residenti (15-34 anni) (Istat, 2022)	48	2,74	2,9

4. IL CONTESTO INTERNO

Nel processo di costruzione della presente sezione si è tenuto conto delle risultanze dell'ordinaria vigilanza svolte all'interno dell'Ente sui possibili fenomeni corruttivi.

Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati nell'Ente non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente/collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo e non sono state irrogate sanzioni o effettuate segnalazioni all'autorità giudiziaria a tale titolo.

Si segnala inoltre:

- **Sistema di responsabilità:**

ruoli, responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali. I periodi di lockdown del 2020 e 2021 oltre le restrizioni ai movimenti dei cittadini proseguite nel corso del 2021 hanno avuto ripercussioni anche nel sistema organizzativo del Comune, imponendo il lavoro da remoto (cd. smartworking), l'effettuazione delle riunioni a distanza, la sospensione degli eventi formativi in presenza, la parziale chiusura degli uffici al pubblico, un'accelerazione alla dematerializzazione del cartaceo. La situazione emergenziale è gradualmente rientrata e oggi si è tornati alla normalità.

- **Politiche, obiettivi e strategie:**

sono definiti di concerto da Giunta comunale, Segretario Generale, Vicesegretario Generale e Responsabili di Servizio;

- **Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie:**

l'Amministrazione è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo personale. Ciò ha consentito di affrontare positivamente, a partire dal Lockdown di marzo 2020, la sfida del cd. Lavoro Agile, temperando il servizio ai cittadini con il distanziamento sociale e il rispetto delle disposizioni del Dipartimento della Funzione Pubblica.

- **Flussi informativi:**

la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante della capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate;

- **Relazioni interne ed esterne:**

la costante attenzione al benessere organizzativo ed al lavoro di squadra, insieme ad un approccio matriciale piuttosto che gerarchico, caratterizzano le relazioni interne. Le relazioni verso il mondo produttivo sono improntate alla massima eticità;

ORGANIZZAZIONE

Si rimanda alla sezione “organizzazione e capitale umano”.

Anche alla luce della capacità di risposta dimostrata dall’organizzazione durante l’emergenza, si può fondatamente ritenere che il contesto interno sia sano e non generi particolari preoccupazioni

I processi mappati e il sistema dei controlli e delle azioni preventive previste

Si riporta in allegato 2) al presente PIAO, la mappatura dei processi contenuta nel “Tabellone Processi -Rischi”, frutto di un lavoro di mappatura svolto gradualmente con il confronto tra Comunità Comprensoriali e Comuni, secondo una mappatura generale dei processi elaborata in sede di Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano.

Per ogni processo mappato sono indicati i rischi presenti, **le azioni preventive e di contenimento dei rischi, i controlli attivati per ognuno dei processi** per i quali si è stimato “medio” o “alto” l’indice di rischio o per i quali, sebbene l’indice di rischio sia stato stimato come “basso”, si è comunque ritenuto opportuno e utile predisporre e inserire nel Piano azioni di controllo preventivo.

Per ogni azione – anche se già in atto - è stato inserito il soggetto responsabile della sua attuazione (chiamato nel PNA “titolare del rischio”), e laddove l’azione sia pianificata nella sua realizzazione, sono indicati i tempi stimati per il suo completamento, eventualmente affiancati da note esplicative.

L’utilizzo di un unico format è finalizzato a garantire l’uniformità e a facilitare la lettura del documento.

5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Individuazione dei processi più a rischio e dei possibili rischi (“mappa/registro dei processi a rischio”)

In logica di priorità, sono stati selezionati dal Segretario Comunale, anche in confronto dialettico con i responsabili di funzione, i processi che, in funzione della situazione specifica dell’Ente, presentano possibili rischi per l’integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di “pericolosità” ai fini delle norme anticorruzione.

Sono state utilizzate in tale selezione metodologie proprie del risk management (gestione del rischio), nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.

Il modello adottato per la pesatura del rischio, è coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione, ma adottato in forma semplificata.

Analisi del rischio/Criteri per la definizione del livello di rischio

L'analisi del livello di rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi in relazione all'impatto che lo stesso produce. L'approccio prevede quindi che un rischio sia analizzato secondo le due variabili:

1. la **probabilità** di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo. Le componenti che si sono tenute empiricamente in considerazione in tale stima del singolo processo sono state:
 - Grado di Discrezionalità/ Merito tecnico/ Vincoli
 - Rilevanza esterna / Valori economici in gioco
 - Complessità/ Linearità/ Trasparenza del processo
 - Presenza di controlli interni/ Esterni
 - Precedenti critici nell'Azienda o in realtà amministrative territorialmente contigue.

L'indice di probabilità (IP) è stato costruito con la seguente logica:

con probabilità da 0 a 0,05 (5%) il valore indicativo è 1, probabilità tenue;
con probabilità da 0,05 (5%) a 0,15 (15%) il valore indicativo è 2, probabilità media;
con probabilità da 0,15 (15%) a 1(100%) il valore indicativo è 3, probabilità elevata.

2. l'**impatto** dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi. Le dimensioni che si sono tenute in considerazione nella valorizzazione dell'impatto sono state quelle suggerite già dal PNA del 2013 (all.5), ossia:

- impatto economico,
- impatto organizzativo,
- impatto reputazionale.

L'indice di impatto (IG) è stato costruito con la seguente logica:

con impatto sul totale da 0 a 0,33 (33%) il valore indicativo è 1, cioè impatto tenue;
con impatto sul totale da 0,33 (33%) a 0,66 (66%) il valore indicativo è 2, cioè impatto medio;
con impatto sul totale da 0,66 (66%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, cioè impatto elevato.

L'analisi del livello di rischio consiste quindi nella valutazione della **probabilità** che il rischio si realizzi, moltiplicata all'**impatto** che lo stesso può produrre.

La singola attività/processo, già etichettata come soggetta a generico rischio corruttivo, viene quindi esaminata e valutata sotto entrambi i profili.

Si attribuisce infatti un valore empirico tra **1** (tenue/leggero), **2** (medio/rilevante) e **3** (forte/grave), separatamente all'indice di Probabilità (IP) e all'indice di Impatto (IG). Il prodotto dei due valori definisce il Livello di Rischio (IR).

Per ogni processo/attività ritenuto potenzialmente sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati (come da allegata tabella – allegato n° 1) si considera quindi:

$$IP * IG = IR$$

L'indice di Rischio che si definisce per ogni processo considerato sensibile, può quindi collocare l'attività/processo esaminati in una delle seguenti fasce di osservazione:

1-2	= rischio tenue
3-4	= rischio rilevante
6-9	= rischio grave

La graduazione del rischio dà conto del livello di attenzione richiesto per il contenimento dello stesso e della razionale distribuzione degli sforzi realizzativi nel triennio di riferimento, con priorità per gli interventi tesi a contenere un rischio alto e/o medio alto.

In quei processi nei quali si è già attuata, nel corso degli ultimi anni, qualche misura innovativa di contenimento e prevenzione del rischio, il rischio stesso è stato rivalutato, in special modo sul fattore della probabilità, tenendo conto delle risultanze dei monitoraggi effettuati.

Proposta delle azioni preventive e dei controlli da mettere in atto

Per ognuno dei processi della mappa identificato come "critico" in relazione al proprio indice di rischio, tenuto conto dell'indice di rischio individuato (IR), è stato definito un **piano di azione** che contempla almeno un'azione per ogni rischio stimato come prevedibile (cioè con indice di rischio "rilevante" o "grave", ma in alcuni casi anche "tenue" ma meritevole di attenzione) progettando e sviluppando gli strumenti che rendano efficace tale azione o citando, e quindi mettendo a sistema, gli strumenti già in essere.

La mappatura, e le conseguenti azioni di contenimento del rischio, sono state poi arricchite cogliendo alcuni suggerimenti dei PNA 2015, 2022 e 2023 in merito alle procedure di scelta del contraente, e del 2016 in ordine ai processi in materia urbanistica ed edilizia.

Più specificatamente, per ogni azione prevista e non attualmente in essere, sono stati evidenziati la **previsione dei tempi** e le **responsabilità attuative** per la sua realizzazione

e messa a regime, secondo una logica di *project management*. Laddove la realizzazione dell'azione lo consente sono stati previsti indicatori che in ogni caso rimandano alla misura operata su quegli obiettivi all'interno dei documenti di programmazione. Tale strutturazione delle azioni e quantificazione dei risultati attesi rende possibile il **monitoraggio periodico del Piano** di prevenzione della corruzione, in relazione alle scadenze temporali e alle responsabilità delle azioni e dei sistemi di controllo messe in evidenza nel piano stesso. Attraverso l'attività di monitoraggio e valutazione dell'attuazione del Piano è possibile migliorare nel tempo la sua formalizzazione e la sua efficacia. In allegato 2 al presente PIAO, nel cd. Tabellone Processi-Rischi, si ha un quadro di sintesi dei processi mappati, della pesatura e ponderazione dei rischi, delle azioni di prevenzione o mitigazione dei rischi messe in campo, dei tempi e delle responsabilità.

Stesura e approvazione delle misure anticorruzione e per la trasparenza

La stesura della presente sezione è stata quindi realizzata tenendo conto dei Piani sin qui adottati a partire dal 2014, mettendo a sistema tutte le azioni operative ivi previste e rivalutando concretamente la fattibilità di quelle ancora da realizzarsi. Si sono inoltre prese in esame azioni nuove proposte dai Responsabili di Servizio, oltre alle azioni di carattere generale che ottemperano le prescrizioni della L. 190/2012 e quelle specifiche proposte dal PNA 2022. Particolare attenzione è stata posta nel garantire la **"fattibilità" delle azioni previste**, sia in termini operativi che finanziari (evitando spese o investimenti non coerenti con le possibilità finanziarie e le dimensioni dell'Ente), attraverso la verifica della coerenza rispetto alle altre sezioni del PIAO e agli altri strumenti di programmazione dell'Ente. Le azioni previste in precedenza che hanno esaurito la loro effettività o non si sono dimostrate ragionevoli in funzione degli scopi perseguiti, sono state eliminate (conservandone traccia tramite l'utilizzo del carattere "barrato"); quelle invece che non si sono potute realizzare a causa dell'emergenza sanitaria, sono state riprogrammate per una realizzazione nel triennio 2024-2026.

5. SEZIONE TRASPARENZA

Amministrazione Trasparente

Il Segretario Comunale, responsabile della prevenzione della corruzione, è anche Responsabile per la Trasparenza. In tale veste garantisce nel tempo un livello di applicazione adeguato della normativa nazionale, Regionale e Provinciale. La regolazione degli obblighi di Trasparenza rientra nella competenza della Regione Trentino-Alto Adige cui è demandato l'adeguamento e l'applicazione dei principi delle leggi nazionali vigenti in materia.

In tal senso vedi la L.R.10/2014, la L.R.16/2016, la L.R. 3/2020. In alcuni specifici settori poi la Legge Regionale rimanda alle specifiche normative provinciali, creando un quadro normativo complesso e non sempre di facile applicazione. Per facilitare la comprensione

degli obblighi di trasparenza cui è sottoposto il Comune, essi sono esplicitati con un certo grado di dettaglio nell'allegato 1 al presente PIAO.

La sezione AT viene costantemente aggiornata dai dipendenti responsabili del Comune, sotto l'impulso e la supervisione della signora Petra Esser, assistente amministrativa addetta.

Alla corretta attuazione degli obblighi di trasparenza concorrono tutti gli uffici del Comune. Semestralmente verranno monitorate e tracciate le pubblicazioni sia in termini di qualità, che di attualità, sia per verificarne la rispondenza e adeguatezza alle norme sulla protezione dei dati personali, eventualmente con il coinvolgimento del DPO. Gli adempimenti previsti per le norme sulla trasparenza sono riepilogati nell'Albero della Trasparenza, allegato 1, corredati dei singoli responsabili della produzione, pubblicazione e controllo dei dati.

Diritto di accesso

Il diritto di accesso viene garantito:

- sia come accesso amministrativo, con la L.P. n. 17/1993 e successive modifiche e integrazioni,
- sia come accesso civico sulla base degli obblighi richiamati nell'all. 2 e con le procedure previste nella sezione Trasparenza del sito web istituzionale (altri contenuti/diritto di accesso),
- sia come accesso generalizzato.

Infatti, a fronte dell'adozione a livello nazionale del D.lgs. n. 97/2016, si è registrata l'emanazione della corrispondente norma regionale, la L.R. n. 16/2016. Nella sezione altri contenuti/diritto di accesso vengono riportate le richieste di accesso ricevute e gestite dall'ente.

Trasparenza nella gestione del personale e dell'organizzazione

È cura del Segretario del Comune, nella sua veste di responsabile del personale, assicurarsi che la trasparenza sia anche un paradigma gestionale ed organizzativo, teso ad evitare personalismi ed opacità nella gestione delle attività, ed a favorire condivisione delle informazioni e delle conoscenze e tracciabilità, in un lavoro di squadra indispensabile al raggiungimento dei fini pubblici.

6. MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE

Si riportano di seguito le misure organizzative di carattere generale che l'Ente intende mettere in atto, in coerenza con quanto previsto dalla L. 190/2012 e compatibilmente con la propria dimensione organizzativa. Il Comune **si impegna, nella persona del suo**

Responsabile della prevenzione della corruzione – partendo da quanto indicato nell’art. 1 comma 9 della L. 190/2012 – a svolgere le seguenti azioni e presidiare i seguenti aspetti:

Rotazione

Tenuto conto dei rilievi e dei suggerimenti in materia da parte di ANAC e di quanto auspicato dalla normativa in merito all’adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, l’amministrazione osserva che, data la scarsità delle sue risorse organiche, il numero ridotto dei dirigenti e l’elevato grado di specializzazione necessario per svolgere compiti critici, è essenzialmente impossibile o molto difficile procedere in questa direzione.

Il PNA 2021 riporta l’allegato n. 2, il quale prevede misure alternative nel caso la rotazione risultasse impossibile.

Per quelle funzioni per le quali la rotazione non risulti praticabile, l’Amministrazione si impegna pertanto a valutare nel medio periodo la possibilità di rinforzare i processi a rischio attraverso:

1. specifici interventi formativi;
2. una parziale fungibilità, laddove possibile, degli addetti nei processi a contatto con l’utenza;
3. il rinforzo dell’attività di controllo.

Formazione a tutti gli operatori interessati dalle azioni del Piano

Per quanto concerne l’aspetto formativo – essenziale per il mantenimento e lo sviluppo delle misure programmate nel tempo – si conferma anche per il 2023 particolare attenzione alle tematiche della trasparenza e della integrità, sia dal punto di vista della diffusione della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nella sezione, sia per la promozione di un approccio valoriale, in modo da accrescere sempre più lo sviluppo del senso etico indispensabile in un ente pubblico.

Specifici interventi di formazione sono previsti nella successiva sezione Organizzazione e Capitale umano, sottosezione “formazione del personale”.

Codice di comportamento

Rispondendo alle sollecitazioni di ANAC, ribadite nel PNA 2019, nonché applicando la Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 - Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, il Comune di Lana con delibera della Giunta comunale n. 286 del 29.12.2022 ha adottato un nuovo codice di comportamento in cui vengono specificate e contestualizzate le misure previste dal DPR 62/2013 integrando il

codice di comportamento originario approvato con delibera della Giunta comunale n. 622 del 02.12.2014.

Sarà compito del Segretario Comunale adottare, compatibilmente con le indicazioni provinciali in materia, misure che garantiscano il rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni di cui al D.P.R. n. 62/2013, e del codice di comportamento aziendale, non solo da parte dei propri dipendenti, ma anche, laddove compatibili, da parte di tutti i collaboratori dell'amministrazione, dei titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

A tal fine si è adottato un modello di lettera di incarico e un modello di contratto d'appalto riportanti espressamente clausole che estendono l'obbligo di osservanza del codice di comportamento.

Procedimenti disciplinari

L'amministrazione garantisce le misure necessarie all'effettiva attivazione della **responsabilità disciplinare dei dipendenti**, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nella presente sezione.

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Su specifica delega della Legge Anticorruzione, il governo ha emanato nel 2013 il D.lgs. n. 39, finalizzato alla definizione di situazioni di inconferibilità di incarichi apicali oltre che all'introduzione di griglie di incompatibilità tra incarichi ed attività sia nelle Amministrazioni dello Stato che in quelle locali (Regioni, Province e Comuni), che negli Enti di diritto privato che sono controllati da una Pubblica Amministrazione. Il Segretario Comunale vigila sull'attuazione delle disposizioni in materia di **inconferibilità e incompatibilità degli incarichi** (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190/2012).

In particolare, con riguardo alla procedura di conferimento degli incarichi, garantisce:

- 1) la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- 2) la successiva verifica entro un congruo arco temporale;
- 3) il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- 4) la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

Inoltre, provvede alla pubblicazione ogni anno della dichiarazione in merito alla propria posizione e a quella degli altri Dirigenti, circa la non sopravvenienza di cause ostative ai sensi del d.lgs. n. 39/2013.

Autorizzabilità attività extraistituzionali

L'Amministrazione verifica il rispetto dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di **autorizzazione di incarichi esterni**, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190, anche alla luce delle conclusioni del tavolo tecnico esplicitate nel documento contenente "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti" e delle conseguenti indicazioni della Regione T.A.A. esplicitate con circolare n. 3/EL del 14 agosto 2014. Il tema è stato oggetto recentemente di aggiornamento, in ordine al valore massimo delle collaborazioni esterne autorizzabili.

Sul punto si insisterà con note al personale, formazione etica e counselling da parte del Segretario Comunale.

Tutela del segnalante interno ed esterno

Tra gli strumenti di trasparenza interna, rientra anche la tutela dei soggetti, interni e esterni, che segnalino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di **servizio o di collaborazione**, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001.

Gli aspetti che in particolare sono presidiati dal RPCT, in ossequio alla L.179/2016 e delle linee guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing), sono:

- Tutela della riservatezza del segnalante;
- Certezza di svolgimento di istruttoria su quanto segnalato;
- Coinvolgimento del segnalante nel procedimento disciplinare solo a fronte di suo esplicito consenso;
- Garanzia di tutela da discriminazioni per il segnalante, anche per segnalazioni ad ANAC, o trasmesse, sotto forma di denuncia, all'autorità giudiziaria o contabile;
- Sottrazione della denuncia al diritto di accesso ex L. 241/1990 rispettivamente L.P. n. 17/1993.

Si registra al riguardo l'emissione, nel corso del 2023, del D.Lgs. 24 che ha comportato per il Comune l'adozione della piattaforma adeguata bilingue messa a disposizione dal Consorzio dei Comuni per la Provincia di Bolzano.

L'unico destinatario è il Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il RPCT, al ricevimento della segnalazione provvederà, a seconda del contenuto della stessa, ad avviare le opportune verifiche interne che seguiranno poi l'eventuale percorso del procedimento disciplinare con interessamento dell'ufficio personale. In sede di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante potrà essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui ci sia consenso esplicito del segnalante.

L'Amministrazione prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove le stesse si presentino adeguatamente circostanziate e corredate da dovizia di particolari tali da farle ritenere presumibilmente fondate.

In ogni caso al personale è stata data pubblicità della possibilità di inoltrare direttamente la segnalazione, e con eguale valore esimente ai sensi del Codice disciplinare, ad ANAC, all'apposita casella predisposta ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114:

whistleblowing@anticorruzione.it

Al fine di garantire quanto stabilito dalla norma nell'intero percorso della segnalazione come definito dal codice di comportamento aziendale, è stata inoltre creata e dovutamente pubblicizzata la casella email whistleblower.blowing@comune.lana.bz.it.

L'unico destinatario è il Responsabile alla prevenzione della corruzione. La casella non è accessibile da altri canali.

Si provvede a garantire la piena applicazione della legge, con particolare riguardo alla tutela dei segnalanti collaboratori di ditte e fornitori dell'Azienda, nonché dei cd. Facilitatori del segnalante, tramite integrazione delle lettere di incarico e integrazione del protocollo operativo per la tutela del segnalante.

Protocollo e modello link sono resi disponibili nel sito web istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente – altri contenuti – prevenzione della corruzione.

Presa d'atto

Si richiede la **presa d'atto**, da parte dei dipendenti, dell'estratto di questa sezione sia al momento dell'assunzione sia, durante il servizio, con cadenza periodica.

Presidio delle limitazioni contrattuali dopo la cessazione del rapporto di lavoro con Enti pubblici (cd. Pantouflage)

In ogni affidamento contrattuale si chiederà al titolare dell'azienda affidataria di dichiarare se ha alle proprie dipendenze o tra i propri collaboratori un ex dipendente pubblico entro il

triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, che per questa ha esercitato poteri autoritari o negoziali, onde verificare il rispetto delle preclusioni di legge.

Laddove si abbia notizia di affidamento di incarichi a qualsiasi titolo a soggetti già dipendenti con delega di spesa dell'amministrazione del Comune, il Segretario RPCT provvederà ad agire in giudizio per farne dichiarare l'illegittimità.

Ai fini della prevenzione di eventi di pantouflage ai sensi dell'art. 53 comma 16ter d.lgs. n. 165/2001, si provvede ad inoltrare un'apposita informativa ai dirigenti cessati.

Per quanto riguarda la nuova mappatura dei rischi sarà prevista come ulteriore misura l'inserimento di apposite clausole nei contratti individuali da concludere con dirigenti, come previsto dal PNA 2022.

Controllo sulle aziende partecipate e controllate

Il RPCT provvede periodicamente a verificare se le aziende partecipate e controllate abbiano adottato un Piano Triennale Anticorruzione o abbiano arricchito i propri modelli organizzativi richiesti dal D. Lgs. 231/2001, con le previsioni del presente Piano laddove compatibili.

Nel caso dalla verifica risultasse una parziale o totale omissione, il RPCT si impegna a:

- sollecitare formalmente l'adozione del modello organizzativo gestionale 231, integrato delle misure anticorruzione, trasparenza e di garanzia dell'accesso;
- richiedere la nomina di un responsabile per la prevenzione della corruzione;
- invitare formalmente all'adozione di politiche di tutela del denunciante interno ed esterno;
- pretendere una precisa delimitazione delle attività definibili di pubblico interesse, promuovendo eventualmente anche modifiche statutarie che ne diano evidenza;
- predisporre, ai sensi dell'art. 189 del Codice degli Enti locali (L.R. n. 2/2018), un sistema di controlli sulle partecipate, definendo preventivamente gli obiettivi gestionali a cui deve tendere la società partecipata, secondo parametri qualitativi e quantitativi, e organizzando un idoneo sistema informativo finalizzato a rilevare i rapporti finanziari tra l'ente proprietario e la società, la situazione contabile, gestionale e organizzativa della società, i contratti di servizio, la qualità dei servizi, il rispetto delle norme di legge sui vincoli di finanza pubblica.

Su tali aspetti l'Ente effettua un monitoraggio periodico sull'andamento delle società partecipate, analizzando gli scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati e individuando le opportune azioni correttive.

Di tali controlli si dà conto nell'apposita sezione della sezione Amministrazione Trasparente.

Gestione del rischio nelle procedure di scelta del contraente

In assenza di precedenti critici, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto puntuale della normativa di dettaglio e delle Linee guida espresse da ANAC, anche attraverso l'utilizzo della Centrale di committenza Provinciale e degli strumenti del Commercio elettronico predisposti a livello locale e nazionale. Pertanto, già a partire dal PTPCT 2017-2019 si è alleggerito significativamente il tabellone processi/rischi dalla massa di adempimenti ulteriori suggeriti nell'aggiornamento 2015 al PNA, in quanto irrealistici e troppo impattanti sull'operatività della struttura amministrativa rispetto al beneficio di igienizzazione dell'agire pubblico che dovrebbero promuovere.

Preso atto delle valutazioni e prescrizioni in materia operate dal PNA 2022, si provvede a:

- Arricchire la mappatura dei processi (all.2) con alcuni tra i processi segnalati nel PNA 2023 con corrispondenti adozioni di misure
- Programmare un ridisegno della sezione Amministrazione Trasparente per quel che riguarda la sottosezione Bandi di gara e contratti tenendo conto dell'unicità di inserimento tra BDNCP, piattaforma certificata utilizzata (SICP) e sezione AT del Comune.
-

Protocollo di legalità/patto di integrità

Si auspica venga definito a livello Provinciale un protocollo di legalità, per consentire a tutti i soggetti (privati e pubblici), tramite uno strumento di "consenso" operativo fin dal momento iniziale delle procedure di scelta del contraente, di potersi confrontare lealmente con eventuali fenomeni corruttivi.

Ascolto e dialogo con il territorio

Come auspicato dal PNA 2022, gli stakeholders (portatori di interessi), sono stati invitati a fornire le loro osservazioni durante il periodo di pubblicazione dell'avviso concernente l'aggiornamento del piano integrato di amministrazione e organizzazione (PIAO) sul sito web istituzionale dell'Amministrazione.

Non sono pervenute osservazioni e suggerimenti.

7. MONITORAGGIO, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Monitoraggio

Tale attività assume un ruolo centrale nel sistema di gestione del rischio in quanto le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento che si possono trarre, guidano l'Ente nell'apportare tempestivamente le modifiche necessarie e nella elaborazione della successiva sezione Anticorruzione e Trasparenza. A tal fine il monitoraggio avviene sui seguenti fronti:

- In primo luogo, si procede alla verifica del rispetto degli impegni assunti e delle misure previste con il coinvolgimento non solo del RPCT ma anche dei referenti, e dei responsabili di ufficio, che concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al responsabile.
- Con la stessa tempistica si effettua un check sulla qualità, completezza ed aggiornamento dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente, individuando eventuali carenze o ritardi e riprogrammando la risoluzione delle criticità anche tenendo conto di eventuali evoluzioni degli obblighi di pubblicazione e le eventuali opportunità di implementare la pubblicazione anche per documentazione di non obbligatoria ostensione. Oltre agli incaricati alla trasmissione e pubblicazione dei dati e dei documenti, viene coinvolto il DPO per verificare il contemperamento con il rispetto della tutela della riservatezza dei dati personali, anche con riguardo ai principi di minimizzazione e con il rispetto dei tempi massimi di pubblicazione dettati dalle norme vigenti.
- Infine, si procede a verificare con i titolari dei rischi individuati nel tabellone processi-rischi, lo stato di attuazione e/o rispetto delle misure ivi previste, secondo una logica di project management.

Riesame

In sede di riesame si valuterà se alcune misure sono risultate irrealistiche, inadeguate o troppo onerose per il livello di rischio riscontrato. Tutte le valutazioni confluiranno nella redazione del successivo PIAO.

Modalità di aggiornamento

La presente sezione è parte integrante del PIAO, di cui segue tempistiche e modalità di aggiornamento.

Cadenza temporale di aggiornamento

I contenuti, le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità, costituiscono aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2023-2025, e saranno oggetto nel futuro di riesame annuale.

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Stato di salute delle risorse dell'Ente in termini quantitativi e qualitativi quale fattore abilitante e di supporto per la realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

Obiettivi di stato di salute organizzativa, di genere, etica e digitale delle risorse dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n.79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATOREⁱ	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Rapporto tra donne e uomini	55% donne (58) 45 % uomini (43)	50% donne 50 % uomini	50% donne 50 % uomini	50% donne 50 % uomini
% donne vs % uomini titolari di part time	58% donne (32) 13% uomini (6)			
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	11% donne (6) media 22,5 gg 2% uomini (1) media 5 gg			
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile/da remoto su base annuale	25% donne (14) 6% uomini (3)			
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	146 gg donne 32 gg uomini			
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)	no	no	no	no
Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti	no	no	no	no

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

INDICATORE ⁱⁱ	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	1	1	2	3
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	6	80	8	8
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/n. totale dei dipendenti in servizio	93	95	98	100
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	parziale	parziale	parziale	parziale
PC portatili	22			
% PC portatili sul totale dei dipendenti	21,78			
Smartphone	35			
dipend. abilitati alla connessione via VPN	17	25	25	25
dipendenti con firma digitale	30 presunti	35	40	40

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATOREⁱⁱⁱ	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	36%	33%	35%	34%
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	NO	NO	NO	NO
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	0	0	0	0
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	-9,91	-9	-9	-9

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Obiettivi di stato di salute organizzativa delle risorse dell'Ente

In Trentino-Alto Adige non vigeva l'obbligo di adozione del POLA (Piano Operativo del Lavoro Agile). L'istituto è stato regolamentato con le parti sociali tramite il secondo contratto stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021: art. 7 Lavoro agile e art. 8 "disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)"

In base a queste disposizioni i comuni e le comunità comprensoriali hanno potuto stipulare accordi individuali sul lavoro agile disciplinandoli in base ai criteri e alla disciplina quadro prevista nell'art. 8 "disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)".

Il Comune di Lana ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 28.06.2022 (Approvazione dell'accordo decentrato relativo all'orario di lavoro, part-time e lavoro a distanza).

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE ^{iv}	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	No	No	No	No
Unità in lavoro agile (l'amministrazione ha stipulato esclusivamente accordi di lavoro da remoto)	0	0	0	0
Unità in lavoro da remoto	17	25	25	25
Totale unità di lavoro in lavoro agile /totale dipendenti (l'amministrazione ha stipulato esclusivamente accordi di lavoro da remoto)	0	0	0	0
Totale unità di lavoro in lavoro da remoto /totale dipendenti (l'amministrazione ha stipulato esclusivamente accordi di lavoro da remoto)	ca. 16%	ca. 20%	ca. 20%	ca. 20%
% applicativi consultabili in lavoro agile	100	100	100	100
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100	100	100	100
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	Positivo	Positivo	Positivo	Positivo

^{iv}Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; fonte: <https://miur.gov.it/lavoro-agile>

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Obiettivi di stato di salute professionale delle risorse dell'Ente

3.3.1 Programmazione degli obiettivi per la copertura del fabbisogno di personale dell'ente

Il personale dei comuni risponde ai parametri stabiliti con le seguenti disposizioni normative provinciali:

1. Art.12/bis (disposizioni sul personale dei comuni) della L.P. 14.2.1992 n. 6
2. DPGP n. 15 del 13.4.2017 - Determinazione dei parametri per la definizione delle piante organiche dei comuni.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Si definiscono:

1. obiettivi e dei risultati attesi in materia di reclutamento del personale, con indicazione delle tempistiche di attuazione, delle responsabilità individuali/organizzative connesse all'attuazione, degli indicatori di risultato con indicazione del valore di partenza e dei target individuati

INDICATORE ^v	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
	2023	2024	2025	2026
Totale dipendenti a tempo indeterminato	101 (incl. dirigenti)	105 (incl. dirigenti)	106 (incl. dirigenti)	107 (incl. dirigenti)
Cessazioni a tempo indeterminato *esclusi passaggi di livello	8	6 (stimate)	6 (stimate)	6 (stimate)
Assunzioni a tempo indeterminato previste *esclusi passaggi di livello	10	12+8	5+1	5+1
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12) *esclusi passaggi di livello	10 *con cambio di QF	--	--	--
Tasso di sostituzione del personale cessato *inclusi passaggi di livello, nonché posizioni profili in sostituzione	100%	100%	100%	100%
Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/2025 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/2024 inferiore a 1	//	80%	80%	80%
Percentuale delle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2025 rispetto alle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2024 inferiore a 1	//	80%	80%	80%

2. La consistenza e articolazione della dotazione organica di personale è la seguente:

profilo professionale	PIANTA ORGANICA COMUNALE			31.12.2023
n.	PROFILO PROFESSIONALE	QF	LL.	%
80	Segretario comunale	9	A	1,00
82	Vice Segretario comunale	9	A	1,00
83	Ingenieur/Architetto	9	A	2,00
72	Funzionario amministrativo/contabile	8	A	6,00
57	Perito industriale con abilitazione all'esercizio della professione	7	B	1,00
59	Funzionario della polizia municipale ed annonaria	7	B	1,00
58	Assistente amministrativo (A) con diploma di studi universitari almeno biennali	7	B	5,00
56	Geometra con abilitazione all'esercizio della professione	7	B	4,00
55	Bibliotecario con diploma	7	B	1,00
50	Programmatore C.E.D.	6	B	1,00
50	Programmatore C.E.D. - sostituto	6	B	1,00
45	Ispettore di polizia municipale ed annonaria	6	B	1,00
46	Bibliotecario	6	B	3,03
44	Assistente tecnico/disegnatore con diploma/geometra	6	B	2,00
43	Assistente amministrativo	6	B	25,95
43.	Assistente amministrativo - categoria protetta	6	B	1,00
35	Messo con funzioni di operatore amministrativo	5	C	1,00
32	Vigile urbano ed annonario	5	C	6,50
31	Operatore amministrativo (anche con funzioni di utilizzo di programmi C.E.)	5	C	7,55
31.	Operatore amministrativo C.E. - categoria protetta	5	C	1
31	Operatore amministrativo C.E. - a termine	5	C	0,00
28	Operaio altamente specializzato	5	D	3,00
28	Operaio altamente specializzato - elettricista	5	D	1,00
28.	Operaio altamente specializzato - idraulico	5	D	1,00
28.	Operaio altamente specializzato - giardiniere	5	D	1,00
40	Capo cuoco	5	D	2,00
15	Operaio specializzato	4	D	13,25
15	Operaio specializzato - elettricista	4	D	2,00
15	Operaio specializzato - giardiniere	4	D	1,00
24	Cuoco specializzato - sostituto	4	D	4,00
24	Cuoco specializzato - sostituto 2	4	D	0,58
25	Coadiutore anche con mansioni di applicazione dell'informatica - categoria protetta	4	C	0,5
13	Cuoco qualificato (ad esaurimento)	3	D	0,00
13	Profilo misto (addetto pulizie-cuoco qualificato) (ad esaurimento)	3	D	0,00
12	Custode Manutentore	3	D	1,00
9	Operaio qualificato (ad esaurimento)	3	D	0,00
9	Operaio qualificato - categoria protetta	3	D	1,74

2	Addetto alle pulizie qualificato	2	D	5,87
2	Addetto alle pulizie qualificato – categoria protetta	2	D	1,66
4	Bidello	2	D	0,00

3. Si ha ad oggi contezza delle seguenti cessazioni (2024):

- 1 Ingegnere/Architetto – IX qualifica funzionale a tempo pieno (Gustavo Gulino)
- Assistente amministrativo– VI qualifica funzionale a tempo pieno (Gruber Evy)
- Assistente amministrativo– VI qualifica funzionale a tempo pieno (con passaggio a qualifica superiore) (Katharina Somvi)
- Assistente amministrativo– VI qualifica funzionale a tempo pieno (con passaggio a qualifica superiore) (Hölzl Lena)
- cuoco*a qualificato*a – III qualifica funzionale a tempo pieno (2024) (Hubert Pichler)

4. Le necessità di personale ad oggi quantificabili per il raggiungimento dei fini istituzionali sono quantificabili in:

1. nuove posizioni:

- 1 Programmatore C.E.D. – VI qualifica funzionale a tempo pieno
- 1 Assistente tecnico/disegnatore con diploma/geometra – VI qualifica funzionale a tempo pieno
- 1 Bibliotecario
- 4 Assistente amministrativo– VI qualifica funzionale a tempo pieno
- 1 Operatore amministrativo (anche con funzioni di utilizzo di programmi C.E.)
- 1 Operaio specializzato - elettricista
- 1 Operaio specializzato – IV qualifica funzionale a tempo pieno
- 1 Usciere
- 8 Operaio specializzato – IV qualifica funzionale a tempo pieno (in sostituzione)

2. sostituzione di cessazioni:

- 1 Ingegnere/Architetto – IX qualifica funzionale a tempo pieno
- tutte le restanti cessazioni in corso anno

5. Il fabbisogno può trovare soddisfazione tramite:

1. mobilità interna: *0 (la mobilità è possibile, implica tuttavia carenza di personale presso altri servizi interni all'ente)
2. procedure di progressione verticale di carriera: *8 (vedasi operaio specializzato in sostituzione), (grazie all'alta formazione e specializzazione del personale interno si auspica la mobilità verticale dei dipendenti, implicando però carenza di personale presso altri servizi interni all'ente)
3. assunzioni di personale a vario titolo: restanti

Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori:

- capacità di assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base dei pensionamenti;

- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni o internalizzazioni o a potenziamento, dismissione di Servizi, attività, funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

3.3.2 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'ente

Piano di formazione (annuale), con evidenza di:

- formazione alla digitalizzazione
- Formazione etica e comportamentale
- Formazione privacy
- Formazione obbligatoria per la sicurezza sul lavoro

Con evidenziazione degli ambiti prioritari, della presenza o meno di formatori interni, e le misure che l'ente intende adottare per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, quali il ricorso ai permessi studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia).

Il Comune di Lana ritiene di fondamentale importanza strategica la formazione dei propri dipendenti. Nel triennio 2023-2025 è prevista l'erogazione di corsi di formazione nelle seguenti aree:

- protezione dei dati personali
- prevenzione della corruzione e amministrazione trasparente
- sicurezza sul lavoro
- materia di appalti
- settore servizi sociali
- corsi informatici, base ed avanzati sul sistema gestionale "d3"
- corsi base per l'utilizzo di hardware e software.

SEZIONE MONITORAGGIO ^{vi}

La sezione riporta strumenti e modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazione degli utenti e dei responsabili.

Il processo di monitoraggio si articola in due momenti ben specifici:

- La **misurazione** volta a identificare e quantificare i risultati ottenuti dall'amministrazione tramite indicatori, tenendo conto degli obiettivi, delle attività da svolgere, delle risorse utilizzate e dei prodotti e degli impatti.

- Il **monitoraggio** vero e proprio, consistente in un confronto periodico semestrale e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, al fine di incorporare le informazioni nel processo decisionale e di effettuare eventuali interventi correttivi.

Per quanto riguarda la programmazione prevista nella sezione "Misure anticorruzione e per la trasparenza" si rimanda al capitolo su "Monitoraggio e Riesame" ivi descritto.

ALLEGATI AL PIAO 2024-2026

Allegato 1 - ALBERO DELLA TRASPARENZA

Allegato 2 - TABELLONE PROCESSI-RISCHI
