
COMUNE DI ALDENO

PROVINCIA DI TRENTO



PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2024/2026

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO
CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

ALLEGATO 1 ALLA DELIBERA DI GIUNTA 45 DEL 9.04.2024

SOMMARIO

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:	6
1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione	6
1.3 Situazione socio economica	7
1.4 Territorio, Urbanistica ed edilizia	7
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
2.1 Valore pubblico	9
2.1.1 Benessere e sostenibilità:	9
2.2. Performance.....	9
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	12
2.3.1 Analisi del contesto esterno.....	13
2.3.2 Analisi del contesto interno.....	20
2.3.3 Le aree a rischio corruzione	22
2.3.4 Le misure anticorruzione	22
2.3.5 Obblighi di trasparenza.....	22
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	23
3.1 Struttura organizzativa.....	23
3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:	23
3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:	24
3.2 Organizzazione del lavoro agile	25
3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto	25
3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto.....	26
3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto.....	26
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	27
3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:.....	28
3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:	29
3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili.....	29
3.3.4 Le assunzioni programmate	29
3.3.5 La dotazione organica:	30
3.3.6 Il programma della formazione del personale:	30
3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:	30
3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale	32
3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere	33
4. MONITORAGGIO.....	34

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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 relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 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 previsioni, entro 30 gg dal termine stabilito a livello nazionale per l'approvazione di quest'ultimi. Ad oggi il termine risulta fissato **al 15 aprile 2024** per effetto del differimento **al 15 marzo 2024** del termine per l'approvazione dei bilanci di **previsione 2024-2026 disposto con DM 22.12.2023** pubblicato in gazzetta ufficiale, Serie Generale n. 303 d.d. 30 dicembre 2023.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti - fattispecie in cui ricade il comune di Aldeno - sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2, cioè in modalità semplificata.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

NORMATIVA REGIONALE IN RELAZIONE AL P.I.A.O.

L'art. 4 (Piano integrato di attività e organizzazione) della Legge Regionale 7/2021 dispone:

1. La Regione e gli enti pubblici a ordinamento regionale, ai sensi dell'articolo 18bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicano gradualmente le disposizioni recate dall'articolo 6 del decreto stesso. Per l'anno 2022, salvo differimento del termine, sono obbligatorie la compilazione delle parti del Piano integrato di attività e organizzazione relative alle lettere a) e d) dell'articolo 6, comma 2, compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi, e la definizione delle relative modalità di monitoraggio. Rimane salva la facoltà di integrare il Piano con gli altri contenuti previsti dall'articolo 6, comma 2. 2.

Alle aziende pubbliche di servizi alla persona si applicano le semplificazioni previste dall'articolo 6, commi 6 e 8, individuate rispettivamente per le amministrazioni con meno cinquanta dipendenti e per gli enti locali con meno di 15.000 abitanti.

Con l'anno 2024 la compilazione del P.I.A.O. arriva a regime, ma essendo il Comune dotato di meno di 50 dipendenti, non è chiamato a redigere le sezioni:

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

Il piano delle "performance" non è previsto nell'ordinamento dei Comuni della Regione Trentino Alto Adige per cui saranno inseriti nel P.I.A.O. degli obiettivi legati alle **previsioni del D.U.P.** nonché quelli **individuali del Segretario comunale e delle Posizioni Organizzative** e, pur non essendone tenuti, data indicazione di massima degli obiettivi delle aree direttive ed eventualmente del FOREG, quale performance organizzativa.

4. Monitoraggio

In questa sezione verranno inserite comunque le attività di monitoraggio derivante dal piano anticorruzione

**DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E
PROGRAMMAZIONE****1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di **ALDENO** (TN)

Indirizzo: **Piazza Cesare Battisti 5**

Codice fiscale: **80013230224**

Partita IVA: **00379660228**

Sindaca: **Alida Cramerotti**

Telefono: **0461.842523/842711**

Sito internet: www.comune.aldeno.tn.it

E-mail: segreteria@comune.aldeno.tn.it

PEC: aldeno@postemailcertificata.it

1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:

<https://www.italiamappata.it/trentino-alto-adige/3-aldeno>

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

1.2.1 POPOLAZIONE E DINAMICHE DEMOGRAFICHE

I dati indicano che nel decennio 2001–2010 la popolazione è cresciuta da 2838 (al 31/12/2001) abitanti a 3014 (al 31/12/2010), con un incremento del 6,20%. Al 31 dicembre **2020** la popolazione residente si attestava in 3.183 persone: pertanto nel decennio 2011-2020 è cresciuta del 5,60% e nel ventennio 2001-2020 di oltre il 12%. Al 31 dicembre **2021**, i residenti nel Comune di Aldeno erano 3.194, mentre al 31 dicembre **2022** la popolazione è aumentata a 3.228 mentre al 31 dicembre **2023** la popolazione è aumentata di 60 unità (ora i censiti sono **3.288**). Specificatamente: maschi 1624 (nel 2022 erano 1.588), femmine 1.664 (nel 2022 erano 1.640).

2023	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
0-6 anni	114	95	209
7-14	115	140	255
15-29	263	259	522
30-65	831	816	1647
Oltre 65	301	354	655
Totale	1624	1664	3288

		2023	2022	2021	2020
A	Nati	37	17	43	26
B	Deceduti	25	23	20	25
	Saldo (A-B)	+ 12	- 6	+23	+1
D	Immigrati	120	141	101	121
E	Emigrati	72	101	113	87
	Saldo (C-D)	+ 48	+40	-12	+34

Tasso di natalità: 5,68 (2018); 6,98 (2019); 8,17 (2020); 13,46 (2021); 5,26 per mille (2022); 11,25 per mille (2023).

Tasso di mortalità: 4,10 (2018); 8,58 (2019); 7,85 (2020); 6,26 (2021); 7,12 per mille (2022); 7,60 per mille (2023).

Per quanto riguarda i **nuclei familiari**, si evidenzia che essi sono attualmente 1.402 (al 31/12/2023), mentre l'anno precedente si attestavano in 1.396.

Le proiezioni statistiche permettono di calcolare il numero delle famiglie **nell'anno 2026** in funzione del numero medio dei componenti atteso per tale data. Le valutazioni condotte principalmente dal servizio statistica della PAT permettono di stabilire che il fenomeno della riduzione del numero medio dei componenti delle famiglie trentine è ancora in atto.

Il numero medio dei componenti la famiglia nel 2023 è pari a 2,34 (2,30 nel 2020 e nel 2021), (2,31 nel 2022)

1.3 SITUAZIONE SOCIO - ECONOMICA

Economia: commercio, artigianato, agricoltura.

Il Comune di Aldeno, situato nella valle attraversata dal fiume Adige, mantiene ancora intatta la vocazione agricola nonostante il continuo processo di omologazione con il vicino capoluogo di provincia, che ha portato ad un consistente incremento delle attività di carattere produttivo e, in particolare, terziario. Nell'ambito dell'agricoltura sono circa 200 le persone impiegate, di cui quasi la metà dedite a tempo pieno, mentre sono in attività anche società riguardanti la raccolta e la commercializzazione nel settore vitivinicolo e ortofrutticolo. Sono presenti sul territorio, in particolare, **n. 143** attività classificate come "aziende agricole", comprensive delle cantine produttrici di vini e spumanti. La Cantina sociale Aldeno è classificata a parte.

Per informazioni più dettagliate e approfondimenti si rimanda alla lettura del DUP di Aldeno, pubblicato al seguente link:

<https://www.comune.aldeno.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Bilanci/Bilancio-preventivo-e-consuntivo/Bilancio-preventivo>

1.4 TERRITORIO, URBANISTICA ED EDILIZIA

Nel Comune di Aldeno, il cui territorio si espande per circa 9 km quadrati (esattamente 8,98), sono vigenti i seguenti strumenti di programmazione urbanistica:

- P.U.P. (Piano Urbanistico provinciale)** reso esecutivo con L.P. 27.05.2008 n. 5;
- CARTA DI SINTESI** della pericolosità geologica approvata con deliberazione Giunta provinciale n. 1630 dd. 07.09.2018;
- CARTA DELLE RISORSE IDRICHE** approvato con deliberazione Giunta provinciale n. 2248 dd. 05.09.2008 e dal terzo aggiornamento approvato dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 1941 dd. 12.10.2018;
- P.I.P. (Piano Insediamenti Produttivi)**, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 36 del 24/6/ 1991 e modificato, da ultimo, con deliberazione consiliare n. 5 dd. 28.01.2003;
- Piano Attuativo Generale n. 1 (PAG 1)**, approvato con deliberazione consiliare n. 70 del 30 novembre 2009, e la sua variante con delibera consiliare n. 11 del 9 aprile 2014;
- Piano Attuativo Generale n. 2 (PAG 2)**, approvato con deliberazione consiliare n. 2 del 20 marzo 2015; scadenza prevista al 19 marzo 2025;
- Piano Attuativo Generale n. 3 (PAG 3)**, approvato con deliberazione consiliare n. 42 del 26 settembre 2011, e la sua proroga con delibera consiliare n. 25 del 23 settembre 2021; scadenza prevista al 25 settembre 2024;
- Piano Guida per l'attuazione del PAG n. 2 (PAG 2)**, approvato con determinazione del Commissario Straordinario n. 71 del 18 settembre 2020, e la sua variante approvata con deliberazione consiliare n. 22 del 20 settembre 2023;
- Piano di Zonizzazione acustica**, approvato con deliberazione consiliare n. 10 del 8 aprile 2009;
- PRIC (Piano Regolatore di illuminazione Pubblica)** approvato con deliberazione consiliare n. 48 del 20 dicembre 2012.

Nel corso dell'esercizio 2022 è stato definito e presentato dal tecnico incaricato l'elaborato relativo all'aggiornamento del **Piano di assestamento e di gestione forestale**, scaduto da tempo e la cui approvazione è stata rallentata da numerosi passaggi burocratici che hanno richiesto vari pareri.

Lo strumento urbanistico territoriale principale, il **P.R.G. (Piano Regolatore generale)** è in vigore dal 1995, a seguito delle deliberazioni consiliari n. 36 dd. 15/06/1993, n. 55 dd. 29/11/1993 e n. 25 dd. 06/10/1994. Successivamente è stata rettificato d'ufficio ai sensi dell'art. 42 bis della L.P. 05.09.1991 n. 22 con deliberazioni consiliari n. 50 e 51 dd. 29.11.2001.

Con deliberazione consiliare n. 16 dd. 23.03.2005 è stata adottata una prima variante al P.R.G.

Con deliberazione consiliare n. 20 dd. 02.09.2008 è stata adottata la variante al P.R.G per opera pubblica.

Con deliberazione consiliare n. 2 dd. 15.01.2009 è stata adottata altra variante al P.R.G per opera pubblica e adeguamento al P.U.P 2008.

Altre successive varianti al PRG comunale sono state adottate:

- con deliberazione consiliare n. 22 dd. 23.04.2012;

- con deliberazione consiliare n. 22 dd. 28.11.2013;
- con deliberazione consiliare n. 23 dd. 28.11.2013.

Con deliberazione consiliare n. 10 dd. 09.04.2014 è stata adottata la **variante al Piano Attuativo Generale n.1 (PAG1)**, che costituisce variante al PRG ai sensi del comma 5 dell'articolo 38 della Legge provinciale 4 marzo 2008, n. 1 e s.m.i., introducendo modifiche di perimetrazione della zona verso nord a ridosso della "Cantina Aldeno" e interessanti l'innesto del prolungamento di via Florida con via Vegri e via Roma approvata successivamente con deliberazione della Giunta Provinciale n. 1092 dd. 30.06.2014.

E' stata successivamente adottata un'altra variante con deliberazione consiliare n. 5 dd. 14.03.2016, concernente alcune modifiche per opere pubbliche e per decadenza dei vincoli preordinati all'esproprio di aree.

Anche il Commissario straordinario ha assunto uno specifico provvedimento in materia, adottando con propria determina n. 55 del 11 agosto 2020 una **Variante al PRG** del Comune, per adeguarlo alla L.P. n. 15/2015 e al Regolamento urbanistico ed edilizio provinciale. Il provvedimento è stato approvato definitivamente dalla Giunta provinciale, con delibera n. 2206 del 16 dicembre 2021, ed è entrato in vigore, dopo la necessaria pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione, il giorno **24 dicembre 2021**.

Infine, si evidenzia che il Consiglio comunale ha esaminato, in data 18 dicembre 2020, la **Variante al PRG-I.S. - relativa agli insediamenti storici** – approntata dai tecnici incaricati, per revisionare le schede degli edifici del centro storico. La presentazione in quella sede dello strumento urbanistico è stata necessaria per valutare le eventuali cause di incompatibilità dei consiglieri. A seguito di tale verifica è stato necessario chiedere la nomina di un Commissario ad acta, il quale ha adottato la variante (in prima adozione) con propria determinazione **n. 1 del 11 ottobre 2021**. A seguito dello svolgimento della procedura, il Commissario ad acta ha approvato la variante in via definitiva con **determinazione n. 1 del 28 febbraio 2023**. La variante è entrata **in vigore 22 giugno 2023 (BUR n. 25)**.

ATTIVITA' EDILIZIA sul territorio.

TITOLI EDILIZI rilasciati	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Permessi di costruire per nuove edificazioni/ampliamenti)	2	3	4	3	6	5
Permessi di costruire/SCIA (ristrutturazione), interventi su edifici esistenti	10	5	5	23	3	11
SCIA/CILA (comunicazioni per opere minori, senza modifiche strutturali)	56	36	41	67	76	56

Per approfondimenti si rimanda alla lettura del DUP di Aldeno, pubblicato al seguente link:

<https://www.comune.aldeno.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Bilanci/Bilancio-preventivo-e-consuntivo/Bilancio-preventivo>

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il comune di Aldeno al 31 dicembre 2023 ha alle dipendenze nr 17 unità a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale, di cui 4 part time. Avendo pertanto meno di 50 dipendenti al 31/12/2023, non è richiesta la compilazione della sezione Valore Pubblico.

In ogni caso il Documento Unico di Programmazione (**DUP**) per il triennio 2024-2026, che contiene in sé il valore pubblico in conformità al programma amministrativo di mandato del sindaco, è stato approvato **con deliberazione consiliare n. 32 del 18 dicembre 2023**.

2.1.1 Benessere e sostenibilità:

2.2. Performance

Ai sensi dell'art. 6 comma 6 del D.L. 80/2022 convertito in legge n. 113/2022 gli enti con meno di 50 dipendenti sono soggetti alla redazione di un PIAO semplificato che non prevede tale sezione. Sono comunque individuati tre tipi di obiettivi:

- Obiettivi principali, legati alla gestione/attuazione del bilancio e individuati con l'approvazione di atti di indirizzo assunti nel 2024 dalla Giunta comunale;
- Obiettivi legati al piano anticorruzione, parte integrante del piano anticorruzione e quindi del presente piano;
- Obiettivi non legati alla gestione del bilancio individuati dal P.I.A.O.;

Questi ultima tipologia di obiettivi sono individuati per il Segretario comunale e i titolari di posizione organizzativa (circ. del 07.04.2023).

Gli obiettivi assegnati al Segretario Comunale sono indicati nella relativa scheda di valutazione, come previsto dalla normativa contrattuale vigente, approvata **per l'anno 2024** con delibera di **Giunta comunale n. 44 del 9 aprile 2024**, comprensivi di quelli di cui ai punti da 3.3.4 a 3.3.9 del presente Piano.

Gli ulteriori obiettivi assegnati alle posizioni organizzative, anche ai fini della liquidazione dell'indennità di risultato, sono indicati nella relativa scheda di valutazione, come previsto dalla normativa contrattuale vigente, in occasione della individuazione e determinazione della posizione organizzativa avvenuta per l'anno 2024 con delibera di **Giunta comunale n. 9/2024** e sono i seguenti:

-per il Responsabile del Servizio Finanziario, rag. B.P.:

OBIETTIVO 1: Predisposizione bozza di Bilancio entro il 15 novembre 2024;

OBIETTIVO 2: Affiancamento/formazione del personale addetto all'ufficio;

OBIETTIVO 3: passaggio a nuovo gestionale Jente anche per la parte Atti con relativa configurazione per la parte finanziaria collegata a PEG - (entro il 15 novembre 2024)

-per il Responsabile del Servizio Tecnico, ing. S.S.:

OBIETTIVO 1: Rendicontazione, interna, Teatro Pnrr;

OBIETTIVO 2: Rifacimento pompe sollevamento Agip;

OBIETTIVO 3: Fognatura acqua bianca rotatoria Baffetti con appalto - (entro il 30 giugno 2024);

OBIETTIVO 4: Rifacimento segnaletica orizzontale del paese - (entro il 30 giugno 2024);

OBIETTIVO 5: Appalto lavori efficientamento energetico loc. Chiusure - (entro il 31 luglio 2024);

OBIETTIVO 6: avvio esecuzione opere urbanizzazione PAG3 - (entro il 30 settembre 2024);

-Principali obiettivi organizzativi e atti di indirizzo.

Il DUP contiene una parte dedicata agli "Indirizzi programmatici generali e azioni di miglioramento" (Parte C, Numero 1, del documento), nella quale a sua volta sono specificate le iniziative e i progetti di miglioramento che si intendono/intendevano affrontare:

- interventi per la semplificazione e riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- implementazione dell'informatizzazione delle procedure e delle comunicazioni, anche interne, tramite utilizzo spinto di specifico software, con la finalità di condividere dati e documenti e migliorare lo scambio delle informazioni interne e dei provvedimenti tra i diversi uffici;
- interventi per la trasparenza, dedicando costantemente, all'attuazione della medesima, una unità di personale
- analisi e il monitoraggio della spesa;
- efficientamento degli uffici e introduzione di sistemi di incentivazione per il personale, attraverso la definizione di specifici obiettivi, con relativi compensi.

Si evidenzia che questa Amministrazione, con **deliberazione consiliare nr. 3 del 18 febbraio 2021**, ha approvato il **Regolamento di organizzazione** e gli uffici sono impegnati a darvi attuazione, in particolare nella parte concernente le modalità di trasmissione e pubblicità degli atti adottati e nell'assunzione degli provvedimenti in materia di obiettivi ed indennità al personale. La riorganizzazione in corso consentirà di valorizzare le conoscenze e capacità dei vari dipendenti acquisite durante gli anni di servizio e di agevolare i soggetti che per motivi personali o familiari hanno avanzato richieste di riduzione dell'orario di lavoro.

In particolare, il DUP prevede che "si intendono razionalizzare e chiarire le competenze poste in capo ai diversi uffici o settori, necessari anche a seguito della scioglimento della gestione associata vigente fino al 30 giugno 2021 con i Comuni di Cimone e Garniga Terme". **Nell'esercizio 2024** si provvederà a tradurre tali indicazioni **nel Piano Esecutivo di Gestione**, documento finora sostituito da atti di indirizzo (in quanto non obbligatorio per i Comuni fino a 5.000 abitanti), assunti nel tempo da questo ente con i provvedimenti giuntali nr. 255/2001; nr. 11/2005; nr. 81/2008.

Come già accennato, nell'ottica di razionalizzare le procedure e migliorare l'efficienza dell'attività amministrativa, è stato acquistato **un nuovo specifico software**, con più gestionali, da fornire a tutti gli uffici (**gestione documentale**) nonché agli uffici di competenza (**servizio finanziario, servizio demografico**), che consente ai medesimi di

dialogare tra loro e di condividere dati e documenti; consentirà, a regime, di collegare, se ritenuto più funzionale, il sistema di protocollazione PITRE, il sistema di redazione delle delibere e delle determinazioni, i dati e le procedure in materia di lavori pubblici e servizi, la contabilità, le comunicazioni dovute ai sensi delle norme sulla trasparenza e tutte le pubblicazioni.

A completamento del quadro della performance organizzativa si segnala, anche se non obbligatorio in quanto relativo a figure prive di posizione organizzativa, l'attribuzione di 7 aree direttive con obiettivi, con deliberazione della **Giunta nr 27 del 19 marzo 2024**.

Si dà qui conto che è in atto la concertazione con la parte sindacale per la stesura degli **obiettivi specifici** relativi al **FOREG**, il cui **Fondo** è stato costituito e quantificato con **Determina 86 del 27.03.2024**.

-PIANO COMUNALE IN MATERIA DI LAVORO A DISTANZA.

Con l'approvazione del Piao 2022-2024, infine, l'Amministrazione ha adottato il **Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)**, introdotto dall'art. 14 legge n. 124 del 2015, ridisegnato con l'art. 263 del DL 34/2020 (convertito con L. 77/2020) e successive modifiche. Il POLA costituisce allegato e parte integrante del predetto documento. In relazione a ciò si dà conto che con deliberazione di Giunta comunale **nr. 96 del 25 ottobre 2022**, vi è stata la presa d'atto della sottoscrizione definitiva accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del comparto autonomie locali - area non dirigenziale, sottoscritto in data 21 settembre 2022.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell'art. 6 comma 6 del D.L. 80/2022 convertito in legge n. 113/2022 gli enti con meno di 50 dipendenti sono soggetti alla redazione di un PIAO semplificato che prevede per tale sezione esclusivamente la sottosezione 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza".

Tale sezione è stata approvata con **delibera giunta n. 35 del 27.04.2022** e aggiornata con **delibera giunta n. 87 del 10 ottobre 2023**.

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a) Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b) Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c) Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d) Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- e) Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Anticorruzione: L'RPCT è il Segretario Comunale, nominato con **Decreto sindacale n. 1 del 16.04.2013** (prot. n. 3554). Il **Codice di Comportamento** del personale è stato aggiornato con **delibera giunta n. 120 del 6.12.2022**.

2.3.1 Analisi del contesto esterno**2.3.2 Analisi del contesto interno****2.3.3 Le aree a rischio corruzione****2.3.4 Le misure contro il rischio corruttivo****2.3.5 Obblighi di trasparenza****2.3.1 Analisi del contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno non può che essere definito sulla base di dati reperiti presso fonti qualificate, non essendo l'ente in grado di affrontare autonomamente un'analisi specifica.

I dati sulla corruzione non possono inoltre che riguardare la "percezione del fenomeno". I dati oggettivi del fenomeno possono derivare solo dalle evidenze giudiziarie di processi giunti all'ultimo grado di giudizio e di eventuali indagini in corso ed in quanto tali non possono da soli descrivere il fenomeno. Quanto emerge giudizialmente può essere molto o poco ma la sua valutazione è comunque difficile. Una crescita di condanne significa un aumento della corruzione o un'efficace sistema di repressione? Una riduzione dei casi che emergono, significa che il sistema è ormai "sano" o che è talmente radicato il fenomeno che non si riesce nemmeno a farlo emergere come reato?

Di qui la necessità di affrontare il fenomeno come "percezione" in base a determinati elementi. Tale necessità potrebbe far pensare che quindi il "percepito" non è reale e che quindi il fenomeno può essere dall'analisi sovra o sotto stimato, considerando quindi l'analisi stessa come non utile.

E' invece da segnalare come la "percezione" sia forse più importante che il dato reale in sé.

Per chiarire il concetto si prende può rifarsi come paragone al concetto di temperatura "percepita", ovvero quel dato che viene fornito per dare notizia di come saranno le condizioni ambientali di un'area, non solo in base alla temperatura effettiva, ma sulla base di una serie di dati che condizionano la qualità della permanenza all'aperto delle persone, quindi non solo temperatura, ma anche umidità, grado di insolazione, presenza o meno di venti ecc... Sempre più spesso le previsioni indicano come dato più significativo la temperatura percepita come elemento che condiziona i comportamenti e le scelte delle persone, può che il mero dato della temperatura o degli altri parametri presi uno ad uno.

Uscendo dall'esempio la percezione del grado di corruzione è un dato che condiziona le scelte delle persone, sia per come queste si muovono all'interno di un territorio, sia a maggior ragione quando devono entrare con le proprie attività all'interno di un contesto che non conoscono.

Per chi conosce il territorio il grado di percezione di un ambiente amministrativo "corrotto" o "sano" è spesso più vicino alla realtà, perché si ha conoscenza diretta dei fenomeni, ma può essere anche il retaggio di periodi passati, da cui è difficile far emergere che il "nuovo" è esente da tale negativa tendenza. Per chi viene da fuori la percezione che può essere spesso "pregiudizio" condiziona sicuramente l'approccio e solo una conoscenza nel tempo dell'ambiente fa emergere gli effettivi valori o disvalori che l'ambiente presenta.

Quindi "percezione" e "pregiudizi" condizionano l'approccio alle istituzioni di soggetti locali o esteri alla comunità di riferimento e tale comunità deve sforzarsi oltre che di essere anche di apparire corretta ed esente da fenomeni corruttivi.

Tale è infondo la funzione del piano anticorruzione nazionale e del piano anticorruzione dell'ente.

Tenendo conto della finalità del piano di rappresentare un sistema "sano" appare peraltro poco coerente che il sistema di svolga essenzialmente a due livelli, quello nazionale di riferimento metodologico e di indirizzo e quello della singola amministrazione, slegata una dall'altra. Sarebbe più logica invece una integrazione fra livelli territoriali od organizzativi in modo da determinare una gradualità di risposta, coerente con dimensioni e funzioni dell'ente. Per l'ente locale il livello regionale e provinciale dovrebbero coerentemente impostare analisi sui procedimenti, oggetto di normativa e gestione regionale o provinciale, e proporre un sistema integrato di prevenzione della corruzione che individua procedure e criteri validi uniformemente sul territorio, lasciando agli enti solo gli aspetti organizzativi di dettaglio, invece di determinare la necessità per ciascun ente di analisi e misure completamente autonome e discrezionali. La scelta di questi due livelli così distanti (nazionale ed ente) rischia di far percepire il piano anticorruzione come un adempimento burocratico, più che uno strumento di sistema per garantire un ambiente sano e privo di condizionamenti corruttivi, per chi da residente o da soggetto

esterno alla comunità locale, intendono operare sul territorio.

Ciò premesso il riferimento più diffusamente utilizzato per la misura della percezione del fenomeno corruttivo è *Transparency International*, che monitora in 180 paesi/territori del mondo i parametri relativi alla percezione di corruzione in quello stato o area. Il parametro proposto come indice va da zero a cento, ove zero rappresenta la presenza di corruzione in maniera assolutamente massiccia e diffusa e 100 un parametro che indica un'area considerata "pulita" ed attrezzata a respingere i fenomeni corruttivi.

L'Italia per l'anno 2022 è situata al 41° posto su 180 nell'elenco degli stati o territori per cui la percezione della presenza di corruzione è minore (17° posto in Europa). Quindi 40 stati sono in condizioni migliori dell'Italia ed in particolare 16 stati Europei. L'Italia totalizza un punteggio di 56/100 (3 in più rispetto al 2020). Nonostante il miglioramento, se si dovessero usare parametri scolastici non si sarebbe raggiunta nemmeno la sufficienza, ma comunque, sempre restando in metafora, da una parte è da apprezzare l'impegno, dall'altra dieci anni di normativa sulla trasparenza della PA non ha portato a raggiungere la sufficienza ed a godere di standard europei.

ITALY

Score

56/100 [What does the CPI score mean?](#)

Rank

42/180

Score change

 **+3** since 2020

Score changes 2012 - 2022



I dati sopra esposti quindi da una parte fanno emergere una situazione in deciso miglioramento, ma dall'altra evidenziano che il fenomeno non è ancora debellato e che servono ulteriori passi per avere una percezione dell'Italia come nazione non condizionata da fenomeni diffusi di corruzione che condizionano la vita dei propri residenti e che scoraggiano gli operatori esteri ad investire ed operare in tale territorio.

A livello nazionale il riferimento può essere il Report ISTAT del 12 ottobre 2017 *"la corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie"*. Si tratta di una analisi fatta fra il 2015 ed il 2016, coinvolgendo i cittadini per studiare il fenomeno della corruzione.

Appaiono significativi alcuni dati:

- il 7,9% delle famiglie a livello nazionale, si stima sia stata coinvolta in fenomeni corruttivi, con un massimo del 17,9% nel Lazio ed un minimo del 2% in Provincia di Trento;
- I settori in cui emerge maggiormente il fenomeno è quello lavorativo (3,2% delle famiglie), in relazione alla ricerca di lavoro, alla partecipazione a concorsi o all'avvio di un'attività lavorativa.
- Al secondo posto sono collocati i fenomeni corruttivi legati al settore della giustizia (avvocati, giudici, pubblici ministeri, cancellieri ecc.) 2,9%
- Al terzo posto quello della richiesta di benefici economici (2,7%) e nell'ambito sanitario (2,4%). In generale il report stima che il 2,1% delle famiglie si sia visto richiedere denaro, regali o favori dagli uffici pubblici, per l'1% dalle forze dell'ordine e per lo 0,6% dalle forze armate.

Il settore più soggetto a episodi di corruzione è quello della Sanità.

Come area geografica il minor numero di casi si è manifestato nel Nord Ovest (5,5 casi su 100 famiglie) seguita dal Nord Est (5,9/100) dalle Isole (7,9/100), dal Sud (9,6/100) e dal Centro (11,6/100).

Come tipologia di comune le aree con meno abitanti sono anche quelle con meno casi di corruzione: Fino a 10.000 abitanti (6 casi su 100 famiglie), oltre 50.000 abitanti (6,5/100) da 10.001 a 50.000 (8,1/100), Periferia area metropolitana (9,4/100) Comune centro dell'area metropolitana (11,3/100). Tale dato evidenzia l'importanza del controllo sociale rappresentato dalla conoscenza delle persone che operano all'interno del territorio in cui vivono. Nell'anonimato di una grande città il fenomeno appare favorito rispetto alla dimensione del paese in cui il disvalore sociale di tali comportamenti

è più facilmente evidenziabile e condannabile.

In generale il denaro è ancora l'oggetto principale del patto corruttivo, per lo più in misura modesta, inferiore ad Euro 500.00 nel 52,8% dei casi.

Aspetto preoccupante dell'analisi e sintomo della necessità di una crescita culturale è il fatto che l'85,2% di chi ha accettato lo scambio corruttivo considera che il fatto è stato utile a raggiungere il risultato che attendeva, specie per ottenere un lavoro o una prestazione sanitaria. Quindi è evidente che il clima e la percezione della presenza di corruzione è favorito dalla convinzione dei cittadini che in fondo corrompere, per cifre modeste, è un metodo che permette di raggiungere i propri risultati e quindi in qualche maniera giustificato. A conferma di tale fatto è il dato per cui solo il 2,2% di coloro che hanno dichiarato di essere stati vittima di corruzione, ha denunciato il fatto.

E' quindi evidente che il contesto ed il piano anticorruzione devono tener conto del fatto che vi è spesso un interesse degli utenti ad ottenere comportamenti non corretti da parte degli addetti ai servizi e che la propensione a denunciare i fatti è molto bassa. Per questo i fatti devono emergere dagli atti e dai dati e non è realistico che emergano principalmente da denuncia delle vittime, che paiono principalmente interessate ad ottenere quanto loro serve, piuttosto che ad avere una gestione corretta dei servizi a cui si rivolgono.

Dal punto di vista dei dati relativi alle singole fattispecie di reato, il peculato e l'indebita percezione di elargizioni pubbliche sono le fattispecie che più frequentemente si manifestano, corruzione e concussione presentano numeri inferiori alle prime due fattispecie, anche se sommate fra loro.

Ciò non vuol dire che siano la maggior parte dei fenomeni. Infatti i controlli interni ed esterni delle amministrazioni pubbliche permettono di adottare strumenti adeguati al contrasto del peculato o alla verifica della correttezza delle erogazioni pubbliche. Più difficile intercettare la corruzione o la micro corruzione, per cui il minor numero di casi giudiziari emersi per le fattispecie corruttive probabilmente deriva dalla scarsa propensione alla denuncia ed alla difficoltà di intercettare gli episodi.

Per altre valutazioni si rimanda alle fonti citate. Altri dati e commenti sono rintracciabili facilmente tramite la rete internet.

Nel contesto locale si è avuta notizia di stampa di un episodio legato all'indebita percezione di fondi pubblici, che è stata scoperta ed ha portato alla condanna dei soggetti interessati. L'episodio rappresenta un fenomeno unicum nel panorama locale e comunque il fatto che sia stato scoperto e sanzionato è da considerare positivamente. E' evidente che nessun territorio è completamente esente da rischi di comportamenti scorretti. Un'attenta vigilanza è sempre necessaria e la propensione alla denuncia dei fatti da parte di chi ne è venuto a conoscenza è un segno positivo di civiltà.

Il Consorzio dei Comuni Trentini ha fornito una analisi più specifica della realtà trentina che di seguito si riporta:

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione è chiamata a 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, possono essere considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Trento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni, a cui l'Amministrazione è sottoposta, consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Il contesto esterno può essere utile a individuare quali processi possono essere presi a riferimento per individuare i settori di intervento di maggior delicatezza (es. appalti, erogazione contributi..) prendendo cioè spunto dai fenomeni corruttivi che si sono verificati con maggior frequenza nel bacino territoriale di riferimento, ad esempio nel contesto delle attività economiche maggiormente soggette a infiltrazione criminale negli anni immediatamente precedenti o a fenomeni che hanno dato luogo a episodi di cattiva amministrazione, censurati dalle Corti o dalla stampa, in cui concentrare l'attenzione e focalizzare le misure di prevenzione della corruzione.

Si rendono, di seguito, alcuni spunti rispetto alla valutazione della situazione trentina, resa da fonti autorevoli:

1) Gruppo di lavoro in materia di sicurezza della Provincia autonoma di Trento

Con deliberazione della Giunta provinciale n. 1695 dell'8 agosto 2012 è stato istituito un gruppo di lavoro in materia di sicurezza, il quale è investito del compito di analizzare la vulnerabilità all'infiltrazione criminale del sistema economico trentino, al fine di sviluppare risposte preventive attraverso il monitoraggio dei segnali di allarme. Con deliberazione del medesimo organo (d.d. 4 settembre 2014, n. 1492) è stato mantenuto detto gruppo di lavoro (confermato da ultimo con deliberazione della Giunta provinciale del 21 agosto 2020) e ne sono state implementate le funzioni con il compito di coordinare la realizzazione di indagini statistiche sull'infiltrazione criminale nel sistema economico trentino, nonché sulla percezione del fenomeno della corruzione da parte degli operatori economici presenti sul territorio provinciale. L'attività di indagine statistica si svolge annualmente, per settori economici, in modo da garantire l'adeguata rappresentazione delle

problematiche suindicate. Nel mese di ottobre 2018, il Gruppo di lavoro in materia di sicurezza ha presentato i risultati dell'attività svolta a partire dal 2012. E' stato quindi pubblicato il "Rapporto sulla sicurezza in Trentino", che conferma gli esiti delle richiamate indagini statistiche, evidenziando come, allo stato attuale, il rispetto della legalità risulti adeguatamente garantito sull'intero territorio provinciale.

I contenuti del documento sono consultabili e scaricabili dalla pagina ufficiale della Provincia autonoma di Trento al seguente link:

http://www.provincia.tn.it/binary/pat_portale/anticorruzione_pat/Rapporto_sulla_sicurezza_inT-trentno_10_2018.1547130902.pdf

Lo studio rende una fotografia complessiva della diffusione della criminalità sul territorio trentino sia rispetto allo stato di infiltrazione criminale nel tessuto economico, sia in termini di fenomeni corruttivi nell'amministrazione pubblica.

In particolare, secondo i dati forniti dal Dipartimento della pubblica sicurezza del Ministero dell'Interno, con riferimento all'anno 2017, i delitti commessi sono in totale 2.232.552, con una flessione rispetto ai 2.457.764 del 2016. Sono calati gli omicidi, le rapine, i furti in abitazione, questi ultimi, presumibilmente per l'impiego di tecnologie più sofisticate antintrusione. Avendo riguardo ad un indice riferito ad ogni 100.000 abitanti, mentre Milano risulta avere un indice di 7375 delitti (con un totale di 237.365 delitti (denunciati), Trento risulta avere un indice di 3.030 delitti; ben inferiore alla media nazionale per provincia che è di 4.105 delitti.

Lo studio citato privilegia però un giudizio sull'andamento della criminalità "settoriale", anziché una considerazione complessiva: "Con il D.Lgs. 25 maggio 2015, n. 90, l'Italia ha recepito la direttiva UE 2015/849 in materia di riciclaggio, con la quale sono state fissate le misure dirette a prevenire il riciclaggio e il favoreggiamento del terrorismo. In questo settore, il volume delle investigazioni, quale risultato dalla Relazioni del Comitato di sicurezza finanziaria, appare significativamente incrementato, come pure risulta aumentato in maniera esponenziale il numero delle segnalazioni di operazioni sospette trasmesse dalla D.I.A. (Direzione Investigativa Antimafia) alla Direzione Nazionale Antimafia e Anticorruzione. Così, nel corso del 2016 la U.I.F. (Unità Investigativa Finanziaria) della Banca d'Italia ha ricevuto ben 101.065 segnalazioni di operazioni sospette, con un incremento di oltre 18.000 unità rispetto al 2015 (basti pensare che nel 2012 erano solo 67.000): l'assoluta maggioranza delle segnalazioni (100.435 su 101.065) riguarda il riciclaggio, mentre le altre riguardano il favoreggiamento del terrorismo. Anche nella Regione Trentino Alto-Adige, l'incremento risulta essere stato significativo (del 13,4%). Va però rilevato che solo al 42% delle segnalazioni va riconosciuta una "rischiosità sostanziale" effettiva, corrispondente in altre parole al livello di rischio attribuito di fatto dai segnalanti (...)"

Per documentare la consistenza del fenomeno, nel secondo semestre del 2017, la DIA ha analizzato 45.815 segnalazioni di operazioni sospette, con conseguente esame di 203.830 soggetti segnalati o col-legati; da queste sono state selezionate 5.044 segnalazioni, di cui 932 di diretta attinenza alla criminalità mafiosa, 4.112 riferibili a "reati spia/sentinella". Il maggior numero di tali operazioni è stato effettuato nelle regioni settentrionali, in particolare (il 20%) in Lombardia. Il Trentino Alto-Adige non è andato immune né da segnalazioni attinenti alla criminalità organizzata (177), né da quelle attinenti a reati spia (444).

Ed ancora lo studio precisa che: *"Nel registro REGE della Procura di Trento sono state iscritte nel periodo 1° luglio 2016 - 30 giugno 2017 n. 5.798 denunce di reato contro persone note e 9.192 contro persone ignote; in totale 14.990 iscrizioni, con una flessione rispetto all'anno precedente, dove il dato complessivo era stato di 15.806 iscrizioni. Il dato è però comprensivo anche delle contravvenzioni e dei reati di competenza del Giudice di Pace, sicché è opportuna piuttosto la disaggregazione anziché una considerazione complessiva. Quanto ai reati di criminalità organizzata ed in particolare quelli di competenza della DDA (Direzione Distrettuale Antimafia), il numero delle iscrizioni risulta oscillare fra le 18 e le 20 per ogni anno considerato dal 1° luglio 2012 al 30 giugno 2017 e la maggioranza è costituita dalle associazioni considerate dall'art. 74 del Testo unico in materia di sostanze stupefacenti"*.

Al riguardo merita di essere segnalato "l'allarme" lanciato dal Procuratore Nazionale Antimafia, il quale nella Relazione finale della Commissione parlamentare antidroga, per descrivere l'espansione della criminalità organizzata nelle Regioni settentrionali, afferma: *"la presenza della mafia nel Veneto, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto-Adige, non appare così consolidata e strutturata come nelle Regioni del Nord-ovest, ma diversi elementi fanno ritenere che sia in atto un'attività criminosa più intensa di quanto finora emerso, perché l'area è considerata molto attrattiva". Ed ancora: "nel Trentino e nell'Alto-Adige, pur non evidenziandosi il radicamento di organizzazioni mafiose, sono stati individuati soggetti contigui a quelli criminali, che si sono inseriti nel nuovo contesto socio-economico e che operando di-rettamente o tramite prestanome hanno investito risorse di provenienza illecita"*.

Sempre dall'esame delle statistiche della Procura della Repubblica sembra emergere che:

"- quanto ai reati di riciclaggio, usura, violazione delle norme di prevenzione, il numero di reati sopravvenuti da 1.7.2013 a 30.6.2014, da 1.7.2014 a 30.6.2015, da 1.7.2015 a 30.6.2016, da 1.7.2016 a 30.6.2017 è pressoché stabile e modesto aggirantesi sull'ordine della trentina;

- quanto ai reati di corruzione, le denunce di reato nell'ultimo periodo risultano anch'esse pressoché insignificanti, mentre si è quasi raddoppiato (da 24 a 44) il numero delle denunce per abuso di ufficio. Va tuttavia considerato che l'incremento delle denunce per questa ipotesi delittuosa può non essere significativo, essendo ben possibile che nel seguito dell'iter processuale cada il fondamento della violazione.”

Le conclusioni tracciate nel lavoro menzionato, che qui si riportano integralmente, sono sufficientemente tranquillizzanti e rassicuranti: “Infatti, sebbene il tessuto economico trentino appaia - rispetto a quello di altre Regioni - sostanzialmente florido e appetibile per gli operatori, e di conseguenza non assolutamente immune dalla “possibilità” di infiltrazioni criminose, attualmente il rispetto della legalità sembra adeguatamente garantito. Quanto, invece, alla percezione dell'illegalità da parte degli operatori del Trentino, emerge la richiesta di una maggiore giustizia e sicurezza, che sarà tenuta in debita considerazione negli sviluppi futuri dell'attività del gruppo di lavoro. Il tema della sicurezza e della misura e della percezione di insicurezza da parte dei cittadini è stato correttamente tenuto presente dal gruppo di lavoro, ove si osservi che l'art. 9 dello Statuto di autonomia attribuisce alla Provincia una competenza legislativa secondaria in materia di sicurezza locale, e che gli artt. 1 e 3 della legge provinciale 27 giugno 2005, n. 8, dispongono che la Provincia promuova la realizzazione di un sistema integrato di sicurezza”.

2) Rapporto ANAC 2019: “La corruzione in Italia (2016-2019). Numeri, luoghi e contropartite del malaffare”.

ANAC ha inoltre pubblicato il 17 ottobre 2019 un rapporto dal titolo “La corruzione in Italia (2016-2019). Numeri, luoghi e contropartite del malaffare”, redatto nell'ambito del Programma Operativo Nazionale “Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020”, finanziato dall'Unione europea, che punta a definire un set di indicatori in grado di individuare il rischio di corruzione nella Pubblica amministrazione.

Con il supporto del personale della Guardia di Finanza impiegato presso l'ANAC, sono stati analizzati i provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nell'ultimo triennio nel caso di commissariamento degli appalti assegnati illecitamente (41 appalti ad oggi). Grazie alle informazioni raccolte, l'Autorità ha potuto redigere un quadro dettagliato delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti.

Gli elementi tratti dalle indagini penali possono, a detta di ANAC, fornire importanti indicazioni riguardo la fenomenologia riscontrata in concreto e i fattori che ne agevolano la diffusione, favorendo l'elaborazione di indici sintomatici di possibili comportamenti corruttivi.

Se ne riportano di seguito alcuni stralci particolarmente significati per l'analisi del contesto esterno in cui opera l'Amministrazione:

Fra agosto 2016 e agosto 2019 sono state 117 le ordinanze di custodia cautelare per corruzione spiccate dall'Autorità giudiziaria in Italia e correlate in qualche modo al settore degli appalti: esemplificando è quindi possibile affermare che sono stati eseguiti arresti ogni 10 giorni circa. Si tratta in ogni caso di una approssimazione per difetto rispetto al totale, poiché ordinanze che *ictu oculi* non rientravano nel perimetro di competenza dell'Anac non sono state acquisite.

In linea con questa cadenza temporale sono anche i casi di corruzione emersi analizzando i provvedimenti della magistratura: 152, ovvero uno a settimana (solo a considerare quelli scoperti). A essere interessate sono state pressoché tutte le regioni d'Italia, a eccezione del Friuli-Venezia Giulia e del Molise (tab. 1).

Dal punto di vista numerico, spicca il dato relativo alla Sicilia, dove nel triennio sono stati registrati 28 episodi di corruzione (18,4% del totale) quasi quanti se ne sono verificati in tutte le regioni del Nord (29 nel loro insieme). A seguire, il Lazio (con 22 casi), la Campania (20), la Puglia (16) e la Calabria (14).

Il 74% delle vicende (113 casi) ha riguardato l'assegnazione di appalti pubblici, a conferma della rilevanza del settore e degli interessi illeciti a esso legati per via dell'ingente volume economico. Il restante 26%, per un totale di 39 casi, è composto da ambiti di ulteriore tipo (procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari, ecc.).

L'analisi dell'Anac ha consentito di dare riscontro fattuale al cd. fenomeno della “smaterializzazione” della tangente, che vede una sempre minor ricorrenza della contropartita economica.

Il denaro continua a rappresentare il principale strumento dell'accordo illecito, tanto da ricorrere nel 48% delle vicende esaminate, sovente per importi esigui (2.000-3.000 euro ma in alcuni casi anche 50-100 euro appena) e talvolta quale percentuale fissa sul valore degli appalti.

In particolare, il posto di lavoro si configura come la nuova frontiera del *pactum sceleris*: soprattutto al Sud l'assunzione di coniugi, congiunti o soggetti comunque legati al corrotto (non di rado da ragioni clientelari) è stata riscontrata nel 13% dei casi. A seguire, a testimonianza del sopravvento di più sofisticate modalità criminali, si colloca l'assegnazione di prestazioni professionali (11%), specialmente sotto forma di consulenze, spesso conferite a persone o realtà giuridiche riconducibili al corrotto o in ogni caso compiacenti. Le regalie sono presenti invece nel 7% degli episodi.

A conferma delle molteplici modalità di corruzione, vi è il dato relativo alle utilità non rientranti nelle summenzionate

fattispecie, più di un quinto del totale (21%). Oltre a ricorrenti benefit di diversa natura (benzina, pasti, pernotti) non mancano singolari ricompense di varia tipologia (ristrutturazioni edilizie, riparazioni, servizi di pulizia, trasporto mobili, lavori di falegnameria, giardinaggio, tinteggiatura) comprese talvolta le prestazioni sessuali. Tutte contropartite di modesto controvalore indicative della facilità con cui viene talora svenduta la funzione pubblica ricoperta.

Il quadro complessivo che emerge dal rapporto testimonia che la corruzione, benché all'apparenza scomparsa dal dibattito pubblico, rappresenta un fenomeno radicato e persistente, verso il quale te-nere costantemente alta l'attenzione.

(..) A partire dall'approvazione della legge Severino (2012), gli interventi in materia sono stati numerosi e proficui. I vari istituti introdotti nell'ordinamento, il progressivo inasprimento delle pene e, da ultimo, la possibilità di estendere le operazioni sotto copertura anche ai delitti contro la Pubblica amministrazione saranno di certo utili nel contrasto.

La varietà delle forme di corruzione e dei settori di potenziale interesse impone di ricorrere a un'azione combinata di strumenti preventivi e repressivi, che possano operare secondo comuni linee di coordinamento ed integrazione.

Sotto questo aspetto, occorre rilevare che l'Italia non è affatto all'"anno zero"; al contrario, come testimoniano plurimi segnali, negli ultimi anni i progressi sono stati molteplici. I riconoscimenti ricevuti dall'Italia in tema di prevenzione della corruzione, numerosi e per nulla scontati, sono stati rilasciati dai più autorevoli organismi internazionali: Onu, Commissione europea, Ocse Consiglio d'Europa, Ocse, solo per citare i principali.

Di ciò pare consapevole la stessa opinione pubblica, che difatti percepisce l'Italia un Paese meno corrotto del passato, come mostra il miglioramento nelle classifiche di settore (19 posizioni guadagnate dal 2012). Il cambiamento in atto, peraltro, è anche di tipo culturale. Si può quindi affermare, nel complesso, che le condizioni del contesto esterno, individuabile nell'intero territorio provinciale, non siano critiche e che il grado di integrità morale del contesto ambientale circostante sia tutto sommato buono.

3) Relazioni di inaugurazione dell'anno giudiziario Per farsi un'idea più completa e precisa del contesto esterno, si sono esaminate le Relazioni di inaugurazione dell'anno giudiziario 2020, riferita all'attività 2019, e dell'anno giudiziario 2021, riferita all'anno 2020, della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti di Trento, nonché del Procuratore generale della medesima Corte. Si sono inoltre esaminate le Relazioni di inaugurazione dell'anno giudiziario 2021, riferita all'anno 2020, del Presidente del Tribunale Amministrativo Regionale di Trento e del Presidente della Corte d'appello di Trento.

In esito a tale esame, si ritengono condivisibili le conclusioni tratte, in particolare, dalla relazione del Presidente della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti dell'anno 2020, che qui si riprendono: "il sostrato amministrativo della Provincia di Trento resta sostanzialmente sano ed i fenomeni di *mala gestio* restano relegati nella loro episodicità ma, soprattutto, non assurgono mai a prodotto esponenziale di diffuse illegalità e di una cultura del saccheggio della Pubblica Amministrazione che, purtroppo caratterizza altre realtà."

Per quanto riguarda il 2021, sembra rilevante citare il seguente passo della Relazione del Presidente f.f. della Sezione giurisdizionale– Udienza d'inaugurazione dell'Anno Giudiziario 2021- ove si dice che: "Oc-corre precisare che nel 2020 si è mantenuto costante l'incremento del contenzioso in materia di responsabilità amministrativa registrato nell'anno precedente, confermando una tendenza ormai invariata, con un consistente aumento dei danni contestati.

Come lo scorso anno, occorre tuttavia precisare che il numero dei giudizi di responsabilità trattati non è, di per sé, emblematico di alcun deterioramento nell'azione delle Amministrazioni che operano nell'ambito della Provincia Autonoma di Trento, ma solo effetto di un incremento dell'attività della Pro-cura Regionale. Le importanti decisioni adottate, nei vari ambiti della pubblica amministrazione, hanno impegnato il Collegio nell'esame di interessanti ed attuali questioni ed argomenti di spiccato interesse giuridico, tanto processuale quanto sostanziale".

A sua volta, il Procuratore regionale della Corte dei Conti, nella relazione d'inaugurazione dell'anno giudiziario 2021, pur parlando di "*un contesto territoriale trentino caratterizzato, in radice, da principi di onestà ed efficacia*", ha evidenziato delle criticità in materia di incarichi esterni e di violazione delle regole di evidenza pubblica, materie queste cui il Procuratore ha dedicato la propria attenzione sottolineandone le criticità con espressioni che non possono lasciare indifferenti, evidenziando anche il danno all'immagine che l'infedele prestazione del servizio arreca alla Pubblica amministrazione.

Il Procuratore ha parlato di dispregio del pubblico decoro, di risorse distribuite in base al puro e semplice arbitrio, talvolta in un contesto di personale prepotenza, della conseguente necessità di sanzionare odiosi favoritismi effettuati non di rado a vantaggio di parenti, amici e sodali. Nel settore contrattuale ha sottolineato che "*continuano purtroppo a registrarsi casi in cui vari soggetti (Amministratori locali, ma anche soggetti in rapporto di convenzione con la P.A.T., in particolare nel settore della pubblica istruzione), in dispregio al pubblico decoro prima ancora che a elementari principi ordinali legati all'incompatibilità e al conflitto di interessi, hanno proceduto a diretti affidamenti contrattuali a sé stessi o a propri congiunti*".

Sul tema degli affidamenti, precisa il Procuratore, che si "*intende proseguire nella verifica degli affidamenti contrattuali*

diretti in linea con la specifica esigenza di tutelare le finanze pubbliche, nel rispetto dell'oculatazza della spesa e di sanzionare odiosi favoritismi, non di rado a vantaggio di parenti, amici e sodali dei vertici della medesima Amministrazione interessata. La scrupolosa osservanza delle regole del codice dei contratti pubblici e delle procedure di evidenza pubblica non solo implica la protezione delle risorse del Pubblico Erario, ma la difesa di tutti i cittadini (in particolare, in questo contesto, di Aziende che vengono illegittimamente estromesse dal confronto concorrenziale per effetto di condotte colpevoli di funzionari e Amministratori). A ben vedere, la difesa dei principi della concorrenza in materia di contrattualistica pubblica corrisponde (oltre che a fondamentali canoni) a precisi termini etici: tutti devono essere posti in grado di lavorare e produrre, non soltanto coloro che possono godere di illegittimi”.

I testi integrali degli interventi sono pubblicati al seguente link:

<https://www.corteconti.it/HOME/Documenti/DettaglioDocumenti?Id=38472062-f296-474bb88b-e08d51948cdd>

<https://www.corteconti.it/HOME/Documenti/DettaglioDocumenti?Id=dbe3066c-699f-491b9e15-2df7bd613c73>

4) Consultazione stampa locale

Nell'analisi del contesto esterno appare rilevante anche l'analisi della rassegna stampa dei quotidiani locali in ordine a episodi di "malamministrazione" o ancor più di comportamenti penalmente rilevanti che possano interferire con lo svolgimento della funzione pubblica nel territorio provinciale. In continuità con le osservazioni emerse dalla lettura delle relazioni di apertura dell'anno giudiziario 2020, in-fatti, numerosi sono stati nel corso del 2020 gli articoli che hanno riportato eventi corruttivi e di infiltrazione delle organizzazioni collegati all'indagine svolta dai Carabinieri del ROS nella Valle di Cembra in relazione all'attività estrattiva del porfido, che ha portato all'arresto di amministratori comunali e imprenditori, per numerosi reati tra i quali quelli di associazione mafiosa, scambio elettorale politico mafioso, estorsione, tentata estorsione.

Dal mese di ottobre a dicembre 2020, si sono susseguiti nelle principali testate trentine (L'Adige, Il Trentino, Il Corriere del Trentino) numerosi interventi che hanno evidenziato da un lato il radicamento della criminalità organizzata facente riferimento alla "ndrangheta" nell'ambito di un settore economico, quello delle cave, da sempre connotato da elevata redditività, con un progressivo e graduale coinvolgimento nel tempo non solo della compagine imprenditoriale ma altresì di quella pubblica, avendo trovato substrato anche negli amministratori di alcuni comuni della Val di Cembra oltre che in referenti nazionali. Così all'indomani degli arresti anche il Procuratore Capo di Trento, coordinatore degli interventi di Carabinieri del ROS e della Guardia di Finanza, che attesta che la presenza della criminalità organizzata in Trentino è consolidata e coinvolge settori di rilevanza economica come il porfido, come anche il settore del turismo.

Ma non solo. L'intervento del Comandante regionale della Guardia di Finanza ha altresì evidenziato come l'emergenza COVID, e le correlate normative speciali, favoriscano la criminalità organizzata con-sentendole di sviluppare i propri contatti e affari, come rilevato dalle numerose segnalazioni pervenute alla Cabina di regia istituita appunto presso la GdF, ove a fronte delle imprese in difficoltà per l'emergenza, a contrario le organizzazioni criminali dispongono di ingenti risorse tali da falsare l'economia, con necessità di massima vigilanza da parte delle forze dell'ordine.

Sempre sulla costante attenzione della stampa a reati collegati con la "res publica" si richiamano le sentenze di appello sull'indagine "Trento Rise" in ordine a illegittimi affidamenti di consulenza da parte della società pubblica, con riconoscimento da parte della Sezione d'Appello della Corte dei Conti del danno erariale in capo ai vertici della società

Utili per l'analisi del "contesto esterno" sono utili anche le indicazioni reperibili sui rispettivi siti istituzionali

[DISCORSO DEL PRESIDENTE DELLA CORTE DEI CONTI PER INAUGURAZIONE ANNO GIUDIZIARIO 2021 E INSEDIAMENTO;](#)

[RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ PRESENTATA ALL'INAUGURAZIONE DELL'ANNO GIUDIZIARIO 2021;](#)

[RELAZIONE ORALE DEL PROCURATORE GENERALE ANGELO CANALE;](#)

[RELAZIONE SCRITTA DELLA PROCURA GENERALE DELLA CORTE DEI CONTI;](#)

[INAUGURAZIONE ANNO GIUDIZIARIO CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE](#)

[RELAZIONE ANNUALE DEL 2020 SULL'ATTIVITÀ SVOLTA DALL'AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE NEL 2019;](#)

[RAPPORTO TRANSPARENCY SULLA PERCEZIONE DELLA CORRUZIONE: DICHIARAZIONE 28 GENNAIO 2021 DEL PRESIDENTE DELL'ANAC, GIUSEPPE BUSIA;](#)

[INAUGURAZIONE ANNO GIUDIZIARIO CONSIGLIO DI STATO 2021;](#)

[SECONDO RAPPORTO QUADRIMESTRALE 2020: MERCATO DEI CONTRATTI PUBBLICI IN RIPRESA. DI-CHIARAZIONE DEL PRESIDENTE BUSIA: "DOBBIAMO FARE DI PIÙ, DIGITALIZZARE TUTTA LA FILIERA DE-GLI APPALTI"](#)

[RELAZIONE ANNUALE DEL PRESIDENTE DELL'ANAC CANTONE, PRESENTATO ALLA CAMERA LA RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA DALL'AUTORITÀ NEL 2019;](#)

RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ DELLE FORZE DI POLIZIA, SULLO STATO DELL'ORDINE E DELLA SICUREZZA PUBBLICA E SULLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA;
ANALISI MATERIALI DI STUDIO A CURA DI ANAC

L'intervento del Presidente ANAC, *Proposta di Piano nazionale di ripresa e resilienza. 8ª Commissione della Camera dei Deputati - 2 febbraio 2021*, ove si rileva che «le riflessioni e le proposte che si intendono sviluppare in questa sede sono limitate agli ambiti di competenza dell'Autorità e al contributo che la medesima può offrire in maniera concreta ed efficace avendo chiaro l'obiettivo: semplificare, attraverso la digitalizzazione le procedure di gara per gli affidamenti dei contratti pubblici, riducendo gli oneri amministrativi a carico di stazioni appaltanti e operatori economici, in modo da consentire a tutti i soggetti interessati di interagire con la pubblica amministrazione e di operare sul mercato di competenza in maniera efficiente ed efficace, veloce e intuitiva... Mettere al centro del PNRR la digitalizzazione delle procedure di affidamento non è solo l'auspicio dell'Autorità ma è un indirizzo chiaro sancito a livello europeo ormai da diverso tempo. Nella Relazione per Paese relativa all'Italia 2020 (cd. Country Report 2020) del 26 febbraio 2020 la Commissione Europea ha preso atto che si sono verificati progressi nell'aumentare l'efficienza e la digitalizzazione della pubblica Amministrazione e ha invitato il nostro Paese a proseguire la digitalizzazione dei servizi pubblici per favorirne rapidamente l'accesso a cittadini e imprese e a dotarsi di una strategia integrata per rafforzare la capacità amministrativa, in particolare per quanto riguarda gli investimenti, l'attuazione delle norme in materia di appalti pubblici e l'assorbimento dei fondi UE... La digitalizzazione delle procedure di gara si deve tradurre in una effettiva e concreta riduzione di oneri in capo agli operatori del settore. L'auspicio sarebbe quello di eliminare, per quanto possibile, gli adempimenti formali per concentrare l'attenzione sulle effettive necessità. È necessario offrire al mercato la possibilità di interagire con una burocrazia agile, veloce ed efficace. Agli operatori economici, come detto sopra, non dovrebbe essere imposto l'onere di produrre per ogni gara cui intendono partecipare la medesima documentazione, peraltro già nella disponibilità dell'Amministrazione. Si potrebbe invece ipotizzare che, ad esempio, per i sei mesi successivi alla verifica dei requisiti, sia possibile considerare tale verifica valida anche per la partecipazione dello stesso operatore ad ulteriori procedure di affidamento presso diverse stazioni appaltanti, senza imporre una nuova verifica. L'eliminazione di adempimenti formali a carico di stazioni appaltanti e operatori economici è determinante per ridurre tempi e costi e imprimere una accelerazione alle procedure di gara».

In tale ultimo intervento, il Presidente ANAC illumina una nuova "via" della prevenzione della corruzione, verso una semplificazione reale: *«Sia con riferimento agli obblighi di trasparenza di cui al d.lgs.n. 33 del 2013 sia in materia di contratti pubblici è necessario ripensare gli adempimenti previsti che al momento appaiono particolarmente gravosi per amministrazioni e comuni, soprattutto di ridotte dimensioni demografiche, sia da un punto di vista economico che amministrativo. L'attuale sistema è, infatti, basato sull'obbligo imposto a carico di ogni Amministrazione, a prescindere dalla estensione, di creare sul proprio sito una sezione "Amministrazione trasparente", secondo regole dettate centralmente. Tale onere, da alcuni soggetti avvertito come gravoso, anche in termini economici, spesso non risulta adempiuto in maniera completa e corretta, determinando di fatto una carenza di informazioni oltre che una violazione delle disposizioni vigenti. Accanto a ciò, il sistema non produce i benefici sperati, in quanto la natura dei dati caricati spesso non è in formato aperto rendendo particolarmente difficili sia la successiva rielaborazione che le attività di controllo».*

2.3.2 Analisi del contesto interno

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto della suddetta analisi, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza sui possibili fenomeni corruttivi. Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati nell'Ente, probabilmente anche date le sue limitate dimensioni, non sono emerse in generale irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo e non sono state irrogate sanzioni: peraltro sono in corso verifiche su posizioni specifiche. Al momento si può ritenere che il contesto interno in generale sia sano e non genera particolari preoccupazioni, in ogni caso è attiva la vigilanza e in particolare sui casi attenzionati. Le piccole dimensioni permettono una sorta di "controllo sociale" diffuso che evidenzia la difficoltà di nascondere procedure o comportamenti scorretti. Il numero di dipendenti è però sufficiente a permettere che siano limitate le procedure in cui una sola persona gestisce direttamente ed esclusivamente l'intero procedimento, dovendosi riferire come minimo al rispettivo capo settore o al segretario generale.

Si fa rilevare che nell'anno precedente l'Amministrazione non è stata coinvolta in fenomeni di corruzione e/o profili di rilevanza in materia di violazione della disciplina dell'integrità.

ROTAZIONE STRAORDINARIA

In caso di applicazioni di procedimenti sanzionatori, di qualsiasi natura, della disciplina prevista nei Piani si dovrà valutare la rotazione degli incarichi in relazione ai poteri di nomina previsti dalla legge (impregiudicati i profili disciplinari):

- a. per i Capi Servizio il Sindaco;
- b. per il personale i Capi Servizio.

In questo senso, il RPCT segnalerà:

- a. al Sindaco le sanzioni applicate ai Capi Servizio;
- b. ai Capi Servizio per il personale assegnato.

I Capi Settore hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente al RPCT l'avvio di procedimenti disciplinari o di fatti di rilievo attinenti alle materie del PTPC a carico del personale assegnato.

Si richiamano espressamente le annotazioni del [PNA 2016](#), punto 7.2.3., pag. 32 e 33 in materia di **“rotazione straordinaria”**.

È di rilievo annotare i limiti organizzativi della rotazione con riferimento al personale in servizio: *“Art. 1, comma 221, legge n. 208 del 2015: Le regioni e gli enti locali provvedono alla ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali secondo i rispettivi ordinamenti, nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni. Allo scopo di garantire la maggior flessibilità della figura dirigenziale nonché il corretto funzionamento degli uffici, il conferimento degli incarichi dirigenziali può essere attribuito senza alcun vincolo di esclusività anche ai dirigenti dell'avvocatura civica e della polizia municipale. Per la medesima finalità, non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1, comma 5, della l. n. 190 del 2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”*.

Si richiamano inoltre le annotazioni del [PNA 2018](#), parte Generale, punto 10, pagg. 33 ss. nonché quelle del PNA 2019, che al punto 1.2. della Parte III, «La “rotazione straordinaria”», dispone «L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. I-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». Tale misura, c.d. rotazione straordinaria, solo nominalmente può associarsi all'istituto generale della rotazione».

In particolare si dovrà:

- identificare i reati quale presupposto di cui tener in conto ai fini dell'adozione della misura;
- al momento del procedimento penale l'Amministrazione dovrà adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura.

L'ANAC, ha adottato la delibera 215/2019, recante *«Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera I-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001»*, ove sono stabilite misure obbligatorie in presenza di procedimenti penali, sicché nella parte ove sussiste un margine di discrezionalità della valutazione si provvede in ogni caso per ogni comunicazione di avvio di un procedimento penale, erariale, civile a carico di tutto il personale.

ROTAZIONE ORDINARIA

L'applicazione della misura della **“rotazione ordinaria”** va valutata anche se l'effetto indiretto della rotazione comporta un temporaneo, anche forte, rallentamento dell'attività ordinaria, dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità l'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni.

Nel caso delle dimensioni del Comune di Aldeno vi è l'estrema difficoltà se non addirittura l'impossibilità di applicare la misura della **“rotazione”**.

Peraltro, a seguito di: avvicendamenti per *turn over*, sostituzioni per copertura di posti lasciati vacanti per mobilità verso altro ente o perché risultati vincitori in altri concorsi, la rotazione di fatto è stata effettuata nei seguenti uffici e servizi: Tributi; Tecnico/Lavori Pubblici/Urbanistica; Patrimonio e Cantiere; Demografico; Finanziario; Biblioteca.

Nei sopradetti servizi la rotazione è di fatto avvenuta tutta nel giro di poco più di 3 anni, ed è previsto che prosegua nei prossimi 2 anni con ulteriori tre avvicendamenti.

Le suindicate sottosezioni sono state realizzate in occasione dell'approvazione **del Piano Anticorruzione 2022/2024 approvato con delibera n. 35/2022**, che si allega al presente documento, comprensivo degli allegati.

Si conferma, proprio in questa sede di approvazione del presente PIAO 2024, che non risulterebbe necessario procedere all'aggiornamento per quest'anno della sezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* di detto PAC in quanto nel corso del 2023 non sono avvenuti fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative oppure aggiornamenti o modifiche di obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Si allega invece al presente PIAO, debitamente compilato, **l'allegato al PNA 2022 n. 9, “Elenco degli obblighi di**

pubblicazione della sezione “Amministrazione trasparente” – Sotto Sezione 1° livello – Bandi di Gara e Contratti”.

Si allegano inoltre le schede relative alla mappatura dei processi, alla valutazione e trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2023-2025.

2.3.1 Le aree a rischio corruzione

Vedasi allegato al presente piano, **sub nr. 3**

2.3.2 Le misure anticorruzione

Vedasi allegato al presente piano, **sub nr. 4**

2.3.3 Obblighi di trasparenza

Vedasi allegato al presente piano, **sub nr. 5**

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

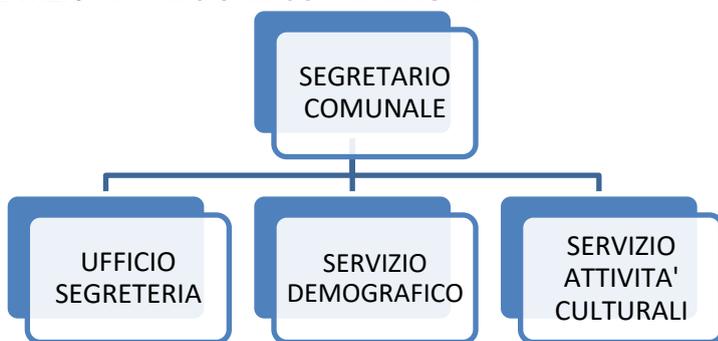
3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

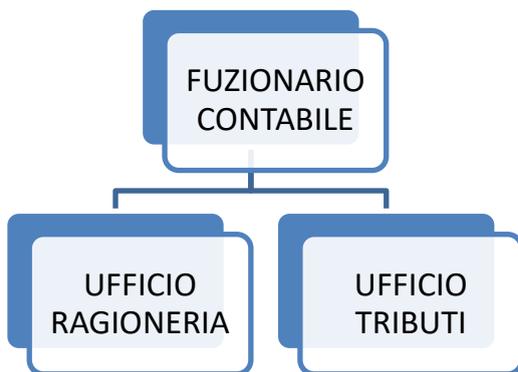
Organizzazione: con delibera del **Consiglio Comunale n. 3 del 18.02.2021** è stato approvato il **Regolamento di organizzazione** dell'ente.

3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:

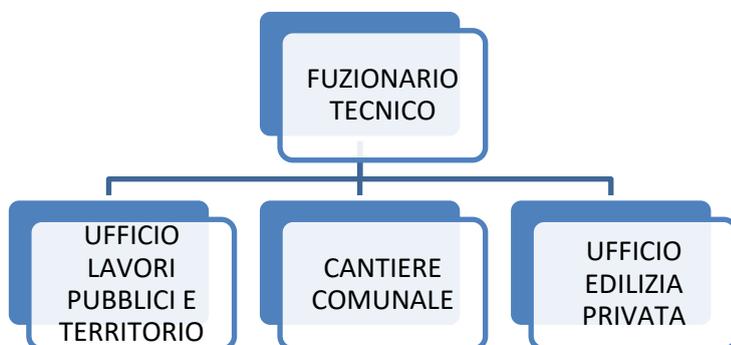
A. SERVIZIO **AFFARI GIURIDICO –AMMINISTRATIVI**



B. SERVIZIO **CONTABILITA' E BILANCIO:**



C. SERVIZIO **TERRITORIO E LAVORI PUBBLICI**



3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:

Allo stato attuale, il quadro organizzativo delle risorse umane è il seguente:

Categoria	Previsti in pianta	di cui part time definitivi	di cui part time temporanei	In servizio (di ruolo)	Posti vacanti	NOTE
Segretario comunale	1			1	/	
D base	2			1	1	Posti vacanti : Ragioneria
C evoluto	7		1	7	0	Posti coperti: Demografico, Ragioneria, Tributi, Lavori pubblici, Edilizia/Urbanistica, Biblioteca, Segreteria
C base	7	1	1	5	2	Posti coperti: Segreteria, Lavori pubblici, Biblioteca (l'assistente bibliotecaria è attualmente assegnata all'Ufficio Segreteria), Demografico, Ragioneria/personale. Posti vacanti : Edilizia/Urbanistica, Segreteria (quest'ultimo per riconversione di un posto di B evoluto ad esaurimento)
B evoluto	2	1		1 (*) Ad esaurimento	2(**)	Posti coperti: Segreteria (*), posto ad esaurimento, soggetto a progressione verticale. Posti vacanti : coadiutore amministrativo per anagrafe; Operaio specializzato (**), soggetto a riqualificazione
B base	2			2 di cui 1 ad esaurimento (***)	1	Posti coperti: 2 Operai qualificati (***) di cui uno ad esaurimento, soggetto a riqualificazione Posti vacanti : Operaio qualificato
TOTALE	21	2	2	17	6 (****)	(****) 6 teorici: al netto delle progressioni (verticale e riqualificazione) risultano 4 posti vacanti

Per informazioni di dettaglio sul fabbisogno di personale si invita alla lettura dell'allegato 2 al presente PIAO, denominato "PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026" che ne forma parte integrante e sostanziale.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer satisfaction*).

Lavoro agile: Il Piano Lavoro Agile e da Remoto è stato approvato con delibera di **Giunta n. 129 del 19 dicembre 2022** (in allegato al PIAO 2022)

3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica *win-win*: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "*Work-life balance*".

3.2.2 I servizi che sono “smartizzabili” e gestibili da remoto:

Ai sensi del Piano lavoro agile approvato dalla Giunta comunale delibera 129/2022:

il dipendente può eseguire la prestazione in modalità di lavoro agile quando sussistono i seguenti requisiti:

1. È possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro.
2. È possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.
3. È possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia.
4. È possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati.

L'attività in modalità agile è compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di servizio della propria struttura.

3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:

L'attivazione avviene su base volontaria e nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna.

Può presentare richiesta di adesione al lavoro agile anche il personale dirigente (ossia il Segretario comunale) o il personale assunto e in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, o in posizione di comando da altri Enti, in servizio, previo superamento del periodo di prova.

Ai sensi del co.3 bis dell'art. 18 della L. 81/2017, è riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/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.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
 - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;

- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale sono necessarie le seguenti valutazioni:

- il rispetto dei limiti di spesa del personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- le procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Fabbisogno di personale: Per informazioni di dettaglio sul fabbisogno di personale si invita alla lettura dell'allegato 2 al presente PIAO, denominato "PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026" che ne forma parte integrante e sostanziale.

In calce al suddetto allegato è riportato Prospetto analitico sul rispetto dei limiti di spesa di personale con riferimento alla spesa effettiva sostenuta nell'anno 2019 (vedi anche art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e art. 33 del DL 34/2019).

3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

Ai sensi dell'art. 5 co. 1 L.P. 13/2019, la lettera a) dell'art. 8 co. 3 L.P. 27/2010 che imponeva la verifica, prima di procedere a nuove assunzioni, in ordine alla possibilità di messa a disposizione di personale da parte di altri enti è stata abrogata; pertanto, ad oggi, prima dell'assunzione di nuovo personale è obbligatoria la verifica dell'impossibilità di ricollocare personale in eccedenza ai sensi dell'art. 8 L.P. 7/1997, di seguito trascritto:

"1. La Giunta provinciale, sentite le organizzazioni sindacali, con regolamento disciplina le modalità di attuazione della mobilità tra la Provincia e gli enti funzionali da essa dipendenti.

2. La Giunta provinciale con il regolamento di cui al comma 1 definisce altresì le modalità di attuazione dei processi di mobilità del personale tra la Provincia e i suoi enti funzionali, la regione Trentino - Alto Adige, gli enti locali ed altri enti nel rispetto di quanto disposto dai rispettivi ordinamenti.

2.1. Fermo restando quanto previsto dalla Regione per il proprio personale, le nuove assunzioni presso le amministrazioni indicate nel comma 2 tramite le procedure di mobilità volontaria o concorsuali sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in situazione di eccedenza e in disponibilità iscritto nell'apposito elenco tenuto presso l'Agenzia del lavoro. Con deliberazione della Giunta provinciale sono disciplinate le modalità attuative di questo comma. Questo comma non si applica ai segretari comunali."

Quindi, in riferimento al disposto dell'art. 8 comma 2.1 della Legge provinciale n. 7 del 3 aprile 1997 (*Revisione dell'ordinamento del personale della provincia Autonoma di Trento*) così come di recente innovato e quanto stabilito dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 1525 del 4 ottobre 2019, prima di ogni assunzione dovrà essere acquisita la dichiarazione dell'Agenzia del Lavoro, in ordine a possibili situazioni di eccedenza.

Attualmente **non ci sono eccedenze** di personale al Comune di ALDENO.

3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

Il Responsabile del Servizio ha dichiarato che i documenti di bilancio, oltre ad essere stati regolarmente approvati sono anche stati tempestivamente trasmessi alla BDAP, e sono pubblicati nel settore trasparenza del sito comunale.

3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

La disciplina normativa sul pubblico impiego prevede che le amministrazioni possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di In base all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il ricorso al lavoro flessibile è ammesso esclusivamente per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.

Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni possono assumere esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

I contratti di lavoro flessibile che i datori di lavoro pubblici possono stipulare in base all'articolo 36 del d.lgs. 165/2001 sono contratti di:

- lavoro a tempo determinato;
- formazione e lavoro;
- somministrazione di lavoro;
- lavoro accessorio.

Alle tipologie flessibili richiamate si aggiungono gli incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa disciplinati dall'articolo 7, comma 6 e seguenti, dello stesso d.lgs. 165/2001, nonché i rapporti formativi.

Il comune di ALDENO non ha in corso contratti di lavoro a tempo determinato; per l'anno 2024 se ne prevede l'eventuale ricorso per una unità, anche eventualmente part time.

3.3.4 Le assunzioni programmate:

Categoria	Previsti in pianta	di cui part time definitivi e temporanei	In servizio (di ruolo)	Posti vacanti	POSTI VACANTI DA COPRIRE (nei limiti della spesa consentita)
Segretario comunale	1		1	NO	
D base	2		1	1	<u>Ragioneria</u> : COPERTURA PREVISTA DOPO IL 2026
C evoluto	7	1	7	NO	<u>Biblioteca</u> e <u>Segreteria</u> : COPERTI dal 1 gennaio 2024
C base	7	2	5	2 (**)	<u>Edilizia/Urbanistica</u> : (**) <u>Segreteria</u> : (**) (per riconversione di un posto di B evoluto ad esaurimento) PROGRESSIONE PREVISTA NEL 2024
B evoluto	2	1	1 Ad esaurimento	2 (***)	<u>Operaio specializzato</u> : (***) <u>Coadiutore amministrativo</u> : COPERTURA PREVISTA DOPO IL 2025_
B base	2		2 di cui 1 ad esaurimento	1	<u>1 Operaio qualificato</u> : COPERTURA PREVISTA NEL 2025
Totali	21	4	17		

Per informazioni di dettaglio sul fabbisogno di personale si invita alla lettura dell'allegato 2 al presente PIAO, denominato "PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026" che ne forma parte integrante e sostanziale.

Sono previste **cessazioni nel triennio 2024-2026**, come di seguito:

2024: 0 per pensionamento; è possibile 1 cessazione per mobilità di componente ufficio tecnico, all'eventuale verificarsi della quale occorrerà provvedere alla sua sostituzione

2025: 1 Collaboratore tecnico (Ce) presso Ufficio Tecnico

2026: 1 Collaboratore amministrativo (Ce) presso Demografico; 1 Operaio specializzato (Be).

3.3.5 La dotazione organica:

Per informazioni di dettaglio sul fabbisogno di personale si invita alla lettura dell'allegato 2 al presente PIAO, denominato "PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026" che ne forma parte integrante e sostanziale.

3.3.6 Il programma della formazione del personale:

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Sicurezza sul lavoro
- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Contabilità pubblica;
- PNRR e Regis
- Organizzazione e gestione delle risorse umane;
- Lavori pubblici e contratti;
- Informatica.

3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che risultano informatizzati o da informatizzare sono considerati nel "**Piano di Trasformazione Digitale del Comune di Aldeno 2023-2025**" approvato con deliberazione della giunta comunale **nr. 54 del 3 luglio 2023**.

Il comune di Aldeno, consapevole dell'importanza e della strategicità dei temi legati al digitale e dell'opportunità di miglioramento e di incremento dei servizi digitali erogati a cittadini, associazioni, professionisti e imprese, si impegna a:

- **perseguire una politica di stimolo e impulso** nei confronti della trasformazione digitale, prefiggendosi l'obiettivo di migliorare nei principali ambiti del "Comune digitale";
- **partecipare e promuovere iniziative e progetti** per la digitalizzazione delle attività amministrative, dei servizi e delle modalità di interazione con i cittadini;
- **promuovere i diritti di cittadinanza digitale** agevolando l'utilizzo delle nuove tecnologie, lo scambio di comunicazioni digitali, l'utilizzo dell'identità, del domicilio digitale e dei pagamenti elettronici, la diffusione dei servizi online, la trasparenza dell'azione amministrativa, l'accessibilità, la presenza di una connessione a internet;
- **incentivare l'utilizzo dei nuovi servizi digitali** da parte della popolazione, attivando, quando possibile, iniziative di presentazione, di supporto, di alfabetizzazione che possano avvicinare e rendere maggiormente consapevoli e partecipi i cittadini;

- **gestire il cambiamento nelle proprie strutture interne**, attivando iniziative di coinvolgimento, di rafforzamento delle competenze digitali e di incentivo, con forme di riconoscimento per il personale nei casi in cui vengano raggiunti determinati risultati.

AVVISI PNRR A CUI PARTECIPA IL COMUNE:

Nella tabella seguente è riportato il riepilogo delle candidature del nostro Ente, degli importi finanziati e delle attività in corso:

Misura/Investimento	Data Decreto finanziamento	Importo finanziato	Attività in corso
1.4.4 Identità SPID/CIE	30 novembre 2022	14.000,00€	<i>contrattualizzazione entro il 22 giugno 2024</i>
1.4.3 Pagamenti PagoPA			
1.4.3 Adozione App IO	2 novembre 2022	5.103,00€	<i>contrattualizzazione entro il 12 aprile 2024</i>
1.2 Abilitazione al cloud	14 dicembre 2022	72.828,00€	<i>Contrattualizzazione avvenuta: realizzazione entro l'8 maggio 2024</i>
1.4.1 Sito web e servizi	19 settembre 2022	79.922,00€	<i>Realizzato; asseverazione entro maggio 2024</i>
1.4.5 Piattaforma PND			
1.3.1 Piattaforma PDND	1 agosto 2023	10.172,00€	<i>Da avviare entro il 26 giugno 2024</i>
	Totale	182.025,00€	

3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

Sito web istituzionale

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Adeguamento ai criteri di accessibilità	31.12.2024
Formazione – Aspetti normativi	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – “Adeguamento alle linee guida di design siti web”	31.12.2024
Siti web e/o app mobili –Sviluppo o rifacimento del sito	31.12.2024

Organizzazione del Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Organizzazione del lavoro: Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali	31.12.2024

3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.), non è ancora stato nominato presso il comune di ALDENO.

A nomina avvenuta unificherà le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni

Andrà redatto il **Piano di Azioni Positive** è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

Quanto alla composizione di genere, all'interno del personale dipendente del comune di ALDENO si rileva che in tutte le categorie in cui si articola l'inquadramento del personale (ad eccezione della categoria Base operaia) prevale la componente femminile, sia pure con una diversità di distribuzione all'interno delle diverse figure professionali (es. quasi esclusivamente di donne per la figura di assistente amministrativo/contabile e di maschi tra i profili operai); la percentuale di uomini e donne è pressoché pari al 50%.

Tra le figure apicali la componente femminile appare invece minoritaria.

Il Comune ha ottenuto la certificazione "*Marchio Family*" che prevede numerose misure che consentono conciliazione tra famiglia e lavoro e consentono la parità di genere.

4. MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 comma 6 del D.L. 80/2022 convertito in legge n. 113/2022 gli enti con meno di 50 dipendenti sono soggetti alla redazione di un PIAO semplificato che non prevede tale sezione.

IL SEGRETARIO COMUNALE	LA SINDACA
F.to Dott. Paolo Chiarenza	F.to Dott.ssa Alida Cramerotti