



Comune di Bassano del Grappa
Medaglia d'Oro al Valor Militare



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

(redatto ai sensi dell'articolo 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80)



SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI	4
SEZIONE 1. - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	7
1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	13
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	20
PREMESSA	20
2.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – VALORE PUBBLICO	21
2.2 PERFORMANCE	32
2.3 OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	32
2.3.1. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	32
2.3.2.Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	35
2.3.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	36
2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	37
2.4.1 PARTE I^ - INTRODUZIONE GENERALE.....	37
2.4.2 PARTE II^ - ANALISI DEL CONTESTO.....	43
2.4.3 PARTE III^ - VALUTAZIONE DEL RISCHIO	57
2.4.4 PARTE IV^ - IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO	64
2.4.5 PARTE V^ - TRASPARENZA	76
2.4.6 PARTE VI^ - MONITORAGGIO E RIESAME	79
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	81
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	81
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	83



3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	87
3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	88
3.5 SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE	92
3.6 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024	95
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	101
4.1 VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE	101
4.2 RISCHI CORRUTTIVI	102



PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'articolo 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 previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 84 del 27/12/2022.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive. Il DPCM del 30 giugno 2022, n. 132 avente ad oggetto "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", e lo schema tipo allegato al decreto stesso, delineano la costruzione del documento secondo le seguenti sezioni:



Comune di Bassano del Grappa

Medaglia d'Oro al Valor Militare

- Scheda anagrafica dell'amministrazione, dove sono riportati i dati identificativi della stessa;
- Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, in cui sono riportati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici;
- Organizzazione e Capitale umano, dove viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Ente;
- Monitoraggio, in cui sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio.



Comune di Bassano del Grappa
Medaglia d'Oro al Valor Militare

SEZIONE 1. - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Bassano del Grappa

Indirizzo: via Giacomo Matteotti n. 39

Codice fiscale/Partita Iva: 00168480242

Codice IPA: C_A703

Codice Ateco: Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali

Sindaco: Elena Pavan

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 262

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: 42.542

Telefono: 0424 519111

Sito internet: https://www.comune.bassano.vi.it/myportal/C_A703/home

PEC: protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

Pagina Facebook: <https://m.facebook.com/cittadibassanodelgrappa/>

Informazioni aggiornate dall'ente in data 22/07/2022 sul sito AGID di cui al seguente link:
<https://www.indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/indirizzo-sede/ricerca-ente/elenco-unita-organizzative/4094/ente>



1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Bassano del Grappa è una città della provincia di Vicenza di circa 43.000 abitanti e vanta una ricca e notevole varietà di attività, imprenditoriali e produttive, sociali e culturali, sportive e turistiche. Centro di lontane origini, situato ai piedi delle Prealpi venete, lungo una delle antiche vie di diretta comunicazione fra l'Italia e l'Austria, rivela nel nome le sue origini romane, anche se il territorio ha conservato le tracce della presenza di popolazioni più antiche. Bassano prende infatti nome dalla gens "Bassia", una famiglia romana giunta qui con la colonizzazione e insediatasi in un fondo posto in posizione strategica, allo sbocco del corso del Brenta dalla Valsugana, nella pianura veneta. Il luogo si legge per la prima volta citato in un documento del X secolo ed il placito di un notaio stilato il 22 luglio 998 sancisce di fatto la nascita di Bassano, che in più di mille anni di storia, ha condiviso le sorti del Veneto e dell'Italia, con avvenimenti di grande rilievo di volta in volta culturale, artistico, sociale e politico. Dopo la Prima Guerra Mondiale al nome di Bassano è stata aggiunta l'attribuzione "del Grappa", a riconoscimento del ruolo e del simbolo che il massiccio assunse come ultimo e sofferto punto di riferimento strategico per la soluzione del conflitto.

Il centro storico si è sviluppato attorno ad un nucleo medievale, via via sorpassando le tre cinte murarie che hanno segnato lo sviluppo urbano nel corso dei secoli. La fisionomia edilizia è chiaramente veneziana, assunta sotto la dominazione della Serenissima Repubblica. Appartiene a quest'epoca l'emblema architettonico della città, il Ponte degli Alpini, sul fiume Brenta, con un'elegante struttura lignea disegnata e costruita dal grande architetto Andrea Palladio, più volte distrutta dalle piene del fiume e sempre fedelmente ricostruita sul disegno originario. Nel 2019 il Ponte è stato dichiarato Monumento nazionale e il 3 ottobre 2021 Bassano ha festeggiato la restituzione del Ponte alla Città dopo un lungo intervento di restauro. Nello stesso anno, per sancire lo stretto legame da sempre esistente, il Consiglio comunale ha decretato Bassano Città degli Alpini.

Il centro si trova in una posizione geograficamente pregevole e gode di un clima particolarmente favorevole tanto che, come il lago di Garda, è il punto più settentrionale in Europa dove cresce e fruttifica l'olivo, pianta tipicamente mediterranea. Chi visita la città può trovare mostre e musei, negozi e laboratori, piazze e palazzi, in grado di soddisfare la curiosità dei visitatori. Punto d'incontro di grandi vie di comunicazione, Bassano del Grappa è da sempre centro di notevole importanza imprenditoriale e commerciale. La sua economia è fondata essenzialmente sulla piccola impresa, ma sono presenti nel territorio anche industrie di importanti dimensioni. Bassano è famosa anche per la produzione della grappa: nel centro storico hanno sede sia la Distilleria Nardini, la più antica distilleria d'Italia, sia il Museo della Grappa delle distillerie Poli, dove è possibile ripercorrere l'evoluzione dell'arte della distillazione.

Un antico e solido legame tutto bassanese fra immagini, idee ed opere ha dato vita ad interessanti espressioni nei settori della ceramica, dell'arredamento in stile, dell'oreficeria, del ferro battuto e dei componenti d'arredo. Anche nelle produzioni più moderne la sapienza artigianale bassanese riesce ad esprimersi a livelli qualitativamente elevati.

Bassano si caratterizza come città d'arte e di cultura: numerosi sono i palazzi, le chiese, gli edifici di interesse storico ed architettonico. Particolarmente intensa è la vita culturale che ruota attorno al nucleo dei Musei civici - che comprende anche il Museo della ceramica Giuseppe Roi e il Museo della stampa Remondini - che promuove ed ospita un'intensa attività di ricerca, di esposizione e di divulgazione. Oltre ai Musei civici ed al Museo della Grappa già menzionato, a Bassano sono presenti:

- il Museo degli Alpini, dove sono conservati reperti della prima, della seconda Guerra Mondiale e della resistenza;



Comune di Bassano del Grappa
Medaglia d'Oro al Valor Militare

- il Museo della ceramica, che raccoglie maioliche, porcellane e terraglie ed è composta di 1200 pezzi circa;
- il Museo Hemingway e della Grande Guerra, ricco di spiegazioni storiche, di fotografie e di testimonianze.

Negli ultimi anni, esposizioni ed iniziative di alto livello, in particolare la mostra dedicata ad Antonio Canova, nel bicentenario della morte del grande artista, hanno richiamato in città numerosi turisti e l'interesse dei media nazionali ed internazionali. Opportunità di cultura e di spettacolo di riconosciuta qualità sono offerte anche da OperaEstate Festival Veneto, festival diffuso nel territorio che propone appuntamenti di musica lirica, prosa, danza, cinema, nel corso di tutta l'estate e negli anni ha sviluppato altri progetti come Dance Well e il Centro per la Scena Contemporanea.

L'ambiente naturale, con il fiume Brenta, le colline e i sentieri; i prodotti tipici, in particolare l'asparago bianco di Bassano DOP, e l'enogastronomia; l'accoglienza e l'ospitalità declinate in molteplici forme, contribuiscono alla definizione di una città in grado di offrire molto ai suoi abitanti e ai visitatori.

L'Amministrazione intende valorizzare, creando "Valore pubblico", il grande patrimonio che Bassano del Grappa offre, in tutti i suoi aspetti - culturali, artistici, storici e sociali. Attraverso l'analisi del contesto si acquisiscono le informazioni necessarie ad orientare le politiche pubbliche, in relazione sia alla propria organizzazione ed attività - contesto interno - sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera - contesto esterno.

Di seguito si riportano alcuni indicatori demografici sulla popolazione residente.

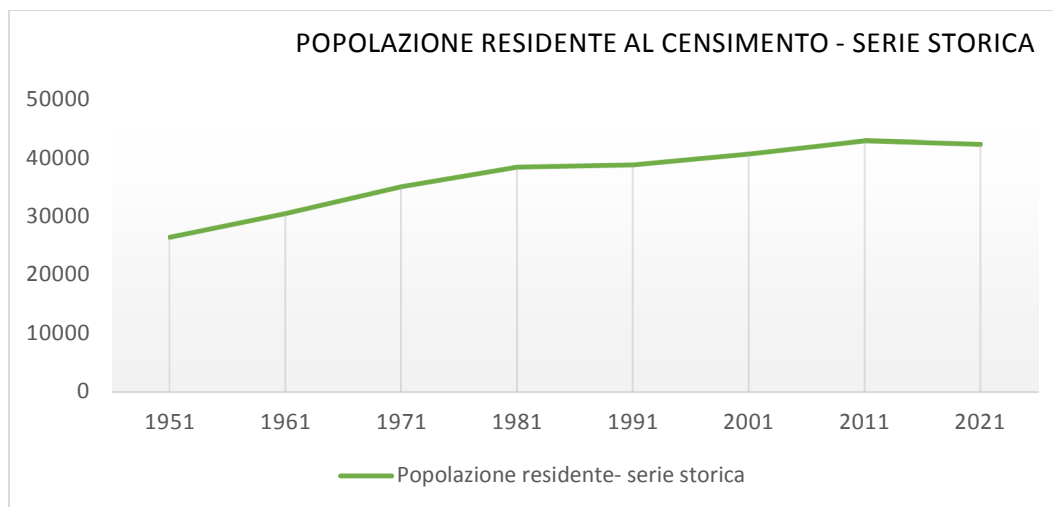
TAB. 1 - Popolazione e famiglie residenti al 31 dicembre di ciascun anno:

ANNO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
POPOLAZIONE RESIDENTE	43.395	43.481	43.412	43.363	42.765	42.724	42.542
FAMIGLIE RESIDENTI	19.047	19.196	19.181	19.253	19.128	19.218	19.291

Dati di fonte anagrafica



Il seguente grafico rappresenta l'andamento della popolazione di Bassano del Grappa dal 1951 al 2021:



Dati di fonte anagrafica

TAB. 2 - Movimento demografico di Bassano del Grappa per anno:

ANNO	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
NATI	335	355	298	315	281	272	259
MORTI	531	515	558	544	547	685	540
IMMIGRATI E ALTRI ISCRITTI	1.614	1.904	1.760	1.803	1.901	1.276	1.613
EMIGRATI E ALTRI CANCELLATI	1.396	1.409	1.721	1.643	1.684	1.461	1.373

Dati di fonte anagrafica



TAB. 3 - Popolazione residente al 31/12/2021 per sesso e per classi d'età:

CLASSI D'ETÀ	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
da 0 a 6	1.069	1.011	2.080
da 7 a 14	1.549	1.535	3.084
da 15 a 29	3.306	3.192	6.498
da 30 a 65	10.128	10.542	20.670
oltre 65	4.327	6.065	10.392
TOTALE	20.379	22.345	42.724

Dati di fonte anagrafica

TAB 4 - Famiglie residenti al 31/12/2021 per numero di componenti:

N. COMPONENTI	N. FAMIGLIE
1	7.841
2	4.934
3	3.034
4	2.407
5	697
6	217
7 o più	88
TOTALE	19.218

Dati di fonte anagrafica



Ad integrazione dell'analisi demografica si vuole presentare anche una brevissima analisi del contesto socio economico, riassumibile nei dati che seguono. La Città di Bassano al 31 dicembre 2021 conta 5.804 unità locali registrate presso la Camera di Commercio, di cui 5.168 attive. In particolare, si evidenziano 653 unità locali registrate nel settore manifatturiero, dove prevalgono la fabbricazione di prodotti in metallo, la confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia.

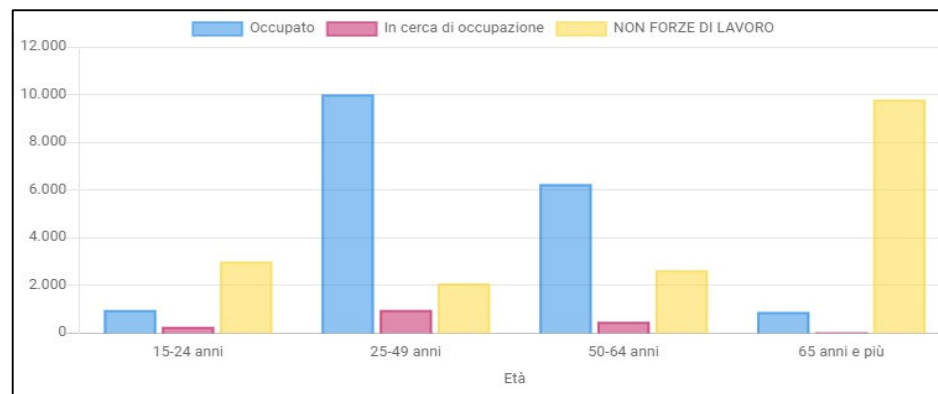
TAB. 5 - Popolazione residente di 15 anni e più per età e condizione professionale. Anno di riferimento 2019

ETÀ	15-24 anni	25-49 anni	50-64 anni	65 anni e più	15 anni e più
CONDIZIONE PROFESSIONALE O NON PROFESSIONALE					
FORZE DI LAVORO	1.236	10.981	6.725	915	19.857
OCCUPATO	970	10.006	6.250	888	18.114
IN CERCA DI OCCUPAZIONE	266	975	475	27	1.743
NON FORZE DI LAVORO	2.998	2.087	2.634	9.787	17.506
PERCETTORE/RICE DI UNA O PIÙ PENSIONI PER EFFETTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA PRECEDENTE O DI REDDITI DA CAPITALE	2	90	830	7.724	8.646
STUDENTE/SSA	2.776	326	9	0	3.111
CASALINGA/O	58	1.109	1.275	1.180	3.622
IN ALTRA CONDIZIONE	162	562	520	883	2.127
TOTALE	4.234	13.068	9.359	10.702	37.363

Fonte: Istat



Di seguito viene riportato un grafico rappresentante la condizione professionale per età. Anno di riferimento 2019.



Fonte Istat

Bassano del Grappa è anche un importante centro di istruzione ed educazione per i giovani studenti residenti e quelli dei Comuni limitrofi.

TAB. 6 - Iscritti alle scuole pubbliche e paritarie di Bassano del Grappa per residenza. Anno scolastico 2022/2023.

Ordine	Statali			Paritarie			Totale scuole		
	Residenti a Bassano	Residenti in altri Comuni	Tot.	Residenti a Bassano	Residenti in altri Comuni	Tot.	Residenti a Bassano	Residenti in altri Comuni	Tot.
Infanzia	437	59	496	354	126	480	791	185	976
Primaria	1.417	354	1.771	125	119	244	1.542	473	2.015
Secondaria di 1° grado	950	309	1.259	51	70	121	1.001	379	1.380
Secondaria di 2° grado	1.691	6.599	8.290				1.691	6.599	8.290
Totale	4.495	7.321	11.816	530	315	845	5.025	7.636	12.661

Fonte: ufficio statistico Comune Bassano del Grappa



Per ulteriori dettagli e informazioni, riguardanti l'analisi del contesto esterno, si rimanda al capitolo 3 "Sezione strategica - SES" del Documento unico di programmazione 2023-2025, consultabile al seguente link:

https://www.comune.bassano.vi.it/myportal/C_A703/dettaglio?contentId=63da50725a097f008a709fc1&type=contenuto

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Il 26 maggio 2019 i cittadini di Bassano del Grappa sono stati chiamati alle urne per le elezioni comunali 2019. È stato eletto il sindaco Elena Pavan.

La Giunta comunale, a far data dal 21/09/2022, risulta composta dai seguenti Assessori, a cui sono attribuite le deleghe per l'attuazione delle linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato nel modo seguente:

NOME E COGNOME - CARICA	MATERIE DELEGATE
Mariano Scotton – Assessore	Sport, Istruzione, Politiche Giovanili, Servizi Demografici
Andrea Zonta – Vice Sindaco	Lavori Pubblici, Viabilità, Manutenzione Verde Urbano, Trasporti, Protezione Civile
Andrea Viero - Assessore	Urbanistica, Edilizia Privata, Ambiente, Progettazione Verde Urbano, Decoro e Arredo Urbano
Mavi Zanata - Assessore	Sociale, Famiglia, Politiche per L'integrazione, Disabilità, Pari Opportunità, Edilizia Popolare, Rapporti con Associazioni di Volontariato
Claudio Mazzocco - Assessore	Sicurezza, Risorse Umane
Maria Giovanna Cabion - Assessore	Cultura, Musei, Archivio, Biblioteca, Economia Del Turismo, Attività Produttive, Lavoro
Marco Vidale - Assessore	Pianificazione Finanziaria, Patrimonio, Società Partecipate, Fondi Europei, Efficientamento e Semplificazione Amministrativa, Informatizzazione e CED



Comune di Bassano del Grappa
Medaglia d'Oro al Valor Militare

Il Consiglio del Comune di Bassano del Grappa è composto, come previsto dalla normativa vigente, da 24 consiglieri comunali. La composizione delle Commissioni consiliari permanenti, in data 13/10/2022, è la seguente:

I COMMISSIONE CONSIGLIARE: AFFARI ISTITUZIONALI	Bizzotto Marina; Zen Mauro; Pontarollo Giada; Gerin Roberto; Fincato Lucia; Guglielmini Antonio; Pietrosante Gianluca; Bertoncello Paola; Vernillo Angelo; Fontana Erica; Trevisan Bruno; Campagnolo Roberto
II COMMISSIONE CONSIGLIARE: RISORSE UMANE E FINANZIARIE, BILANCIO, PARTECIPAZIONI COMUNALI E PATRIMONIO	Bizzotto Marina; Bertuzzo Paolo; Tulini Giulia; Gerin Roberto; Tessarollo Chiara; Brunelli Ilaria; Guglielmini Antonio; Campana Chiara; Vernillo Angelo; Fontana Erica; Trevisan Bruno; Cunico Giovanni Battista
III COMMISSIONE CONSIGLIARE: TERRITORIO, CURA E SOSTENIBILITÀ URBANA, MOBILITÀ, AMBIENTE, ARREDO URBANO	Bizzotto Marina, Zen Mauro; Bertuzzo Paolo; Piccolotto Valentino Antonio; Tessarollo Chiara; Guglielmini Antonio; Torre Riccardo; Campana Chiara; Poletto Riccardo; Fontana Erica; Trevisan Bruno; Campagnolo Roberto
IV COMMISSIONE CONSIGLIARE: SERVIZI ALLA PERSONA, POLITICHE GIOVANILI, SPORT E ISTRUZIONE	Bizzotto Marina; Pontarollo Giada; Piccolotto Valentino Antonio; Schirato Nicola; Fincato Lucia; Bruenelli Ilaria; Torre Riccardo; Bertoncello Paola; Poletto Riccardo; Fontana Erica; Trevisan Bruno; Cunico Giovanni Battista
V COMMISSIONE CONSIGLIARE: PROMOZIONE DEL TERRITORIO E DELLA CULTURA, ATTIVITÀ ECONOMICHE E LAVORO	Bizzotto Marina; Schirato Nicola, Tulini Giulia; Pontarollo Giada; Tessarollo Chiara; Brunelli Ilaria; Pietrosante Gianluca; Bertoncello Paola; Taras Anna; Fontana Erica; Trevisan Bruno; Cunico Giovanni Battista

Il Presidente del Consiglio comunale è il signor Stefano Facchin e vice Presidente è il dott. Riccardo Poletto.

Le attività amministrative del Comune di Bassano del Grappa sono organizzate tra 6 Aree distinte, oltre all'unità di progetto PNRR, come di seguito dettagliato:

- Area Staff diretta dal Segretario Generale dott. Mirko Bertolo;
- Area Prima "Risorse e sviluppo" diretta dalla dott.ssa Lucia Cani;
- Area Seconda "Servizi alla persona, Operaestate e Spettacolo" diretta dal dott. Luca Brussato;
- Area Terza "Cultura e Museo" diretta dal Segretario Generale dott. Mirko Bertolo;
- Area Quarta "Lavori pubblici, viabilità e protezione civile" diretta dall'ing. Stocco Walter;
- Area Quinta "Urbanistica, ambiente, commercio, sostenibilità" diretta dall'arch. Daniele Fiore.

Nella tabella sottostante sono individuate le modalità di erogazione dei vari servizi comunali:



SERVIZIO	GESTIONE	SCADENZA	RIFERIMENTI
Vigilanza e controllo su soggetti pubblici e privati - Ispezioni, accertamenti	Diretta		
Produzione di atti amministrativi verso terzi - Autorizzazioni, attestazioni e certificazioni	Diretta		
Funzioni generali di amministrazione, gestione e controllo			
Servizi anagrafici	Diretta		
Relazioni pubbliche e comunicazioni ai cittadini	Diretta e Affidamento in house S.I.S. srl		
Sportello tributi - pubbliche affissioni, dell'accertamento e della riscossione ordinaria e coattiva dell'imposta comunale sulla pubblicità e dei diritti sulle pubbliche affissioni	Diretta e Concessione ad Abaco Spa	Proroga tecnica	Determinazione dirigenziale n. 2471/2021
Ufficio tecnico	Diretta e Affidamento a diverse imprese non partecipate		
Servizi riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente			
Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Diretta, Affidamento in house S.I.S. srl e cooperativa Avvenire		
Urbanistica e assetto del territorio	Diretta		
Edilizia residenziale pubblica locale e piani di edilizia economico-popolare	Diretta e impresa partecipata		
Servizio di protezione civile	Diretta		
Servizi nel settore sociale			
Assistenza, beneficenza pubblica e servizi diversi alla persona	Diretta, Appalto servizi sociali e servizio "Cantiere giovani"		
Asili nido, servizi per l'infanzia e per i minori			
- Asili nido via Chini e Strada Rivana	Appalto - Società Servizi Sociali La Goccia Società Cooperativa Sociale a r.l.	31/07/2023	Determinazione dirigenziale n. 1058/2018
- Asilo nido Rondò Brenta	Affidamento in concessione alla Cooperativa Antela	31/08/2023	
- Servizio "Cantiere giovane"	Affidamento alla Cooperativa Adelante	30/09/2024	
Assistenza domiciliare, consegna pasti a domicilio e presso il Centro socio ricreativo per anziani	Appalto	30/09/2024	Determinazione dirigenziale n. 1726/2021
Strutture residenziali e di ricovero	Diretta e istituzione non profit		



Servizi di assistenza non residenziale	Diretta e istituzione non profit		
Servizio necroscopico e cimiteriale	Diretta e Affidamento in house S.I.S. s.r.l.		
Servizi riguardanti la viabilità e i trasporti			
Trasporti pubblici locali e servizi connessi	società SVT s.r.l.- appalto di servizi	31/12/2023	
Viabilità, circolazione stradale e servizi connessi	Diretta e Affidamento in house S.I.S. srl		
Illuminazione pubblica	Diretta e società non partecipata (CONSIP)		
Servizi di istruzione pubblica e ricerca			
Trasporto scolastico	Affidamento alla ditta S.A.P.A. srl	31/08/2024	
Refezione scolastica	ditta Gemeaz Elior Spa - appalto servizi sociali	30/06/2023	
Servizi relativi alla cultura e ai beni culturali			
Biblioteche, musei e teatri	Diretta, affidamento in house S.I.S. srl e varie Associazioni		
Manifestazioni culturali	Diretta, affidamento in house S.I.S. srl e varie Associazioni		
Funzioni nel settore sportivo e ricreativo			
Strutture ricreative e di socializzazione	Diretta, affidamento in house S.I.S. srl e associazioni		
Servizi nel campo turistico Servizi turistici	Diretta e Affidamento in house S.I.S. srl		
Servizi nel campo dello sviluppo economico			
Servizi relativi al commercio	Diretta		

Il Consiglio di Bacino Brenta, costituito mediante convenzione con personalità giuridica tra i Comuni appartenenti all'Ambito Territoriale Ottimale Brenta- tra cui il Comune di Bassano del Grappa, si occupa del servizio idrico; il Consiglio di Bacino "Brenta per i rifiuti" esercita le attività indicate nella L.R. 52 del 31/12/2012 in materia di ciclo integrato di rifiuti e tra le altre, approva a livello territoriale il PEF determinandone conseguentemente le tariffe da applicare. La parte relativa alla gestione, ritiro e smaltimento dei rifiuti, è a cura di Etra spa.

Di seguito, gli organismi partecipati ai quali sono affidati i vari servizi:

DENOMINAZIONE	PERCENTUALE DI PARTECIPAZIONE	DESCRIZIONE SERVIZIO
FARMACIE BASSANO S.R.L.	100%	Servizio di interesse generale consistente nel servizio pubblico locale concernente la gestione di farmacie di proprietà pubblica
S.I.S. S.R.L.	100%	Società multiservizi



Comune di Bassano del Grappa
Medaglia d'Oro al Valor Militare

E.T.R.A. S.P.A.	7,04%	Etra - Energia Territorio Risorse Ambientali è una multiutility a totale proprietà pubblica, cioè una società soggetta alla direzione e al coordinamento dei Comuni soci in base all'art. 30 del TUEL, che svolge una serie di servizi di rilevanza pubblica. Si occupa in particolare della gestione del servizio idrico integrato e dei rifiuti.
E.T.R.A. ENERGIA S.R.L.	3,45% - Società partecipata indirettamente tramite E.T.R.A. S.P.A.	
A.S.I. S.R.L.	1,41% - Società partecipata indirettamente tramite E.T.R.A. S.P.A.	
VIVERACQUA S.C.A.R.L.	0,87% - Società partecipata indirettamente tramite E.T.R.A. S.P.A.	
C.I.S. S.R.L.	0,04% - Società partecipata in liquidazione	
BANCA POPOLARE ETICA	0,003%	
CONSIGLIO DI BACINO BRENTA	7,40%	
CONSIGLIO DI BACINO BRENTA PER I RIFIUTI	7,40%	
FONDAZIONE PREMIO BACCIN		Ente strumentale. È una fondazione che gestisce un lascito di 245000,00 € depositati in un fondo che produce ogni anno interessi destinati all'erogazione di borse di studio per studenti residenti nella regione Veneto che abbiano discusso una laurea in materie predeterminate dal bando annuo ed abbiano conseguito una determinata votazione.
B.I.M. BACINO IMBRIFERO MONTANO		Ente pubblico istituito per legge n. 959 del 1953 nato con lo scopo di provvedere all'amministrazione del fondo comune previsto, mediante esecuzione di opere pubbliche o di pubblica utilità nel perimetro di bacino imbrifero. Il voto per ogni Ente ha lo stesso valore a prescindere dall'estensione.

Nella tabella sottostante sono riportate le dotazioni strumentali informatiche dell'Ente, suddivise per Area:

AREA STAFF														
DOTAZIONE STRUMENTALE	Video	Pc	Stampante	Scanner	Lettore Ottico	Apparati Di Rete	Masterizzatore Dvd Esterno	Server	Videoproiettore	Modem	Plotter	Storage	Televisore	Altro
N.	27	26	18	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8
AREA 1														



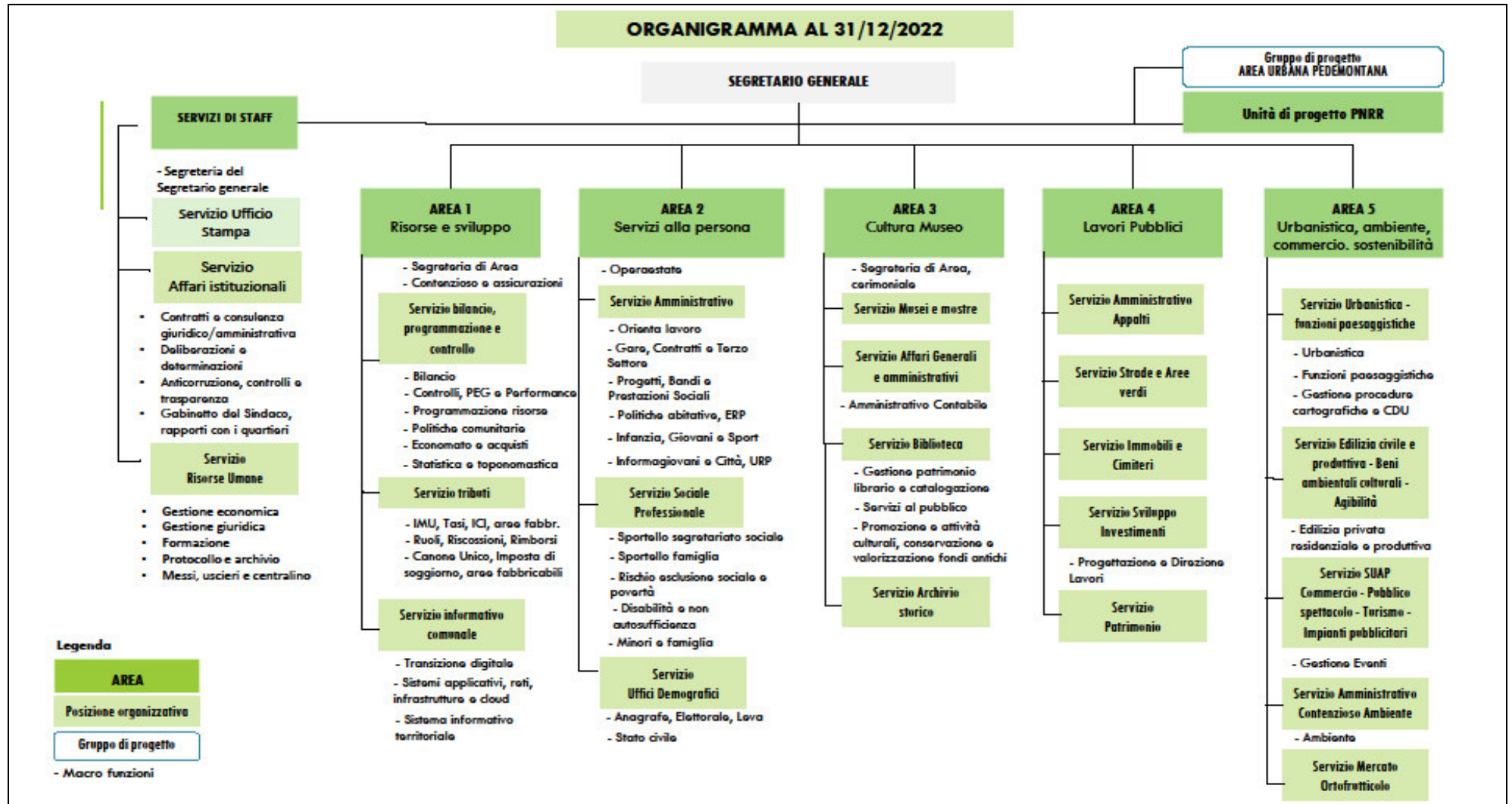
DOT. STRUMENTALE	Video	Pc	Stampante	Scanner	Lettore Ottico	Apparati Di Rete	Masterizzatore Dvd Esterno	Server	Videoproiettore	Modem	Plotter	Storage	Televisore	Altro
N.	71	58	19	2	0	26	1	1	1	0	0	0	0	25
AREA 2														
DOT. STRUMENTALE	Video	Pc	Stampante	Scanner	Lettore Ottico	Apparati Di Rete	Masterizzatore Dvd Esterno	Server	Videoproiettore	Modem	Plotter	Storage	Televisore	Altro
N.	102	98	42	9	0	3	1	0	2	1	0	0	0	20
AREA 3														
DOT. STRUMENTALE	Video	Pc	Stampante	Scanner	Lettore Ottico	Apparati Di Rete	Masterizzatore Dvd Esterno	Server	Videoproiettore	Modem	Plotter	Storage	Televisore	Altro
N.	50	74	13	4	2	0	1	0	2	0	0	0	0	9
AREA 4														
DOT. STRUMENTALE	Video	Pc	Stampante	Scanner	Lettore Ottico	Apparati Di Rete	Masterizzatore Dvd Esterno	Server	Videoproiettore	Modem	Plotter	Storage	Televisore	Altro
N.	74	48	11	3	0	0	0	0	1	1	1	1	0	13
AREA 5														
DOT. STRUMENTALE	Video	Pc	Stampante	Scanner	Lettore Ottico	Apparati Di Rete	Masterizzatore Dvd Esterno	Server	Videoproiettore	Modem	Plotter	Storage	Televisore	Altro
N.	85	56	12	5	0	2	2	1	0	1	1	0	1	24
ASSESSORI														
DOT. STRUMENTALE	Video	Pc	Stampante	Scanner	Lettore Ottico	Apparati Di Rete	Masterizzatore Dvd Esterno	Server	Videoproiettore	Modem	Plotter	Storage	Televisore	Altro
N.	9	10	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6

Per ulteriori dettagli e informazioni, riguardanti l'analisi del contesto interno, si rimanda al capitolo 3 "Sezione strategica - SES" del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, consultabile al seguente link:

https://www.comune.bassano.vi.it/myportal/C_A703/dettaglio?contentId=63da50725a097f008a709fc1&type=contenuto



Si riporta l'Organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta comunale n. 458 del 28/12/2022.





SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

PREMESSA

Come previsto dal DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 Art. n. 6 comma 1, “Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso” si intende avviare un processo di autovalutazione dell'Ente al fine di predisporre un programma di azioni di miglioramento concrete e condivise da attuare nel tempo. L'elaborazione del PIAO ci ha permesso di avviare un processo di revisione della capacità amministrativa, un'operazione culturale che ha spinto l'amministrazione a riflettere su sé stessa, ad auto-valutarsi, individuando azioni di miglioramento funzionali alla produzione di valore pubblico. Il processo di autovalutazione dovrebbe consentire all'amministrazione di individuare chiaramente quali sono i punti di forza e aree di miglioramento, e tradursi in azioni di crescita, di pianificazione e di monitoraggio.

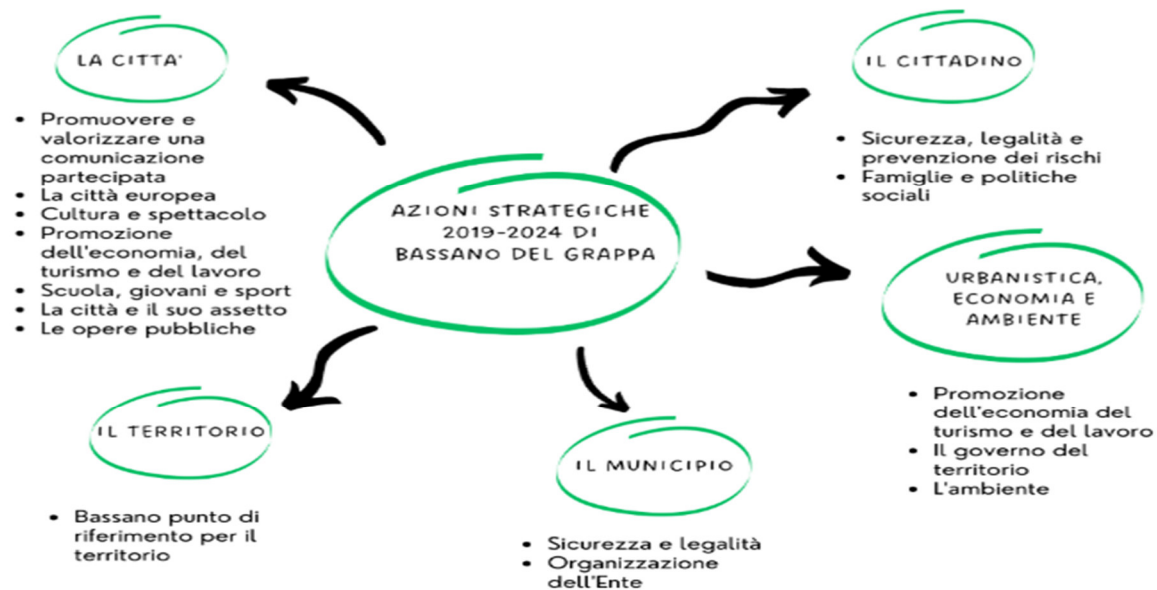
Partendo dal presupposto che per creare “Valore pubblico”, e quindi avere una Pubblica Amministrazione di qualità, è indispensabile conoscere il grado di soddisfazione e quali sono le aspettative presenti e future degli stakeholders. Rilevare la soddisfazione dei cittadini significa attivare uno o più canali di ascolto e allo stesso tempo tradurre le informazioni raccolte in attività utili al miglioramento dei servizi proposti. L'Amministrazione è consapevole che, come riporta la direttiva del Ministro della Funzione Pubblica, “Le indagini sul grado di soddisfazione degli utenti dei servizi pubblici servono ad ascoltare e comprendere a fondo i bisogni che il cittadino-cliente esprime, porre attenzione costante al suo giudizio, sviluppare e migliorare la capacità di dialogo e di relazione tra chi eroga il servizio e chi lo riceve. Rilevare la customer satisfaction consente alle amministrazioni di uscire dalla propria autoreferenzialità, aiutandole a relazionarsi con i cittadini, a conoscere e comprendere sempre meglio i bisogni dei destinatari ultimi delle proprie attività e a riprogettare, di conseguenza, sia le politiche pubbliche che il sistema di erogazione dei servizi. Occorre quindi che le amministrazioni diventino maggiormente capaci di dare valore al punto di vista del cittadino e occorre che l'ascolto diventi una funzione permanente, pianificata, organizzata e governata dei servizi pubblici”. Per ridurre il rischio di consumo e distruzione del Valore Pubblico, cosiddetto “Disvalore Pubblico”, il Comune deve conoscere e limitare i rischi connessi. Quanto più alto sarà il livello d'integrazione tra tutte le componenti e tutti i soggetti, in una sorta di sistema integrato, tanto maggiore sarà il Valore Pubblico creato. Attualmente, le attività proposte dall'Ente per rilevare il grado di soddisfazione delle aspettative degli stakeholders sono poche, a causa della mancanza di personale da dedicare alle rilevazioni delle informazioni e della successiva elaborazione dei dati raccolti. Sorge dunque la necessità di intraprendere attività volte a rilevare la soddisfazione dei cittadini, al fine di creare e migliorare il “Valore pubblico” e realizzare l'obiettivo di attuare una Pubblica Amministrazione di qualità. Per raggiungere questo importante traguardo è necessario altresì che ciascun dipendente si senta “engagement”, ossia si senta parte di una visione condivisa in cui l'Ente rappresenta veicolo e strumento di realizzazione. Una Pubblica Amministrazione innovativa ed efficiente deve far sì che la forza lavoro sia motivata e ispirata, soddisfatta e coinvolta, competente ed organizzata. I dipendenti devono collaborare gli uni con gli altri e devono essere consapevoli dell'importanza del loro contributo per il raggiungimento dell'obiettivo prefissato. Per aumentare tale consapevolezza, si ritiene utile promuovere e valorizzare l'etica tra i dipendenti pubblici, secondo una logica d'integrazione tra i diversi aspetti coinvolti, al fine di fare acquisire la percezione del proprio ruolo e degli effetti della propria azione, maturando coscienza dei contenuti e del valore del comportamento istituzionale,



nella prospettiva di miglioramento dell'azione amministrativa. In quest'ottica si richiama la definizione di "Comune" riportata nel TUEL all'art. 3 "Il comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo" e l'art. 71 del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali che enuncia "Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna amministrazione".

2.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – VALORE PUBBLICO

Come definito dall'articolo 3 del D. M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, per "Valore Pubblico" s'intende il livello di benessere economico, sociale e ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. Di seguito le azioni strategiche di mandato individuate dall'Amministrazione dell'Ente:





Un Ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire in modo razionale le risorse economiche a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale. In altri termini, solo gli enti che presidiano e migliorano il proprio livello di salute hanno la possibilità di creare valore per gli utenti sia di oggi che di domani. L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l'amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini. Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

Con il PIAO 2023-2025 si è cercato di individuare, per ogni obiettivo strategico di mandato, un indicatore ,chiaro e significativo, di "Valore pubblico" da monitorare nel corso degli anni e che dimostri il raggiungimento dell'obiettivo prefissato. La sottosezione risponde alle seguenti domande:

DOMANDA	NOTE
Quale Valore Pubblico, inteso come livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale e/o sanitario dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders, viene perseguito?	Il Valore Pubblico che l'amministrazione intende perseguire viene riportato per ogni obiettivo strategico
A quali stakeholder sono rivolti gli obiettivi?	Gli stakeholder vengono riportati nella tabella sottostante
Entro quando intendiamo completare gli obiettivi strategici?	L'obiettivo dovrà essere completato entro la scadenza del Mandato amministrativo, se non diversamente specificato
Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico viene prodotto?	Viene riportata una batteria di indicatori baseline e target
Come sono verificabili i dati?	Per ogni indicatore è indicata la fonte

Partendo dal Documento Unico di Programmazione, approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 84 del 27/12/2022, sono stati analizzati gli obiettivi strategici dell'ente confrontandoli con i 17 goal dell'Agenda 2020-2030 ed individuando il valore pubblico perseguito.



AZIONE MANDATO	AMBITI DI INTERVENTO	COD. STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE	IMPATTO BES/OUTCOME	STAKEHOLDER	FONTE	UDM	BASELINE 2022	TARGET 2023 (PER RAGGIUNGERE VALORE PUBBLICO)
Il cittadino	Famiglia e politiche sociali	6	Realizzare spazi e occasioni di incontro per mamme con bambini 0/6 anni per favorire ascolto e confronto	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	n. incontri organizzati con i genitori*	Cittadini	Area 2^	n.	9 (oltre ai colloqui di inserimento che hanno luogo nei mesi di settembre, gennaio e febbraio)	≥ 9
Il cittadino	Famiglia e politiche sociali	7	Sostenere il servizio degli asili nido garantendo un'offerta qualitativa basata sulla formazione e sulla crescita educativa; sostenere l'attivazione di "sezioni Primavera" presso alcune scuole materne cittadine	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	n. posti occupati negli asili nido comunali	Cittadini	Annuario comunale	n.	136 (massimo 152)	≥136
					n. bimbi in lista d'attesa per accedere ai nidi comunali	Cittadini	Annuario comunale	n.	0	=0
Il cittadino	Famiglia e politiche sociali	8	Potenziare il servizio di educativa domiciliare e territoriale attraverso il quale gli educatori professionali, presenti con regolarità nel contesto di vita della famiglia, accompagnano i genitori ad una autonomia	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	n. progetti servizio di educativa domiciliare e territoriale	Cittadini	Indicatori PEG	n.	15	≥ 15
Il cittadino	Famiglia e politiche sociali	10	Favorire la permanenza domiciliare degli anziani e delle persone con disabilità, sgravando la famiglia dal sovraccarico assistenziale.	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	Famiglie con almeno un anziano dai 65 anni in su	Cittadini	Annuario comunale	n.	7.699	
					n. utenti iscritti al centro socio ricreativo culturale per anziani	Cittadini	Indicatori PEG	n.	374	≥ 374



AZIONE MANDATO	AMBITI DI INTERVENTO	COD. STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE	IMPATTO BES/OUTCOM E	STAKEHOLDER	FONTE	UDM	BASELINE 2022	TARGET 2023 (PER RAGGIUNGERE VALORE PUBBLICO)
Il cittadino	Famiglia e politiche sociali	11	Favorire l'invecchiamento attivo, potenziando la collaborazione con l'associazione "Anni d'Argento" affinché possano scaturire iniziative e proposte aperte alla cittadinanza oltre a collaborazioni attive con altri Assessorati per la partecipazione a progetti anche intergenerazionali	3. Salute e benessere	n. attività realizzate dall'associazione e "Anni d'Argento"	Cittadini	Area 2^	n.	16	≥16
					n. iscritti a ciascuna attività (una persona può essere iscritta a più attività)	Cittadini	Area 2^	n.	579	≥579
Il cittadino	Famiglia e politiche sociali	12	Promuovere iniziative volte al contrasto della povertà e a favorire l'inclusione, coltivando lo storico ottimo rapporto con le tante Associazioni di volontariato che rappresentano un prezioso patrimonio per la nostra Città.	1. Povertà zero 10. Ridurre le disuguaglianze	n. utenti che usufruiscono della Casa San Francesco e mensa serale	Cittadini	Area 2^	n.	84	≤84
					n. associazioni coinvolte	Cittadini	Area 2^	n.	15	≥15
La città	Promuovere e valorizzare una comunicazione partecipata con la città	14	L'Amministrazione esce dal palazzo, è vicina alla gente e con questa si rapporta in maniera semplice e diretta, ascoltando le esigenze e le problematiche. Fornisce rimedi e soluzioni, con un approccio pratico e di buon senso	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	n. incontri "Caffè in quartiere"	Cittadini, imprese e territorio	Area Staff	n.	n. 21 da inizio mandato fino al 2022 (sospesi a causa Covid)	≥21
La città	Promuovere e valorizzare una comunicazione partecipata con la città	15	Attivare appositi canali informativi sfruttando i moderni strumenti di comunicazione con cui l'Amministrazione veicolerà informazioni procedurali nei vari settori di competenza.	9. Industria, innovazione infrastrutture 16. Pace, giustizia e istituzioni forti	n. canali informativi attivati	Cittadini e imprese	Dati non disponibili			



AZIONE MANDATO	AMBITI DI INTERVENTO	COD. STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE	IMPATTO BES/OUTCOME	STAKEHOLDER	FONTE	UDM	BASELINE 2022	TARGET 2023 (PER RAGGIUNGERE VALORE PUBBLICO)
La città	Cultura e spettacolo	16	Politica culturale tra identità storica bassanese e tendenze artistico-culturali contemporanee	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	n. visitatori musei civici	Cittadini	Indicatori PEG	n.	56.416	≥ 54.416
La città	Cultura e spettacolo	17	Percorso turistico-culturale unico: il Museo Civico, Palazzo Sturm e la collezione Roi, Palazzo Bonaguro, il futuro Polo Museale Santa Chiara e i Giardini Parolini saranno riorganizzati nella prospettiva di renderli parte di un unico e coinvolgente percorso turistico-culturale	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	Movimento turistico	Cittadini	Dati non disponibili			
La città	Cultura e spettacolo	18	Pianificazioni di Grandi Mostre e iniziative culturali in rete e sinergia con altre amministrazioni e le loro realtà museali al fine di realizzare percorsi non solo locali e regionali, ma anche nazionali ed internazionali, capaci di valorizzare ed attrarre appassionati e visitatori.	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	n. convegni, mostre, eventi	Cittadini	Area 3^	n.	20	≥20
La città	Cultura e spettacolo	21	Nell'ambito delle attività di Operaestate s'intende riportare a Bassano del Grappa grandi eventi, per rivitalizzare le splendide piazze del centro storico.	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	n. serate di spettacolo realizzate	Cittadini e imprese	Indicatori Ufficio Operaestate	n.	246	≥246
La città	Scuola Giovani e Sport	28	Valorizzazione e rafforzamento dell'iniziativa Cosa farò da grande, detta anche "Bassanorienta"	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	giornata dedicata all'orientamento scolastico	Cittadini		sì/no	sì	=sì
La città	Scuola Giovani e Sport	29	Istituzione di un tavolo permanente, di confronto e di scambio con tutte le dirigenze scolastiche in sinergia anche con il Tavolo degli Assessori alle Politiche Giovanili del territorio.	16. Pace, giustizia e istituzioni forti. 4. Istruzione di qualità	Dati non disponibili					



AZIONE MANDATO	AMBITI DI INTERVENTO	COD. STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE	IMPATTO BES/OUTCOME	STAKEHOLDER	FONTE	UDM	BASELINE 2022	TARGET 2023 (PER RAGGIUNGERE VALORE PUBBLICO)
La città	Scuola Giovani e Sport	30	Sostegno e promozione di tutte le iniziative utili per la realizzazione di attività ed eventi sportivi, che meritano grande attenzione per il significato educativo verso le realtà giovanili e per promuovere la nostra città.	16. Pace, giustizia e istituzioni forti. 4. Istruzione di qualità	n. società sportive coinvolte nelle attività	Cittadini	Indicatori PEG	n.	96	≥96
La città	Le Opere Pubbliche	38	Ponte della Vittoria. Ponte della Vittoria riqualificazione e risanamento della struttura.	Dati non disponibili						
La città	Le Opere Pubbliche	40	Manutenzione ordinaria edifici pubblici e infrastrutture Attuazione di piccoli interventi diffusi riguardanti il settore della viabilità, delle scuole, delle palestre, degli impianti sportivi e degli edifici pubblici.	11. Città e comunità sostenibili. 16. Pace, giustizia e istituzioni forti	n. interventi di manutenzione stradale e manutenzione ordinaria sugli edifici	Cittadini	Indicatori PEG	n.	3.103	≥3.103
La città	Le Opere Pubbliche	44	Attuazione di interventi manutentivi riguardanti il settore della viabilità, parcheggi e aree verdi. Potenziamento di alcuni parcheggi posti nella cinta del centro storico per garantire un miglior accesso allo stesso e per sviluppare attività al suo interno di maggior attrattività per la città	11.Città e comunità sostenibili. 16. Pace, giustizia e istituzioni forti	n. parcheggi disponibili	Cittadini	Dati Ufficio tecnico	n.	Gratuiti n. 1918 Pagamento n. 1432	Gratuiti ≥ 1918 Pagamento =< 1432
Bassano e il territorio	Bassano punto di riferimento per il territorio	47	Attivazione di strategie ed azioni condivise in sinergia coi Comuni vicini per la partecipazione ai bandi regionali, nazionali ed europei	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	n. Comuni coinvolti	Cittadini	Delibera di Giunta comunale n. 12/2022	n.	15	≥ 15



AZIONE MANDATO	AMBITI DI INTERVENTO	COD. STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE	IMPATTO BES/OUTCOME	STAKEHOLDER	FONTE	UDM	BASELINE 2022	TARGET 2023 (PER RAGGIUNGERE VALORE PUBBLICO)
Bassano e il territorio	Bassano punto di riferimento per il territorio	50	Protezione Civile sovra comunale, assumerà anche la direzione dei Centri Operativi Comunali (C.O.C.) di tutto l'A.T.O. 1, questa amministrazione favorirà l'aggregazione di tutti i comuni e di tutto quanto gravita nella protezione civile e nel mondo del volontariato in A.T.O. 1 per fare in modo che si possa far fronte in modo più efficiente ed organizzato alle emergenze più gravi che potrebbero investire il territorio.	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	n. di convenzioni per attività di protezione civile	Cittadini	Dati Area 4^	n.	6	≥6
					n. di sedi delle associazioni in locali comunali	Cittadini	Dati Area 4^	n.	4	≥4
Bassano e il territorio	Bassano punto di riferimento per il territorio	51	Rafforzamento del ruolo di Capofila del Comune di Bassano del Grappa, che diventa un punto di riferimento importante per i Comuni afferenti al distretto 1 della locale Azienda ULSS 7	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	n. Comuni coinvolti	Cittadini	REPORT DEI SERVIZI (2019 – 2021)	n.	23	≥ 23
					n. azioni specifiche realizzate al 30/09/2022	Cittadini	REPORT DEI SERVIZI (2019 – 2022)	n.	11	>=11
Urbanistica, Economia e Ambiente	L'Ambiente	61	Contenimento e/o riduzione dei valori degli inquinanti nell'atmosfera Contenimento e/o riduzione dei valori degli inquinanti nell'atmosfera previste dall'Accordo del Bacino Padano. A tal fine collaborerà fattivamente con la Provincia di Vicenza per l'adozione e l'esecuzione di interventi unitari nel territorio provinciale, concordati nell'apposito Tavolo Tecnico Zonale	13. Agire per il clima. 15. La vita sulla Terra	Qualità dell'aria 2022-PM2.5	Cittadini e territorio	Arpav	µg/m3	14	<=14



AZIONE MANDATO	AMBITI DI INTERVENTO	COD. STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE	IMPATTO BES/OUTCOME	STAKEHOLDER	FONTE	UDM	BASELINE 2022	TARGET 2023 (PER RAGGIUNGERE VALORE PUBBLICO)
Il municipio	Organizzazione dell'Ente	63	Revisione del modello organizzativo ed il funzionamento della macchina amministrativa della nostra città. Razionalizzazione e revisione della spesa e dell'intera macchina comunale (uffici, immobili, servizi, manutenzioni, ecc.).	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	Non è possibile determinare un indicatore specifico, in quanto all'interno di questo obiettivo strategico sono stati individuati, per ciascuna Area, numerosi obiettivi aventi argomenti, tematiche e impatti diversi tra loro.					
Il municipio	Organizzazione dell'Ente	64	Formazione e qualificazione del personale dipendente, risorsa e punto di incontro concreto con la città ed i cittadini, anche attraverso la collaborazione delle associazioni del terzo settore, delle rappresentanze sindacali, delle categorie economiche e dei diversi ordini professionali in forma interdisciplinare. Valorizzazione e premio del merito.	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	Non è possibile determinare un indicatore specifico, in quanto all'interno di questo obiettivo strategico sono stati individuati, per ciascuna Area, numerosi obiettivi aventi argomenti, tematiche e impatti diversi tra loro.					
Il municipio	Organizzazione dell'Ente	65	Rafforzamento della digitalizzazione e la reingegnerizzazione dei processi interni con un uniforme sistema informatico gestionale potrà permettere di realizzare una amministrazione comunale efficiente ed efficace soprattutto facendo riscoprire ai cittadini il vero volto di "Amministrazione amica".	9. Industria, innovazione e infrastrutture	Non è possibile determinare un indicatore specifico, in quanto all'interno di questo obiettivo strategico sono stati individuati, per ciascuna Area, numerosi obiettivi aventi argomenti, tematiche e impatti diversi tra loro.					
Il municipio	Organizzazione dell'Ente	67	Revisione della spesa e l'ottimizzazione della macchina amministrativa per una razionalizzazione della tassazione locale, anche con l'eventuale introduzione di agevolazioni, garantendo ai cittadini ed imprese criteri di equità e nella destinazione delle risorse raccolte.	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	Non è possibile determinare un indicatore specifico, in quanto all'interno di questo obiettivo strategico sono stati individuati, per ciascuna Area, numerosi obiettivi aventi argomenti, tematiche e impatti diversi tra loro.					



AZIONE MANDATO	AMBITI DI INTERVENTO	COD. STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE	IMPATTO BES/OUTCOME	STAKEHOLDER	FONTE	UDM	BASELINE 2022	TARGET 2023 (PER RAGGIUNGERE VALORE PUBBLICO)
La città	Cultura e spettacolo	69	I principi ai quali rivolgere l'orientamento delle iniziative culturali cittadine sono l'identità del nostro territorio e l'internazionalità, l'originalità e la scientificità, la contemporaneità e la valorizzazione del nostro patrimonio.	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	n. attività didattiche effettuate	Cittadini	Indicatori PEG	n.	476	>=476
Il municipio	La macchina amministrativa, risorse e patrimonio	70	Il patrimonio comunale in tutta la sua composizione (palazzi, aree, impianti sportivi, immobili ERP, ecc.) rappresenta la storia e l'identità della nostra città.	16. Pace, giustizia e istituzioni forti	Non è possibile determinare un indicatore specifico, in quanto all'interno di questo obiettivo strategico sono stati individuati, per ciascuna Area, numerosi obiettivi aventi argomenti, tematiche e impatti diversi tra loro.					
Bassano e il territorio	Bassano punto di riferimento per il territorio	71	Il territorio del Monte Grappa. "L'uomo e la biosfera", Man and the Biosphere – MAB UNESCO Valorizzazione del patrimonio naturale locale ampliandone la fruizione e favorendo turismo e gestione delle risorse sostenibili, in collaborazione con i comuni limitrofi.	11. Città e comunità sostenibili. 16. Pace, giustizia e istituzioni forti	n. soggetti pubblici/privati partecipanti alle attività promosse dalla Biosfera del Monte Grappa	Cittadini e territorio	Ufficio Programmazione risorse	n.	202 adesioni (aspettativa 70)	>= 202
La città	Cultura e spettacolo	72	Archivio storico: servizi al pubblico Potenziamento dei servizi al pubblico erogati dall'archivio storico	Dati non disponibili						
La città	La città e il suo assetto	73	Salvaguardia e sviluppo del territorio e degli interventi relativi al diritto alla casa	Dati non disponibili						



Con riferimento alle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, oltre che a rinviare agli obiettivi di performance in tema di accessibilità digitale, in tema di accessibilità fisica si sottolinea che l'Ente garantisce la vicinanza al cittadino attraverso la realizzazione degli interventi previsti nel Piano di eliminazione delle barriere architettoniche (Peba), adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 167 del 23/05/2019. Inoltre, è stato realizzato un progetto, che sarà ultimato nel corso del 2023, di eliminazione delle barriere architettoniche dalla stazione FF.SS al centro storico, finalizzato al miglioramento della qualità dei percorsi pedonali in riferimento ai tratti individuati, aumentando il livello di sicurezza dei cittadini, riqualificando, dal punto di vista ambientale e funzionale, parte del sistema pedonale viario con la posa in opera di adeguati percorsi tattilo-plantari secondo le più recenti linee guida in ambito specialistico, e dotati di accorgimenti specifici in grado di migliorare la fruibilità degli spazi per le persone che necessitano di maggiore sensibilità.

Il Peba è pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Bassano del Grappa al seguente link: <http://storico.comune.bassano.vi.it/Progetti/Piano-per-l-Eliminazione-delle-Barriere-Architettoniche-PEBA>

Gli obiettivi di accessibilità digitali che l'Ente intende perseguire nel corso del 2023, come meglio specificati nell'allegato "Obiettivi di performance", sono:

- approvazione del Piano triennale per la Transizione al Digitale come previsto dal Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2022 - 2024 su modello standard denominato Format PT co-progettato da AgID con un gruppo pilota di PAC e di PAC;
- avvio delle attività necessarie all'attuazione del progetto di migrazione al web delle procedure informatiche utilizzate dagli uffici comunali, che prevede la convergenza in un'unica infrastruttura modulare, multilivello e integrazione;
- incremento dell'offerta di servizi per i quali i cittadini e le imprese possano avviare istanze direttamente online dal portale web tramite l'attivazione di un processo completamente digitalizzato e almeno parzialmente automatizzato. In collaborazione con il servizio tributi implementazione della "Cartella contribuente" esistente, realizzando uno sportello telematico di servizi bidirezionali al cittadino;
- adesione al nuovo bando regionale "Rete di servizi di facilitazione digitale" e avvio delle attività. Integrazione del bando regionale con i progetti da realizzare con i Volontari del Servizio Civile Digitale. Realizzazione di un Piano unico e coerente che integri i due progetti.

Con riferimento alle procedure da semplificare e reingegnerizzare secondo la normativa prevista a livello nazionale, si riporta di seguito un elenco delle procedure che saranno oggetto di reingegnerizzazione nel corso del 2023:

- protocollazione posta in uscita: a seguito della riorganizzazione di alcuni servizi e della nuova gestione dei flussi documentali, la protocollazione della posta relativa all'Area 1, in uscita e interna, è assegnata oltre che alla segreteria di Area, anche ai singoli uffici, con un carico di lavoro che potrà rivelarsi consistente, con una stima di circa 3.500 protocolli annui. Nel corso del 2022 sono stati protocollati oltre 3.700 documenti per l'Area 1, tra protocolli interni e in uscita, oltre a 1.442 protocolli relativi all'ufficio Messi;



- Infrastrutture digitali. Abilitazione e facilitazione migrazione al cloud: avvio delle attività necessarie all'attuazione del progetto di migrazione al web delle procedure informatiche utilizzate dagli uffici comunali, che prevede la convergenza in un'unica infrastruttura modulare, multilivello e integrazione.

Obiettivi d'impatto da monitorare

- Aumentare la sicurezza per i cittadini

L'impatto si può misurare con la riduzione degli incidenti stradali. La riduzione degli incidenti dal 2015 al 2020 è del 44%. Nel corso del 2020 il numero degli incidenti è fortemente diminuito anche a causa del lockdown dovuto alla pandemia legata al COVID 19. Nel corso del 2021 si segnala un aumento dovuto alla ripresa delle normali attività ma il numero degli incidenti è comunque inferiore del 12,98% rispetto al 2021. Tendenza in diminuzione confermata anche nel corso del 2022.

Anno	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
N. di incidenti stradali	187	150	160	141	148	104	131	115

Fonte: dati ISTAT

- Incrementare l'attrattività della città

L'impatto si può misurare con l'aumento degli arrivi e delle presenze turistiche: dal 2015 al 2019 gli arrivi hanno registrato un +37 % e le presenze un +23 %. Nel 2021 la pandemia da COVID 19 ha contratto il turismo rispetto al 2019, ma rispetto al 2020 vi è una significativa ripresa. L'arrivo dei turisti è aumentato del 67,4 % e la presenza di turisti del 45,6 %.

Anno	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arrivi di turisti	54.514	59.149	66.274	69.101	74.561	29.620	49.583	Dati non ancora disponibili
Presenze di turisti	137.014	132.119	151.398	160.311	168.989	76.412	111.286	Dati non ancora disponibili

Fonte: elaborazioni Regione Veneto su dati ISTAT.



2.2 PERFORMANCE

Premessa

Ai sensi dell'articolo 3 del D. Lgs. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Gli obiettivi specifici vengono programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico. Secondo quanto riportato all'articolo 4 del D.lgs. n. 150/2009 il ciclo della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento degli obiettivi e allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e destinatari dei servizi.

Per quanto riguarda gli obiettivi di Performance 2023, ripartiti per centro di responsabilità, comprensivi degli indicatori, dei valori attesi suddivisi in due semestri - al 30 giugno 2023 e al 31 dicembre 2023, si rimanda all'Allegato "Obiettivi di performance", parte integrante del presente documento.

2.3 OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

2.3.1. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

Di seguito, si riportano gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.



INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (2022)			TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	Categoria Giuridica	Donne	Uomini	Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere
	A	15,38%	84,62%			
	B	27,45%	72,55%			
	C	73,68%	26,32%			
	D	69,23%	30,77%			
	P.O.	57,89%	42,11%			
Dirigenti	16,67%	83,33%				
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)	Categoria giuridica	Donne	Uomini	Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere
	A	19.522,03	18.448,59			
	B1	20.805,23	20.374,58			
	B3	19.545,48	20.655,60			
	C	21.666,99	22.074,83			
	D1	25.719,85	25.689,32			
	D3	28.638,06	28.564,86			
Dirigenti	55.422,07	51.678,86				
% donne vs % uomini titolari di part- time	Donne 89,47% sul totale dei part time in essere al 31/12/2022 Uomini 10,53% sul totale dei part time in essere al 31/12/2022			Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere



INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (2022)	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	Donne 64,71% sul totale dei giorni utilizzati per L. 104, per numero medio di giorni 25 Uomini 35,29% sul totale giorni utilizzati per L. 104, per numero medio di giorni 36	Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	Donne 69,39% sul totale dei contratti attivati Uomini 30,61% sul totale dei contratti attivati	Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	Donne 80,36% sul totale dei congedi parentali utilizzati, per numero medio giorni 44 Uomini 19,64% sul totale dei congedi parentali utilizzati, per numero medio di giorni 35	Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	Donne 59,24% sul totale della formazione svolta, per 24 ore medie di formazione Uomini 40,74% sul totale della formazione svolta, per 26 ore medie di formazione	Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)	NO			
Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consiglieria di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri Enti	NO			



INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (2022)	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/n. totale dei dipendenti in servizio	46 dipendenti (34 donne e 12 uomini) su un totale di 262 dipendenti ovvero il 17,56%	Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere	Garantire la parità di genere
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	Non è stata effettuata l'indagine sul benessere organizzativo.			

2.3.2. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione. I dati si riferiscono al 2022

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID	5	≥5	≥5	≥5
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	1	≥1	≥1	≥1
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA	56	≥56	≥56	≥56
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese, cittadini e PPAA tramite domicili digitali	24.068	≥24.068	≥24.068	≥24.068
Dataset pubblicati in formato aperto	27	≥27	≥27	≥27
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	sì	=sì	=sì	=sì



Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	3.417	≥3.417	≥3.417	≥3.417
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	312.906,31	≥312.906,31	≥312.906,31	≥312.906,31
PC portatili	37	≥37	≥37	≥37
% PC portatili sul totale dei dipendenti	0,14	0,14	0,14	0,14
Smartphone	44	≥44	≥44	≥44
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	104	≥104	≥104	≥104
Dipendenti con firma digitale	108	≥108	≥108	≥108

2.3.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

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

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	33%	33%	33%	33%
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	L'ente non è strutturalmente deficitario in base ai parametri individuati dal Ministero dell'interno e allegati al rendiconto 2021	Assenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Assenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Assenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno



2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.4.1 PARTE I^ - INTRODUZIONE GENERALE

Introduzione – Fasi e finalità del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il sistema organico di prevenzione della corruzione, introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 190/2012, prevede l'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione da realizzarsi mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione.

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e smi, si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Detto Piano costituisce atto di indirizzo per l'adozione delle strategie di prevenzione della corruzione delle singole pubbliche amministrazioni, che il mutato quadro normativo impone siano programmate all'interno della specifica sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di attività ed organizzazione.

In particolare spetta alle singole P.A. di valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una **metodologia che comprende le seguenti quattro macro-fasi:**

- **l'analisi del contesto (esterno ed interno);**
- **la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio);**
- **il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione);**
- **monitoraggio e riesame delle misure**

che si sviluppano in una logica sequenziale e ciclica (sviluppandosi in maniera "ciclica", in ogni sua ripartenza il ciclo deve tener conto, in un'ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno).

La presente sotto-sezione del PIAO fornisce, quindi, una valutazione del livello di esposizione dell'Amministrazione comunale al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio (art. 1, comma 5, legge 190/2012).

Un tanto, con la **finalità** - come evidenziato da ANAC con il PNA 2022 (pag. 22) – di **contribuire alla generazione di valore pubblico e alla sua "... protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi"**.



La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nella presente sotto-sezione costituisce fonte di responsabilità disciplinare (art. 1, comma 44, della legge 190/2012).

2.4.1 I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio

2.4.1.1 Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

La legge 190/2012 (art. 1 comma 7) prevede che l'organo di indirizzo individui il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

L'art. 8 del DPR 62/2013 impone un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. **Pertanto, tutti i dirigenti, i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.**

Il RPCT svolge i seguenti compiti:

- a) elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza¹ (art. 1, co. 8, l. 190/2012);
- b) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del PTPCT (art. 1, co. 10, lett. a), l. 190/2012);
- c) comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPCT e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (art. 1, co. 14, l. 190/2012);
- d) propone le necessarie modifiche del PTPCT, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (art. 1, co. 10, lett. a), l. 190/2012);
- e) definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, co. 8, l. 190/2012);
- f) individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, commi 10, lett. c), e 11 l. 190/2012);
- g) d'intesa con il Dirigente competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (art. 1, co. 10, lett. b) della l.190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che prevede quanto segue: *"... non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale"*;

¹ I richiami effettuati dal legislatore al piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) - a seguito dell'intervenuta introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione recata dal DL 80/2021 – devono ora intendersi riferibili alla sottosezione del PIAO dedicata a Rischi corruttivi e trasparenza.



- h) riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (art. 1, co. 14, l. 190/2012);
- i) entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;
- j) trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012);
- k) segnala all'Organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012);
- l) indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012);
- m) segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni" (art. 1, co. 7, l. 190/2012);
- n) quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pag. 23);
- o) quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43, co. 1, d.lgs 33/2013);
- p) quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, commi 1 e 5, d.lgs 33/2013);
- q) al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT (PNA 2016 paragrafo 5.2 pag. 21);
- r) può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (PNA 2016 paragrafo 5.2 pag. 22);
- s) può essere designato quale "gestore delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette" ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2 pag. 17).

Il RPCT collabora con l'ANAC per favorire l'attuazione della disciplina sulla trasparenza (ANAC, deliberazione n. 1074/2018, pag. 16). Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con il Regolamento del 29/3/2017.



2.4.1.2 Gli altri attori del sistema

La disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al RPCT un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del sistema anticorrittivo e al relativo monitoraggio.

Oltre al RPCT, l'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione.

Di seguito, si espongono i compiti dei principali ulteriori soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo, concentrandosi esclusivamente sugli aspetti essenziali a garantire una piena effettività dello stesso.

L'Organo di indirizzo politico deve:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

I Dirigenti e i Responsabili delle unità organizzative devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella presente sotto-sezione del PIAO e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);



- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) e le strutture con funzioni assimilabili (quali i Nuclei di Valutazione), devono:

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Il RPCT può avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:

- attuare il sistema di monitoraggio, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto a queste strutture per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

Il personale dipendente partecipa attivamente al processo di gestione del rischio ed, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali interni, uffici di statistica, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

2.4.1.3 Gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza

L'art. 3, comma 1, lett. c), del Decreto 30.6.2022, n. 132 prevede che la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO sia predisposta "sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 190/2012".

Detti obiettivi strategici, però, "devono essere programmati dall'organo di indirizzo in modo che siano funzionali alle strategie di creazione del Valore Pubblico" (PNA 2022, pag. 29).

Infatti, come ricorda ANAC: "Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni del DM 132/2022. L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio dei PTPCT, e, quindi, anche della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO" (PNA 2022, pagg. 28 e 29).

In coerenza, quindi, con le previsioni generali contenute nella sezione strategica del documento unico di programmazione (DUP) l'Amministrazione intende



perseguire i seguenti obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza:

- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni;
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento del personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico.

Gli obiettivi strategici, come sopra indicati, sono stati formulati coerentemente con la programmazione prevista nella sottosezione del PIAO dedicata alla performance.

2.4.1.4 La procedura di predisposizione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO nel Comune di Bassano del Grappa

Il processo di programmazione ed attuazione delle strategie in materia di anticorruzione per il triennio 2023-2025 ha coinvolto innanzitutto il Consiglio comunale, che, in sede di approvazione del DUP 2023-2025 (deliberazione CC n. 84 del 27/12/2022), ha individuato tra gli obiettivi operativi l'aggiornamento della sottosezione del PIAO dedicata ai Rischi corruttivi e trasparenza mediante recepimento delle indicazioni dell'ANAC e attività connesse.

Successivamente è stato sollecitato il coinvolgimento, in via preventiva, dei vari portatori di interesse (*stakeholders*). Segnatamente, è stato pubblicato dal 14/12/2022 al 13/01/2023 l'avviso prot. n. 85317 in data 14/12/2022 sulla *home page* del sito web istituzionale rivolto ad associazioni, gruppi di interesse, partiti, singoli cittadini, etc, volto a stimolare la presentazione di suggerimenti e/o osservazioni in ordine a contenuti e/o a misure anticorruptive e di trasparenza da inserire nella redigenda sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza". Analogamente è stato trasmesso uno specifico invito a produrre eventuale contributi agli Amministratori comunali (componenti del Consiglio e dell'organo esecutivo), con nota prot. n. 85320 del 14/12/2022. Ciò nonostante, entro i termini richiesti e nei giorni successivi, non sono pervenuti suggerimenti, segnalazioni, nè proposte di emendamento circa i contenuti del citato piano

Infine - previa analisi del contesto esterno ed interno (e correlata mappatura dei processi, individuazione dei relativi rischi e calibrazione delle misure di prevenzione della corruzione) - il RPCT ha provveduto ad elaborare la sezione del PIAO sull'anticorruzione e sulla trasparenza in una logica di integrazione con le altre sezioni.



2.4.2 PARTE II^ - ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio di corruzione prevede l'analisi del contesto. Attraverso l'analisi del contesto, si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

2.4.2.1 L'analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare eventuali caratteristiche dell'ambiente nel quale il Comune opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

2.4.2.1.1 Analisi fenomeno corruttivo in Italia

Per quanto attiene al fenomeno corruttivo in Italia, l'acquisizione di dati è rinvenibile nella Relazione ANAC del 17.10.2019 intitolata "La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare", dalla quale si evince che:

"2. Cifre e dislocazione geografica della corruzione: un caso a settimana"

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 icu 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). Ciò non implica che queste due regioni possano considerarsi immuni, ma semplicemente che non vi sono state misure cautelari nel periodo in esame. In Molise, ad esempio, vi sono stati arresti per corruzione nella primavera 2016, mentre la Procura di Gorizia, nell'ambito di una grande inchiesta sugli appalti, ha disposto nel 2018 numerose perquisizioni (ma non arresti).

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 (tab. 2). 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.).

3. Bandi "sartoriali" e altri espedienti della corruzione



Se il comparto della contrattualistica pubblica resta il più colpito, per comprendere il concreto modus agendi della corruzione è interessante rilevare come e in quali ambiti essa si è esplicata in particolare.

Il settore più a rischio (tab. 3) si conferma quello legato ai lavori pubblici, in una accezione ampia che comprende anche interventi di riqualificazione e manutenzione (edifici, strade, messa in sicurezza del territorio): 61 gli episodi di corruzione censiti nel triennio, pari al 40% del totale. A seguire, il comparto legato al ciclo dei rifiuti (raccolta, trasporto, gestione, conferimento in discarica) con 33 casi (22%) e quello sanitario con 19 casi (forniture di farmaci, di apparecchiature mediche e strumenti medicali, servizi di lavanolo e pulizia), equivalente al 13%.

Quanto alle modalità "operative", è degna di nota la circostanza che - su 113 vicende corruttive inerenti l'assegnazione di appalti - solo 20 riguardavano affidamenti diretti (18%), nei quali l'esecutore viene scelto discrezionalmente dall'amministrazione. In tutti gli altri casi sono state espletate procedure di gara: ciò lascia presupporre l'esistenza di una certa raffinatezza criminale nell'adeguarsi alle modalità di scelta del contraente imposte dalla legge per le commesse di maggiore importo, evitando sistemi (quali appunto l'assegnazione diretta) che in misura maggiore possono destare sospetti.

Spesso si registra inoltre una strategia diversificata a seconda del valore dell'appalto: per quelli di importo particolarmente elevato, prevalgono i meccanismi di turnazione fra le aziende e i cartelli veri e propri (resi evidenti anche dai ribassi minimi rispetto alla base d'asta, molto al di sotto della media); per le commesse di minore entità si assiste invece al coinvolgimento e condizionamento dei livelli bassi dell'amministrazione (ad es. il direttore dei lavori) per intervenire anche solo a livello di svolgimento dell'attività appaltata.

A seguire, alcune delle principali peculiarità riscontrate nelle vicende di corruzione esaminate, che potrebbero essere assunte come indicatori di ricorrenza del fenomeno:

- *illegittimità gravi e ripetute in materia di appalti pubblici: affidamenti diretti ove non consentito, abuso della procedura di somma urgenza, gare mandate deserte, ribassi anomali, bandi con requisiti funzionali all'assegnazione pilotata, presentazione di offerte plurime riconducibili ad un unico centro di interesse*
- *inerzia prolungata nel bandire le gare al fine di prorogare ripetutamente i contratti ormai scaduti (in particolare nel settore dello smaltimento rifiuti)*
- *assenza di controlli (soprattutto nell'esecuzione di opere pubbliche)*
- *assunzioni clientelari*
- *illegittime concessioni di erogazioni e contributi*
- *concorsi svolti sulla base di bandi redatti su misura*
- *illegittimità nel rilascio di licenze in materia edilizia o nel settore commerciale*
- *illiceità in procedimenti penali, civili o amministrativi, al fine di ottenere provvedimenti di comodo.*

4. Il coinvolgimento del decisore pubblico: 43 politici arrestati, 20 dei quali sindaci



Nel periodo in esame sono stati 207 i pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio indagati per corruzione (tab. 4).

Indicativo è il tasso relativo all'apparato burocratico in senso stretto, che annoverando nel complesso circa la metà dei soggetti coinvolti si configura come il vero dominus: 46 dirigenti indagati, ai quali ne vanno aggiunti altrettanti tra funzionari e dipendenti più 11 rup (responsabile unico del procedimento).

Le forme di condizionamento dell'apparato pubblico più estese e pervasive si registrano prevalentemente a livello locale (specie al Sud), secondo forme di penetrazione capillare nel tessuto sociale, economico-imprenditoriale, politico e istituzionale.

Rispetto alle fattispecie corruttive tipiche della Prima Repubblica, ancillare risulta invece il ruolo dell'organo politico. I numeri appaiono comunque tutt'altro che trascurabili, dal momento che nel periodo di riferimento sono stati 47 i politici indagati (23% del totale). Di questi, 43 sono stati arrestati: 20 sindaci, 6 vice-sindaci, 10 assessori (più altri 4 indagati a piede libero) e 7 consiglieri.

I Comuni rappresentano dunque gli enti maggiormente a rischio, come si evince anche dalla disamina delle amministrazioni in cui si sono verificati episodi di corruzione (tab. 5): dei 152 casi censiti, 63 hanno avuto luogo proprio nei municipi (41%), seguiti dalle le società partecipate (24 casi, pari al 16%) e dalle Aziende sanitarie (16 casi, ovvero l'11%).

5. Il prezzo della corruzione: il posto di lavoro come nuova tangente

Nel complesso, dall'esame delle vicende venute alla luce si evince che gli scambi corruttivi avvengono secondo meccanismi stabili di regolazione, che assicurano l'osservanza diffusa di una serie di regole informali e che assumono diversa fisionomia a seconda del ruolo predominante svolto dai diversi centri di potere (politico, burocratico, imprenditoriale).

Sotto questo profilo, 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 (tab. 6).

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.

A fronte di questa "ritirata" del contante, stante anche la difficoltà di occultamento delle somme illecitamente percepite, si manifestano nuove e più pragmatiche forme di corruzione. 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.

6. Conclusioni: la necessità di rafforzare la prevenzione

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 tenere costantemente alta l'attenzione. Al tempo stesso, occorre rilevare come la prevalenza degli appalti pubblici nelle dinamiche corruttive giustifichi la preoccupazione nei confronti di meccanismi di deregulation quali quelli di recente introdotti, verso i quali l'Anac ha già manifestato perplessità.

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 sfida rappresentata dalla corruzione è tuttavia di entità tale da richiedere un armamentario variegato, non limitato alla sola repressione. Il numero esiguo di casi scoperti rispetto al totale, come riconosciuto dalla dottrina, conferma del resto la necessità di agire in una logica di sistema che prescindendo dall'aspetto strettamente patologico.

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.

L'indispensabilità della prevenzione quale strumento aggiuntivo (ma nient'affatto alternativo) rispetto alla sanzione penale, risulta del resto rafforzata proprio dalle evidenze del rapporto. Si pensi, a titolo di esempio, alla predominanza dell'apparato burocratico negli episodi di corruzione, che comprova l'assoluta utilità di prevedere adeguate misure organizzative (in primis in tema di conflitti d'interesse e rotazione periodica del personale) che riducano a monte i fattori di rischio.

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, Osce, 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 pensi all'incremento esponenziale delle segnalazioni riguardanti gli illeciti avvenuti sul luogo di lavoro (whistleblowing), verso le quali nel 2017 sono state introdotte nell'ordinamento particolari tutele per evitare ritorsioni e discriminazioni: nei primi nove mesi dell'anno l'Anac ne ha ricevute oltre 700, un dato indicativo - al netto delle segnalazioni improprie - della crescente propensione a denunciare reati e irregolarità.



La trasparenza, intesa quale strumento di monitoraggio civico dell'azione amministrativa, allo stato rappresenta un patrimonio consolidato e soprattutto diffuso, come dimostrano tutte le rilevazioni svolte nel tempo dall'Autorità. Parimenti, la diffusione fra le amministrazioni dell'istituto della vigilanza collaborativa, che consente di sottoporre la documentazione di gara al vaglio preventivo dell'Anac, ha consentito lo svolgimento di grandi eventi e di bandire appalti di particolare entità senza le infiltrazioni mafiose e criminali che hanno costellato il passato recente.

A eccezione di una nota inchiesta incardinata presso la Procura di Roma - nella quale, peraltro, l'Autorità ha fornito la sua fattiva collaborazione in fase di indagini preliminari - proprio l'assenza di grandi scandali (e delle relative somme) sembra essere la cifra della corruzione odierna. Questa circostanza induce in primo luogo a ritenere fuorviante ogni parallelismo con la stagione di Tangentopoli, durante la quale la corruzione di fatto rappresentava uno stabile meccanismo di regolazione della vita pubblica sotto forma di finanziamento "aggiuntivo" alla politica (che ora riveste invece un ruolo marginale, come detto).

Ciò non significa affatto che la corruzione pulviscolare di oggi non sia pericolosa: spesso la funzione è svenuta per poche centinaia di euro e ciò, unitamente alla facilità con cui ci si mette a disposizione, consente una forte capacità di penetrazione al malaffare. È in ogni caso innegabile che per molti versi essa sia più agevole da aggredire rispetto ai primi anni Novanta, non regolando più la vita pubblica ma essendo espressione di singoli gruppi di potere (le cd. cricche) o di realtà economiche alternative e talvolta persino antagoniste alla vita delle istituzioni.

È una sfida impegnativa e di lunga durata, nei confronti della quale non è consentito deflettere e che, come avvenuto col crimine organizzato nell'ultimo quarto di secolo, può avere senz'altro speranze di successo, quanto meno nel senso di un considerevole ridimensionamento del fenomeno".

2.4.2.1.2 Analisi della presenza di criminalità organizzata nel territorio delle Regione Veneto e della Provincia di Vicenza

Per quanto attiene a profili di presenza di criminalità organizzata sul territorio regionale e provinciale di riferimento l'acquisizione di dati è avvenuta consultando la Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia (DIA) di cui all'art. 109, comma 1, del codice di cui al d.lgs 6 settembre 2011, n. 159, la quale approfondisce le caratteristiche, le articolazioni, le evoluzioni e i nuovi assetti della criminalità organizzata e delle mafie tradizionali in tutte le sue espressioni sul territorio nazionale.

Da detta relazione, relativa al periodo Gennaio-Giugno 2021, (reperibile in https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2022/03/Relazione_Sem_I_2021.pdf) emerge "che il modello ispiratore delle diverse organizzazioni criminali di tipo mafioso appare sempre meno legato a eclatanti manifestazioni di violenza ed è, invece, rivolto verso l'infiltrazione economico-finanziaria".

Ed in particolare,

- con riferimento al territorio della Regione Veneto che:

"Il territorio del Veneto è caratterizzato da una ricchissima e variegata realtà economica favorita da un sistema infrastrutturale funzionale allo sviluppo imprenditoriale efficiente peraltro oggetto di una costante azione di ampliamento e ammodernamento. Le importanti infrastrutture insieme alla ricchezza generata dalle imprese regionali rappresentano significativi canali attraverso i quali la criminalità punta anche in questo territorio a infiltrare in maniera "silente" l'economia legale. In tal senso si è anche espresso il Prefetto di Vicenza, Pietro Signoriello, che "nello svolgere brevi riflessioni sul tema dell'infiltrazione della criminalità



organizzata nel contesto provinciale vicentino” preliminarmente evidenzia che in termini di macro area regionale, “il Veneto: ha contribuito per il 9% al PIL italiano nel 2018; ai dati disponibili (2016, “Eurostat”), risulta essere la settima Regione dell’U.E. per valore aggiunto lordo del settore manifatturiero, l’ottava nel settore industriale e la decima in quello agricolo; presenta un “Indice di Apertura” (Openness Index), ossia il valore di esportazioni ed importazioni in rapporto al PIL, del 69% nel 2018 (ben superiore al valore nazionale pari al 50%), evidenziando un interscambio totale con l’estero nello stesso anno di 373 miliardi. Dopo le perdite percentuali elevate di quote di PIL conseguenti alla crisi pandemica, in atto la Regione, e in specie la provincia berica, sta facendo registrare una rapida ripresa nei comparti produttivi e nell’occupazione. Pare chiara in tale contesto l’attrattiva che questo sistema economico provinciale possa svolgere rispetto alle attenzioni del crimine organizzato sia orientato al riciclaggio di denaro sporco in impieghi nell’economia legale, sia preordinato a nuove occasioni di business”. Una peculiarità dell’imprenditoria veneta è rappresentata dalle piccole e medie imprese per circa tre quarti a dimensione familiare le quali nei momenti di particolare crisi economica come quello generato dall’attuale pandemia più facilmente soffrono la mancanza di liquidità. Questo potrebbe costituire un fattore di vulnerabilità alle infiltrazioni della criminalità organizzata nell’economia legale. Già da tempo il territorio regionale è risultato appetibile per le consorterie mafiose ed in particolare per la criminalità calabrese. Anche la delinquenza campana ha fatto rilevare nel corso degli anni la propria operatività con il tentativo da parte della famiglia IOVINE del cartello dei CASALESI di riproporre in Veneto le medesime modalità d’azione adottate nella Regione d’origine per la commissione di estorsioni, rapine, usura, ricettazione e riciclaggio. Con riguardo alla criminalità pugliese a Verona è stata riscontrata l’esistenza di una cellula del clan DI COSOLA di Bari attiva nel traffico di droga mentre per la commissione di “reati predatori” sarebbe anche emersa la presenza operativa di pregiudicati foggiani e brindisini. Con riferimento a cosa nostra già alcune investigazioni del passato avevano evidenziato soggetti collegati a famiglie siciliane che riciclavano capitali mafiosi con investimenti immobiliari soprattutto a Venezia. Più di recente è stato confermato l’interesse delle consorterie palermitane a infiltrarsi nei canali dell’economia legale attraverso la commissione di rilevanti frodi fiscali. Anche le investigazioni svolte nel semestre confermano come tra i principali interessi della criminalità anche al di fuori dall’ambito mafioso vi siano i tentativi di infiltrazione nel tessuto economico-produttivo soprattutto attraverso la commissione di reati economico finanziari e di truffe finalizzate all’indebito ottenimento di contributi pubblici. Sul territorio sono inoltre presenti gruppi strutturati di matrice etnica o multi-etnica, in prevalenza albanesi, nordafricani e nigeriani, romeni e bulgari, maghrebini, cinesi, filippini, senegalesi e gambiani che come confermato dalle investigazioni condotte nel semestre risultano attivi principalmente nel traffico e nello spaccio di droga. ...”.

- e con riferimento al territorio della Provincia di Vicenza che:

“Per quanto riguarda la provincia di Vicenza, si segnala l’operazione “Makina” del 31 gennaio 2021, con la quale la Polizia di Stato e la Guardia di finanza hanno disarticolato un’associazione a delinquere composta da 12 soggetti dedita a importare ingenti quantitativi di cocaina dal Perù e dall’Olanda, destinati a rifornire le piazze di spaccio dell’intera provincia. Tra gli indagati figurano soggetti calabresi gravitanti in ambito ‘ndranghetistico. Nel medesimo contesto è stato eseguito anche un decreto di sequestro preventivo di beni per un valore complessivo di circa 240 mila euro. Nel corso delle investigazioni è emersa la significativa presenza di soggetti di origine calabrese gravitanti in ambito ‘ndranghetistico pur non essendo stata loro riconosciuta l’associazione mafiosa. Negli atti del procedimento si legge infatti che “esaminato il capo di imputazione provvisoria relativo all’associazione per delinquere finalizzata al traffico di stupefacenti, si rileva come la circostanza aggravante in esame non sia stata effettivamente e compiutamente contestata; pertanto essa deve essere esclusa. L’unico riferimento concreto, contenuto nella descrizione della condotta, è relativo alla figura dell’indagato ...omissis... definito quale “referente per la propria ‘ndrina operante in Guardavalle, Nettuno, Anzio, Arluno e località limitrofe, legata all’associazione unitamente ad altri soggetti in corso di identificazione affiliati a potenti ‘ndrine operative in Calabria in qualità di



finanziatori” In relazione all’aggressione ai patrimoni illecitamente accumulati nel semestre si registra la confisca operata dalla Guardia di finanza a conclusione dell’operazione “Lucky flats” il 23 gennaio 2021 di beni mobili e immobili per un valore di oltre 300 mila euro, nei confronti di 3 soggetti attivi nella gestione di una società di capitali e ditte individuali inizialmente colpiti da ordinanza di custodia cautelare e successivamente condannati per frode fiscale favoreggiamento e sfruttamento della prostituzione...”.

Ulteriori dati sono stati chiesti alla Prefettura di Vicenza con nota prot. n. 80769 del 24/11/2022, trasmessa dal RPCT di Bassano del Grappa.

Per quanto concerne il territorio dell’ente, attraverso l’analisi dei dati in possesso del Comando di Polizia Locale, non sono stati segnalati avvenimenti criminosi correlati ad attività di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso.

2.4.2.1.3 Analisi socio-economica del territorio comunale

Il contesto socio-economico del Comune di Bassano del Grappa viene analizzato e descritto nella parte del PIAO dedicata all’“Analisi del contesto”. Si rinvia a tale sezione.

2.4.2.2 L’analisi del contesto interno

L’analisi del contesto interno investe aspetti correlati all’organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L’analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell’amministrazione.

Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L’analisi del contesto interno è incentrata:

- sull’esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell’ente, consistente nella individuazione e nell’analisi dei processi organizzativi.

2.4.2.2.1 I soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo dell’amministrazione comunale

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all’interno dell’ente sono:

- a) **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** è il Segretario generale dell’Ente, dott. Mirko Bertolo, nominato con decreto del Sindaco prot. n. 2181 in data 12/01/2022: svolge i compiti attribuiti dalla legge, dal PNA e dalla presente sottosezione, in particolare elabora la proposta di PIAO/PTPCT triennale e i suoi aggiornamenti e ne verifica l’attuazione e l’idoneità in posizione di autonomia e indipendenza;
- b) **Consiglio Comunale**, organo generale di indirizzo politico-amministrativo: definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza in sede di approvazione del DUP;
- c) **Giunta Comunale**, organo esecutivo di indirizzo politico-amministrativo: adotta il PTPCT e i successivi aggiornamenti annuali a scorrimento;



- d) **Dirigenti delle Aree Istituzionali:** partecipano al processo di gestione del rischio, oltre alle ulteriori attività indicate all'articolo 16 del d. lgs. n. 165/2001. In particolare, unitamente al Segretario comunale, i Dirigenti hanno costituito un "Gruppo di Lavoro" finalizzato alla mappatura dei processi dell'ente, all'analisi dei rischi e all'individuazione delle relative misure (vedi par. 2.5). Ai dirigenti è rimessa, inoltre, la partecipazione attiva alla macro-fase di monitoraggio e riesame, così come indicato al paragrafo 6.1.
- e) **Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)** è la Dott.ssa Sabrina Martin, nominata con decreto del Sindaco prot. n. 27424 in data 26/04/2022 la quale deve provvedere all'aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi del comune presso l'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti²;
- f) **Nucleo di Valutazione:** svolge i compiti propri connessi alla trasparenza amministrativa, esprime parere sul Codice di comportamento adottato dall'amministrazione e verifica che il PIAO/PTPCT sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico/gestionale dell'ente e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8-bis della legge 190/2012 e art. 44 del d.lgs 33/2013). Offre inoltre un supporto metodologico al RPCT per la corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo e verifica i contenuti della relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta³;
- g) **Ufficio Procedimenti Disciplinari:** provvede ai compiti di propria competenza nei procedimenti disciplinari;
- h) **Dipendenti dell'ente:** partecipano ai processi di gestione dei rischi; osservano le misure contenute nel PIAO/PTPCT; segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile;
- i) **Collaboratori dell'ente:** osservano le misure contenute nel PIAO/PTPCT e nel codice di comportamento dei dipendenti e segnalano le situazioni di illecito al Responsabile di riferimento;
- j) **Referenti per la gestione del rischio corruttivo:** in continuità con precedenti previsioni del PTPCT (v. pag. 29 del Piano relativo ai trienni 2021/2023 e 2022/2024) i Dirigenti delle Aree del Comune di Bassano del Grappa sono individuati quali referenti del RPCT per la gestione del rischio corruttivo. I Referenti – in conformità a quanto previsto nel PNA 2022 (pag. 33) assolvono a compiti di coordinamento, monitoraggio e verifica dell'attività della struttura di competenza sia in materia di prevenzione della corruzione, sia in materia di trasparenza, instaurando una comunicazione diretta con il RPCT, nell'ottica di un sistema di controllo efficace. Infatti, *"l'attività dei referenti è indispensabile per informare compiutamente il RPCT affinché questi abbia elementi utili e riscontri per la predisposizione e il monitoraggio del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO"* (così a pagg. 33 - 34, PNA 2022 Allegato n° 3);
- k) **Ufficio di supporto:** in ragione della molteplicità e complessità dei compiti attribuiti al RPCT, lo stesso si avvale di un Ufficio di supporto ("U.O.C. "Anticorruzione, controlli e trasparenza", istituito con DGC n. 458 in data 29/12/2022) con personale (n. 1 unità) parzialmente dedicato. L'ufficio supporta il RPCT in tutte le

² PNA 2019 pag. 104

³ PNA 2019 pag. 33



attività connesse alla prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nonché in tema di formazione nella stessa materia. All'Ufficio di supporto è demandata, inoltre, la partecipazione attiva alla macro-fase di monitoraggio e riesame, così come indicato al paragrafo 6.1.

2.4.2.2.2 La struttura organizzativa

La struttura organizzativa viene analizzata e descritta nella parte del PIAO "Organizzazione e Capitale Umano". Si rinvia a tale sezione.

2.4.2.2.3 Funzioni e servizi dell'amministrazione comunale

Le principali funzioni svolte e i servizi erogati dal Comune vengono analizzati e descritti all'interno del PIAO, nella parte dedicata all'"Analisi del contesto interno". Si rinvia a tale sezione.

2.4.2.3. La valutazione di impatto del contesto interno ed esterno

Dai risultati dell'analisi del contesto, sia esterno che interno, è possibile sviluppare le considerazioni seguenti in merito alla capacità (del contesto) di condizionamento della valutazione del rischio corruttivo e del monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione:

Fattore	Livello	Incidenza PIAO/PTPC
Tasso di criminalità generale del territorio di riferimento	Basso	Incidenza non rilevante nel processo di analisi e trattamento dei rischi
Tasso di presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso	Basso	Incidenza non rilevante nel processo di analisi e trattamento dei rischi
Reati contro la Pubblica Amministrazione nell'ente	Non sono stati rilevati reati contro la PA nell'ente correlati a fenomeni di corruzione	Incidenza non rilevante nel processo di analisi e trattamento dei rischi

2.4.2.4. Individuazione delle aree di rischio

Come evidenziato da ANAC con il PNA 2019 *"L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare le aree, e al loro interno i processi, che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi"*⁴.

⁴ PNA 2019 All. 1 (*"Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"*) pag.13



L'art. 1 comma 16 della Legge 190/2012 ha individuato alcune aree di rischio ritenendole comuni a tutte le amministrazioni.

Tali aree si riferiscono ai procedimenti di:

- a) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n. 150 del 2009;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 50/2016;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) autorizzazione o concessione.

L'allegato 2 del PNA 2013 prevede, peraltro, l'articolazione delle citate aree in sotto aree, e più precisamente:

A) Area: Acquisizione e gestione⁵ del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area: Contratti pubblici

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma

⁵ PNA 2019 All. 1 pag.22



11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

D) Area: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

L'aggiornamento del PNA 2013, di cui alla determina n. 12/2015 dell'ANAC, aggiunge le seguenti aree:

E) Area: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

1. Accertamenti
2. Riscossioni
3. Impegni di spesa
4. Liquidazioni
5. Pagamenti
6. Alienazioni
7. Concessioni e locazioni

F) Area: Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

1. Controlli



2. Sanzioni

G) Area: Incarichi e nomine

1. Incarichi
2. Nomine

H) Area Affari legali e contenzioso

1. Risarcimenti
2. Transazioni

Gli aggiornamenti 2016 e 2018, hanno inoltre aggiunto rispettivamente le seguenti aree:

I) Area: Governo del Territorio

L) Area: Gestione Rifiuti

In relazione alla necessità di estendere la mappatura dei processi a tutta l'attività svolta dall'Ente appare doveroso aggiungere le seguenti ulteriori aree con le relative sub aree:

M) Area: Servizi demografici

1. Anagrafe
2. Stato civile
3. Servizio elettorale
4. Leva militare

N) Area: Affari istituzionali

1. Gestione protocollo
2. Funzionamento organi collegiali
3. Gestione atti deliberativi

O) Area: PNRR

1. Gestione risorse pubbliche del PNRR

Tutte queste aree sono utilizzate nella presente sottosezione quali aggregati omogenei di processi, ad eccezione dell'area "Gestione Rifiuti". Infatti ai sensi del D. Lgs. 152/2006 Codice dell'Ambiente spettano alle Regioni le attività di gestione dei rifiuti. In particolare, la Regione Veneto, con legge 27 aprile 2012 n. 17 ("*Disposizioni in materia di risorse idriche*") ha suddiviso il territorio regionale in otto "Ambiti Territoriali Ottimali" (ATO). Il territorio di Bassano del Grappa ricade nell'Ambito Territoriale Ottimale "Brenta", costituito da 68 Comuni appartenenti alle province di Padova (44), Treviso (1) e Vicenza (23) per un totale di 584.547



abitanti residenti (ISTAT 2011). L'Ente d'Ambito è il "Consiglio di Bacino Brenta," costituito mediante convenzione con personalità giuridica tra i Comuni appartenenti all'ATO Brenta. **Pertanto, alla luce di quanto sopra, nella presente sottosezione di PIAO/PTPCT non sono presenti processi relativi all'area Gestione rifiuti**.

Si evidenzia, inoltre, che nel presente PIAO/PTPCT - pur risultando mappati - non sono stati analizzati in relazione al rischio corruttivo tutti i processi attinenti al servizio di Polizia Locale trasferito all'Unione Montana del Bassanese (cui Comune di Bassano del Grappa aderisce unitamente ai Comuni di Pove del Grappa, Romano d'Ezzelino, Solagna e Valbrenta). Risultando, conseguentemente, quest'ultimo l'ente preposto a provvedere in merito.

2.4.2.5. Mappatura dei processi

Una volta individuate le aree di rischio - come sopra indicate - l'iter di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione richiede di individuare all'interno di dette aree i relativi processi.

Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)⁶.

Sul piano del metodo si pone il problema del rapporto fra processo, come sopra definito, e i procedimenti amministrativi codificati dalla L. 241/1990. La differenza sostanziale sta nel fatto che i procedimenti amministrativi sono formalizzati, mentre il processo che qui viene in rilievo riguarda il modo concreto in cui l'amministrazione ordinariamente agisce, e che tiene anche conto in particolare delle prassi interne e dei rapporti formali e non, con i soggetti esterni all'amministrazione che nel processo intervengono.

L'allegato 1 al PNA 2019 prevede che la mappatura dei processi si articola nelle seguenti fasi:

- A) **identificazione dei processi**, consistente nell'elencazione completa dei processi svolti dall'amministrazione;
- B) **descrizione del processo**, consistente principalmente nella descrizione delle attività che scandiscono e compongono il processo, dei soggetti che svolgono le attività e nell'individuazione della responsabilità complessiva del processo⁷;
- C) **rappresentazione**, consistente nella **rappresentazione grafica o tabellare** degli elementi descrittivi del processo illustrati nella fase precedente.

Per addivenire all'**identificazione dei processi**, il Responsabile della prevenzione della corruzione - in conformità agli indirizzi del PNA - ha costituito e coordinato un "**Gruppo di lavoro**" composto da tutti i Dirigenti responsabili delle Aree istituzionali dell'ente.

⁶ PNA 2019 All. 1 pag.14

⁷ PNA 2019 All. 1 pag.17



Data l'approfondita conoscenza, da parte di ciascun Dirigente, dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dalla propria Area di competenza, il Gruppo di lavoro ha potuto mappare i processi svolti all'interno dell'Ente ed elencarli in uno specifico allegato alla presente sottosezione, raggruppandoli in aree di rischio ed avendo cura di evidenziare quelli attualmente gestiti tramite l'Unione Montana del Bassanese. Tale allegato è stato denominato **"Catalogo dei processi"**.

In attuazione del principio della "gradualità" (PNA 2019), seppure la mappatura di cui a predetto allegato appaia comprensiva di tutti i processi riferibili all'ente, il Gruppo di lavoro si riunirà ulteriormente nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) per pervenire, con certezza, alla individuazione di tutti i processi dell'ente.

Anche per quanto attiene alla **descrizione dettagliata dei processi** - trattandosi di un'attività molto complessa, che richiede uno sforzo notevole in termini organizzativi e di risorse disponibili - è risultato indispensabile, da parte del Gruppo di lavoro, provvedervi gradualmente secondo un percorso pluriennale di progressiva descrizione analitica. Nella presente sottosezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" risultano descritti dettagliatamente processi relativi alle aree di rischio: A (acquisizione e gestione del personale), B (contratti pubblici), C (provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario), D (provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario), E (gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio), G (incarichi e nomine), H (affari legali e contenzioso), M (servizi demografici), N (affari istituzionali).

La descrizione è avvenuta mediante indicazione delle fasi e delle attività che scandiscono e compongono il processo, dei soggetti (Uffici) che svolgono le relative attività. Tale descrizione risulta riportata nella tavola denominata **"Descrizione dettagliata dei processi"**.

Nel corso dell'anno corrente si intende proseguire nella predetta attività di descrizione dettagliata⁸ dei processi con riferimento anche ad altre aree di rischio, con l'obiettivo comunque di concludere detta descrizione entro il triennio di validità del presente PIAO e quindi entro l'anno 2025⁹.

L'ulteriore fase della mappatura dei processi concerne la **"rappresentazione"**¹⁰ **tabellare degli elementi descrittivi del processo** sopra illustrati. Nella presente sottosezione del PIAO detta rappresentazione in forma tabella è contenuta (e ripetuta) all'interno del **"Catalogo dei processi"**, della **"Descrizione dettagliata dei processi"**, e dell'allegato **"Scheda misure preventive"**.

⁸ PNA 2019 All. 1 pag.17

⁹ Ogni Comune deve individuare un programma di mappatura adeguato al proprio contesto interno.

¹⁰ PNA 2019 All. 1 pag.19



2.4.3 PARTE III^ - VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione in cui il rischio stesso è identificato, analizzato e confrontato con altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive e preventive (trattamento del rischio). Si articola in tre fasi: **“identificazione”**, **“analisi”** e **“ponderazione del rischio”**.

2.4.3.1 Identificazione degli eventi rischiosi

La fase di identificazione degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza di questo Comune, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo¹¹.

Detta fase deve condurre alla creazione di un “Registro degli eventi rischiosi” nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione.

In questo ente, l'attività di identificazione è stata effettuata mediante l'analisi delle seguenti **fonti informative**:

- indicazioni tratte dal contesto interno ed esterno dell'Ente;
- indicazioni del personale dipendente con conoscenza diretta dei processi e, quindi, delle relative criticità;
- indicazioni tratte dal PNA 2013, con particolare riferimento alla lista esemplificativa dei rischi di cui all'Allegato 3 e del suo aggiornamento punto 6.4 Parte Generale – Determinazione ANAC n. 12/2015, nonché dal PNA 2016 con particolare riferimento alla Parte speciale – Approfondimenti – capitolo VI Governo del territorio.

L'identificazione degli eventi rischiosi è stata effettuata dal Gruppo di lavoro (v. par. 2.5) partendo dalla mappatura dei processi e utilizzando come unità di riferimento il processo¹².

L'indagine si è conclusa con la redazione dell'elaborato denominato **“Registro degli eventi rischiosi”**.

Secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della “gradualità”, il Gruppo di lavoro intende riunirsi nell'arco di vigenza della presente sottosezione per valutare l'opportunità di affinare la metodologia di lavoro, passando dal livello minimo di analisi (per processo) ad un livello via via più dettagliato (per attività), perlomeno per i processi maggiormente esposti a rischi corruttivi.

¹¹ PNA 2019 All. 1 pag. 28

¹² PNA 2019 All. 1 pag. 29



4.2.3.2 Analisi del rischio

La fase di analisi ha il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e, dall'altro lato, di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

L'analisi del rischio è stata ripartita, quindi, in due distinte attività:

A) l'esame dei fattori abilitanti, cioè l'analisi dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione e

B) la stima del livello di esposizione al rischio, cioè la valutazione del rischio associato ad ogni processo.

4.2.3.2.1 Esame dei fattori abilitanti

Per "fattori abilitanti" degli eventi corruttivi si devono intendere i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. I fattori abilitanti possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro.

I fattori abilitanti non solo consentono di individuare per ciascun processo le misure specifiche più appropriate per prevenire i rischi, ma in relazione al loro grado di incidenza sui singoli processi contribuiscono altresì alla corretta determinazione della loro esposizione al rischio.

Pertanto seguendo le indicazioni del PNA 2019¹³ sono stati individuati i seguenti fattori abilitanti e per ciascuno di essi è stato previsto un percorso guidato per analizzare la loro incidenza su ogni singolo processo.

FATTORE 1: PRESENZA DI MISURE DI CONTROLLO
Presso l'amministrazione sono già stati predisposti strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi?
Sì, il processo è oggetto di specifici controlli regolari da parte dell'ufficio o di altri soggetti
Sì, ma sono controlli non specifici o a campione, derivanti dal fatto che il processo è gestito anche da soggetti diversi dall'ufficio che lo ha istruito o ha adottato l'output
No, non vi sono misure e il rischio è gestito dalla responsabilità dei singoli
FATTORE 2: TRASPARENZA

¹³ PNA 2019 All. 1 pag 31



Il processo è oggetto di procedure che ne rendono trasparente l'iter e/o l'output, all'interno dell'ente, stakeholder, soggetti terzi?
Sì il processo o gran parte di esso è pubblico, anche tramite Amministrazione trasparente
Sì ma è reso pubblico solo l'output (es. gli estremi del provvedimento) ma non l'intero iter
No il processo non ha procedure che lo rendono trasparente
FATTORE 3: COMPLESSITA' DEL PROCESSO
Si tratta di un processo complesso?
No il processo è meramente operativo o richiede l'applicazione di norme elementari
Sì, ma la complessità deriva dall'applicazione di norme di legge e regolamento note e generalmente conosciute
Sì il processo richiede l'applicazione di norme di dettaglio complesse e/o poco chiare, note nello specifico ai soli uffici competenti
FATTORE 4: RESPONSABILITA', NUMERO DI SOGGETTI COINVOLTI E ROTAZIONE DEL PERSONALE
Il processo è gestito sempre dai medesimi soggetti, da singoli o piccoli gruppi non sostituibili perché non è facilmente attuabile la rotazione del personale?
No il processo è trasversale ed è gestito da diversi dipendenti, su cui avvengono forme di rotazione (es. presenze allo sportello)
Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, ma ciò impatta relativamente sul rischio corruttivo perché il processo in altre fasi viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione



Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, e ciò impatta sul rischio corruttivo perché il processo non viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione
FATTORE 5: INADEGUATEZZA O ASSENZA DI COMPETENZE DEL PERSONALE ADDETTO AI PROCESSI
Il processo è gestito da soggetti la cui competenza è adeguata alla complessità dello stesso?
Sì, gli uffici hanno strutturazione e competenza adeguata alla gestione del processo
Non è un processo influenzabile dalla specifica competenza del personale
No, il processo è gestito da soggetti che non sempre hanno competenze sullo specifico argomento
FATTORE 6: FORMAZIONE, CONSAPEVOLEZZA COMPORTAMENTALE E DEONTOLOGICA
Il personale che gestisce il processo è stato oggetto specifica formazione, sia tecnica sia relativa a questioni comportamentali, etiche e deontologiche?
Sì, il personale coinvolto è stato oggetto di formazione generale in materia di anticorruzione, sia specifiche ad hoc per il tipo di processo
Sì, il personale coinvolto è stato oggetto solo di formazione generale sulle tematiche delle responsabilità penali, comportamentali e deontologiche
No, il personale coinvolto non è stato oggetto di formazione

Il grado di incidenza di ciascun fattore abilitante è stato determinato dal Gruppo di lavoro mediante l'utilizzo di una scala di misurazione ordinale articolata in:

- **BASSO** (in caso di risposta n. 1);
- **MEDIO** (in caso di risposta n. 2);
- **ALTO** (in caso di risposta n. 3).



L'incidenza complessiva di tutti fattori abilitanti su ciascun processo è stata successivamente determinata utilizzando il concetto statistico della "moda", cioè attribuendo il valore che si è presentato con maggiore frequenza. Nel caso di più valori presenti con la stessa frequenza si è preferito scegliere quello più alto per evitare la sottostima del rischio.

2.4.3.2.2 Individuazione degli indicatori, misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico

Anche il secondo strumento di analisi del rischio, comunque correlato al primo, è servito per definire completamente il livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi.

Tale attività è stata importante per individuare i processi su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio.

Gli indicatori di rischio utilizzati sono stati individuati seguendo le indicazioni del PNA 2019¹⁴ e anche in questo caso è stato previsto un percorso guidato per misurare il livello del rischio.

INDICATORE 1: LIVELLO DI INTERESSE ESTERNO
Esistono interessi, anche economici, a vantaggio di beneficiari o per i destinatari del processo?
No, il processo ha mera rilevanza procedurale senza benefici o vantaggi per terzi
Sì, anche se i benefici non sono di entità tale da destare interessi di sorta
Sì, il processo comporta interessi in qualche modo potenzialmente significativi
INDICATORE 2: GRADO DI DISCREZIONALITA' DEL DECISORE INTERNO ALLA PA
Il processo è caratterizzato da aspetti discrezionali in capo al personale istruttore o apicale?
No, il processo è totalmente disciplinato da norme di legge e regolamento, senza margini di discrezionalità

¹⁴ PNA 2019 All. 1 pag.34



Sì, perché il processo è definito da norme di legge, con alcuni margini di discrezionalità in capo ai soggetti coinvolti
Sì, perché il processo è genericamente definito da norme di legge, ma lascia ampia discrezionalità ai soggetti coinvolti
INDICATORE 3: MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO NEL PROCESSO/ATTIVITA' ESAMINATA
In passato si sono manifestati, presso l'ente o presso enti analoghi della regione, eventi corruttivi (penalmente o disciplinarmente rilevanti) riferibili al processo?
No, dall'analisi dei fattori interni non risulta
Sì, ma riferiti ad enti analoghi al nostro situati nel contesto territoriale provinciale
Sì
INDICATORE 4: IMPATTO SULL'OPERATIVITA', L'ORGANIZZAZIONE E L'IMMAGINE
Se si verificasse il rischio inerente questo processo, come ne risentirebbe l'operatività dell'Ente e la sua immagine?
1) vi sarebbero conseguenze marginali e l'ufficio continuerebbe a funzionare
2) vi sarebbero problematiche operative, superabili con una diversa organizzazione del lavoro
3) vi sarebbero problematiche operative che possono compromettere gli uffici e in generale la <i>governance</i>

Il grado di incidenza di ciascun indicatore di rischio, in analogia a quanto previsto per i fattori abilitanti, è stato determinato dal Gruppo di lavoro mediante l'utilizzo di una scala di misurazione ordinale articolata in:

- **BASSO** (in caso di risposta n. 1);



- **MEDIO** (in caso di risposta n. 2);
- **ALTO** (in caso di risposta n. 3).

L'incidenza complessiva di tutti gli indicatori su ciascun processo è stata successivamente determinata utilizzando il concetto statistico della "moda", cioè attribuendo il valore che si è presentato con maggiore frequenza. Nel caso di più valori presenti con la stessa frequenza si è preferito scegliere quello più alto per evitare la sottostima del rischio

Formulazione di un giudizio sintetico

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili dei fattori abilitanti e degli indicatori di rischio e aver proceduto all'elaborazione del valore sintetico di ciascun indicatore, come specificato in precedenza, si è proceduto alla definizione del livello di rischio di ciascun processo attraverso la combinazione logica dei due fattori secondo i criteri indicati nella tabella seguente:

FATTORI ABILITANTI	INDICATORI DI RISCHIO	LIVELLO COMPLESSIVO DI RISCHIO
ALTO	ALTO	CRITICO
ALTO	MEDIO	ALTO
MEDIO	ALTO	
ALTO	BASSO	MEDIO
MEDIO	MEDIO	
BASSO	ALTO	
MEDIO	BASSO	BASSO
BASSO	MEDIO	
BASSO	BASSO	MINIMO

L'allegato "**Misurazione del livello di esposizione al rischio**" riporta la valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio corruttivo di tutti i processi del Comune (ad esclusione - come già evidenziato in precedenza - di quelli attinenti ai servizi trasferiti all'Unione Montana del Bassanese).



2.4.3.2.3 Ponderazione del rischio

La ponderazione è la fase conclusiva dell'attività (macro-fase) di valutazione del rischio. La ponderazione ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

In questa fase il "Gruppo di lavoro", coordinato dal RPCT, ha ritenuto di:

- 1 - assegnare la massima priorità ai processi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio **ALTO** procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione,
- 2- prevedere delle "**misure specifiche**" per taluni processi con valutazione complessiva di rischio di livello **MEDIO** e per tutti i processi con valutazione di rischio di livello **ALTO**.

2.4.4 PARTE IV^ - IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

La macro-fase di trattamento del rischio consiste nell'**individuazione** e **programmazione** delle misure di prevenzione della corruzione che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio corruttivo.

2.4.4.1 Classificazione, individuazione e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione

Per misura si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a diminuire il livello di rischio del singolo processo.

Le misure sono classificabili:

- in "**generali**", che si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera Amministrazione e
- in "**specifiche**" che si affiancano ed aggiungono alle misure generali e agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

a) Individuazione delle misure

Il primo *step* del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

In questa fase, il Gruppo di lavoro coordinato dal RPCT, ha individuato "misure generali" e "misure specifiche"; in particolare ha individuato misure specifiche per taluni processi riportanti una valutazione di esposizione al rischio corruttivo di livello "Basso" e "Medio" e per tutti i processi aventi valutazione di livello "Alto".

b) Programmazione delle misure

La seconda parte del trattamento è la programmazione operativa delle misure.



In questa fase, il Gruppo di lavoro dopo aver individuato misure generali e misure specifiche ha provveduto alla programmazione temporale dell'attuazione medesima, fissando anche le modalità di attuazione.

Le principali misure generali (tra quelle individuate da Anac e dal legislatore) e quelle specifiche sono state puntualmente indicate e programmate, secondo il criterio del "miglior rapporto costo/efficacia", nell'elaborato allegato alla presente sottosezione del PIAO, denominato "**Scheda Misure preventive**".

Detto Allegato compendia una sintetica rappresentazione logico-schematica del complessivo sistema di gestione del rischio corruttivo previsto dalla presente sottosezione.

2.4.4.2 Le misure generali

Le principali misure generali individuate dal legislatore (a suo tempo denominate anche "misure obbligatorie") sono riassunte nelle schede allegato al PNA 2013 alle quali si rinvia per i riferimenti normativi e descrittivi. Alcune di queste misure (trasparenza, formazione, codici di comportamento e obbligo di astensione) vanno applicate a tutti i processi individuati nel catalogo allegato al presente piano e da tutti i soggetti coinvolti negli stessi.

Come sopra evidenziato, le principali misure generali trovano puntuale indicazione nell'elaborato allegato alla presente sottosezione del PIAO, denominato " Scheda Misure preventive", tuttavia, ad integrazione di quanto riportato nel predetto elaborato, si evidenzia quanto di seguito.

2.4.4.2.1 Adempimenti relativi alla trasparenza - Rinvio

In ordine alle misure relative alla trasparenza, si rinvia alla Parte V^ "Trasparenza" della presente sottosezione, nonché all'**"Elenco degli obblighi di pubblicazione"**.

2.4.4.2.2 Doveri¹⁵ di comportamento

In ordine ai doveri di comportamento dei dipendenti pubblici si rinvia al Codice generale emanato con DPR n. 62/2013 nonché al codice comunale integrativo e specificativo di quello generale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 28/01/2014 che, anche se non materialmente allegati alla presente sottosezione del PIAO, ne fanno parte integrante. Si rinvia altresì alle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" approvate da Anac con deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020.

PROGRAMMAZIONE: la misura risulta già applicata e verrà attuata per l'arco del triennio 2023-2025.

È intenzione dell'amministrazione, tuttavia, procedere nel corso del presente esercizio all'aggiornamento del citato codice di comportamento integrativo ai contenuti della deliberazione ANAC n. 177/2020, così come previsto nella sottosezione "Performance" del presente PIAO. Tale aggiornamento, normato dall'art. 54 del d.lgs. 165/2001, sarà avviato entro il mese di giugno 2023 e concluso entro il 31 dicembre 2023.

2.4.4.2.3 Rotazione ordinaria del personale

¹⁵ PNA 2019 pag. 42 e seguenti



L'Amministrazione, pur riconoscendo che la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, rappresenta una misura di particolare rilievo nelle strategie di prevenzione della corruzione, evidenzia che detta rotazione potrebbe causare inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa, tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Non sempre, infatti, risulta possibile rilevare all'interno della dotazione organica dell'ente figure professionali tra loro perfettamente interscambiabili e fungibili, che consentano di evitare il depauperamento delle conoscenze e delle competenze attualmente presente nei singoli uffici, con inevitabili ricadute negative sulla qualità dei servizi erogati.

Di conseguenza il Comune per il periodo 2023-2025 intende adottare delle misure alternative alla rotazione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione. In particolare, anche in conformità con le indicazioni dettate da ANAC¹⁶, l'ente ritiene di attuare le seguenti scelte organizzative ed operative:

- il rafforzamento delle misure di trasparenza, anche procedendo alla pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- l'individuazione e la messa in atto di modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività dell'ufficio e meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, perseguendo una collaborazione tra più soggetti nell'espletamento di atti ad elevato rischio corruttivo;
- la promozione di una maggiore articolazione dei compiti e delle competenze per evitare l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto. Suggestendo che nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del procedimento finale.

PROGRAMMAZIONE delle misure (alternative alla rotazione): le misure verranno attuate nell'arco del triennio 2023-2025.

2.4.4.2.4 Rotazione straordinaria del personale

L'art. 16, comma 1, lett. 1-quater, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che *"i dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva"*.

Sarà cura di ogni Dirigente di Area dare attuazione a quanto previsto dalla citata norma.

Qualora ad essere coinvolto fosse un Dirigente spetterà al Sindaco adottare il relativo provvedimento.

L'ANAC ha formulato le "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione n. 215 del 26/3/2019).

E' obbligatoria la valutazione della condotta "corruttiva" del dipendente, nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente (per completezza, Codice penale, artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis).

¹⁶ Allegato 2 PNA 2019, pagg. 5 e 6



L'adozione del provvedimento è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per tutti gli altri reati contro la pubblica amministrazione, di cui al Capo I, del Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfirmità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e del d.lgs. 235/2012.

Secondo l'Autorità, "non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento" (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.4, pag. 18).

PROGRAMMAZIONE: si prevede l'applicazione, senza indugio, delle disposizioni previste dalle "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione ANAC n. 215 del 26/3/2019). La misura verrà attuata nell'arco del triennio 2023-2025.

2.4.4.2.5 Conflitto di interessi

L'art. 6-bis della legge 241/1990 prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di "conflitto di interessi", segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.

Il DPR 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14. Il dipendente pubblico ha il dovere di astenersi in ogni caso in cui esistano "gravi ragioni di convenienza". Sull'obbligo di astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza. L'art. 7 stabilisce che il dipendente si debba astenere sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi:

- a) dello stesso dipendente;
- b) di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- c) di persone con le quali il dipendente abbia "rapporti di frequentazione abituale";
- d) di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di "grave inimicizia" o di credito o debito significativi;
- e) di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- f) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l'eventuale sussistenza del contrasto tra l'interesse privato ed il bene pubblico.

All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.



Deve informare per iscritto il dirigente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni.

La suddetta comunicazione deve precisare:

- a) se il dipendente personalmente, o suoi parenti, o affini entro il secondo grado, il suo coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi, o intercorrano tuttora, con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente, inoltre, ha l'obbligo di tenere aggiornata l'amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali situazioni di conflitto di interessi.

Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo.

Questi, esaminate le circostanze, valuteranno se la situazione rilevata realizzi un conflitto di interessi che leda l'imparzialità dell'agire amministrativo. In caso affermativo, ne daranno comunicazione al dipendente.

La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative. Pertanto, le attività di prevenzione, verifica e applicazione delle sanzioni sono a carico della singola amministrazione.

PROGRAMMAZIONE: l'ente già applica con puntualità la esaustiva e dettagliata disciplina di cui agli artt. 53 del d.lgs. 165/2001 e 60 del DPR 3/1957. Allo scopo di monitorare e rilevare eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, il RPCT, nell'arco del triennio 2023-2025, dovrà:

- predisporre ed aggiornare appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi;
- procedere ad attività di sensibilizzazione del personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla l. 241 /1990 e dal codice di comportamento, anche sede di attività di formazione obbligatoria in materia di anticorruzione.

2.4.4.2.6 Conferimento e autorizzazione incarichi

Il cumulo in capo ad un medesimo soggetto di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con il rischio che l'attività possa essere indirizzata verso fini privati o impropri. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extraistituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. Conseguentemente non possono essere conferiti ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da leggi o altre forme normative, o che non siano espressamente autorizzati.



In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da altri enti pubblici o privati o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti in attuazione dell'art. 53, comma 3bis, del D.lgs 165/2001.

PROGRAMMAZIONE: l'ente già applica le predette misure e continuerà ad applicarle anche nell'arco del triennio 2023-2025.

2.4.4.2.7 Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

In attuazione del comma 49, art. 1 della legge n. 190/2012, il legislatore ha adottato il D.Lgs. n. 39/2013 recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di vertice nelle PA, per la prima volta specificamente considerati nell'ottica di prevenzione dei fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione.

La procedura di conferimento degli incarichi prevede:

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

In attuazione degli artt. 3, 9 e 12 nonché dell'art. 20 del citato decreto legislativo, sarà compito del Responsabile del Servizio Risorse Umane, al momento all'affidamento dell'incarico, sollecitare la sottoscrizione di una apposita dichiarazione di insussistenza delle condizioni di inconferibilità e incompatibilità da parte di tutti gli interessati e, successivamente, procedere alla pubblicazione della stessa sul sito istituzionale alla sezione Amministrazione Trasparente. Per gli incarichi di durata pluriennale, sarà compito del Responsabile del Servizio Affari Istituzionali sollecitare, annualmente, la firma della suddetta dichiarazione e pubblicarla sul sito istituzionale alla sezione Amministrazione Trasparente.

Sono obbligati al rilascio di detta dichiarazione i Dirigenti, i funzionari incaricati di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità/Alta Specializzazione, nonché il Segretario generale. Detta dichiarazione viene pubblicata sul sito istituzionale in apposita sezione di "Amministrazione Trasparente".

PROGRAMMAZIONE: L'ente, con riferimento a dirigenti e funzionari (oltre a conformarsi alla disciplina degli artt. 50, comma 10, 107 e 109 del TUEL e degli artt. 13 – 27 del d.lgs. 165/2001) applica puntualmente le disposizioni del d.lgs. 39/2013 - ed in particolare l'art. 20 rubricato "dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità" - continuando nell'applicazione anche nell'arco del triennio 2023 - 2025.



2.4.4.2.8 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*Pantouflage*)

L'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16 ter, del decreto legislativo n. 165/2001, è fatto obbligo di inserire:

- nei contratti di assunzione del personale la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto a favore dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- sia prevista una dichiarazione da far sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma¹⁷ (per i dipendenti che non abbiano già sottoscritto la dichiarazione al momento dell'assunzione).

PROGRAMMAZIONE: la misura risulta già applicata e verrà attuata per l'arco del triennio 2023 - 2025.

2.4.4.2.9 Misure di prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni degli uffici

Secondo l'art. 35-bis, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

- a) non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,

¹⁷ PNA 2019 pag. 70



- c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- d) non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Conseguentemente ai fini dell'applicazione dell'art. 35 bis cit. (e dell'art. 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013 "inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la p.a."):

- i soggetti incaricati di far parte di commissioni di gara, seggi d'asta, commissioni di concorso e di ogni altro organo deputato ad assegnare sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o vantaggi economici di qualsiasi genere, all'atto della designazione devono rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento;
- i soggetti incaricati di funzioni dirigenziali e di posizione organizzativa che comportano la direzione ed il governo di uffici o servizi, all'atto della designazione, devono rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento.

Inoltre ogni dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al Dirigente del Servizio interessato e al Responsabile della prevenzione della corruzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale

Ove la causa di divieto intervenga durante lo svolgimento di un incarico o l'espletamento delle attività di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, il RPCT -non appena ne sia venuto a conoscenza - provvede tempestivamente a informare gli organi competenti della circostanza sopravvenuta ai fini della sostituzione o dell'assegnazione ad altro ufficio¹⁸.

PROGRAMMAZIONE: la misura risulta già applicata e verrà attuata per l'arco del triennio 2023 - 2025.

2.4.4.2.10 Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*whistleblower*)

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e smi, riscritto dalla legge 179/2017, stabilisce che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis.

La segnalazione dell'illecito può essere inoltrata: in primo luogo, al RPCT; quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti.

¹⁸ PNA 2019 pag. 61



La segnalazione è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

L'art. 54-bis accorda al whistleblower le seguenti garanzie: la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione; la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 361 del 12 dicembre 2017 è stato istituito il sistema di tutela dei dipendenti del Comune di Bassano del Grappa che intendono segnalare comportamenti illeciti.

Tale sistema è reperibile nel sito internet comunale nella sezione Amministrazione Trasparente - Altri contenuti – Prevenzione della corruzione – Segnalazione di illeciti - whistleblower al seguente link:

https://www.comune.bassano.vi.it/myportal/C_A703/amministrazionetrasparente/21_altri_contenuti/01_prevenzione_della_corruzione/07_whistleblower

Con tale atto è stata disciplinata, dal punto di vista organizzativo e procedurale, la tutela del dipendente che segnala illeciti con l'obiettivo di incoraggiare i dipendenti comunali a denunciare gli eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro che li lega al Comune di Bassano del Grappa e, al contempo, a garantirne un'efficace tutela e protezione.

La segnalazione di illeciti potrà essere presentata anche compilando l'apposito modulo oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale ed inoltrata a mezzo del servizio postale o tramite posta interna indirizzata al RPCT, allegando copia del documento di identità personale.

In via alternativa, la segnalazione potrà essere indirizzata al RPCT dell'amministrazione anche tramite posta elettronica all'indirizzo e-mail: responsabileanticorruzione@comune.bassano.vi.it e dovrà avere come oggetto: "Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001".

La gestione della segnalazione è a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione il quale oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni deve porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute secondo quanto previsto dal comma 6 dell'art. 54bis del citato D. Lgs. 165/2001. L'onere di istruttoria, che la legge assegna al RPCT, si sostanzia ad avviso di ANAC¹⁹, nel compiere una prima parziale delibazione sulla sussistenza (cd. *fumus*) di quanto rappresentato nella segnalazione. Resta fermo comunque che non spetta al RPCT svolgere controlli di legittimità o di merito su atti o provvedimenti adottati dall'Amministrazione oggetto di segnalazione né accertare responsabilità individuali. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

Si segnala che anche l'Autorità nazionale anticorruzione è competente a ricevere le segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. A tal fine è stato aperto un canale privilegiato a favore di chi, nelle situazioni di cui si è detto, scelga di rivolgersi all'Autorità

¹⁹ PNA 2019 pag. 103



e non alle vie interne come sopra stabilite dalla Pubblica Amministrazione di appartenenza. Le segnalazioni dovranno in tal caso essere inviate all'indirizzo whistleblowing@anticorruzione.it.

PROGRAMMAZIONE: la misura risulta già applicata e verrà attuata per l'arco del triennio 2023 - 2025.

È intenzione dell'amministrazione, tuttavia, procedere nel corso del 2023 ad un aggiornamento del citato sistema tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, così come previsto nella sottosezione "Performance" del presente PIAO. In particolare l'ente intende dotarsi di una piattaforma digitale, accessibile dal web, che consenta l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consenta, altresì, l'archiviazione. L'aggiornamento del sistema sarà avviato entro il 30 giugno 2023 e concluso entro il giorno 31 dicembre 2023.

2.4.4.2.11 Formazione del personale in tema di anticorruzione

Il comma 8, art. 1, della legge 190/2012, stabilisce che il RPCT definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

La formazione può essere strutturata su due livelli:

- **livello generale:** rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
- **livello specifico:** dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Nel triennio 2023 - 2025 - *così come previsto nella sottosezione "Performance" del presente PIAO* - è prevista l'effettuazione di adeguate attività formative sia di livello generale rivolte a tutti i dipendenti, sia di livello specifico rivolte ai Dirigenti, ai Responsabili dei servizi incaricati di PO/Alte professionalità/Alta specializzazione e al personale segnalato da quest'ultimi.

Formerà oggetto dei percorsi formativi anche il contenuto dei codici di comportamento al fine di evidenziare, con la discussione di casi concreti, i comportamenti adeguati nelle diverse situazioni.

È demandato al RPCT il compito di individuare, di concerto con i Dirigenti di Area i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché di programmare i contenuti della formazione stessa.

PROGRAMMAZIONE: la misura deve essere attuata e conclusa, con la somministrazione della formazione ai dipendenti selezionati, entro il 31.12.2023. La misura verrà attuata anche per l'ulteriore biennio 2024 - 2025.

2.4.4.2.12 Patti di integrità e Protocolli di legalità negli affidamenti

Patti d'integrità e Protocolli di legalità recano un complesso di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario per la partecipazione ad una gara di appalto.



Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare. Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di “regole di comportamento” finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Il comma 17 dell'art. 1 della legge 190/2012 e smi che stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere “*negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità [costituiscano] causa di esclusione dalla gara*”.

Il Comune di Bassano del Grappa applica il “Protocollo di legalità ai fini della prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture” sottoscritto in data 17/09/2019 dal Presidente della Giunta Regionale del Veneto con gli Uffici Territoriali del Governo del Veneto, con l'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani del Veneto (ANCI Veneto) e l'Unione delle Province Italiane del Veneto (UPI Veneto).

Il rispetto dei contenuti del Patto d'integrità viene imposta, in sede di gara, ai concorrenti delle procedure d'appalto di lavori, servizi e forniture.

PROGRAMMAZIONE: la misura risulta già applicata e verrà attuata per l'arco del triennio 2023-2025.

2.4.4.2.13 Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere

Il comma 1 dell'art. 26 del d.lgs. 33/2013 (come modificato dal d.lgs. 97/2016) prevede la pubblicazione degli atti con i quali le pubbliche amministrazioni determinano, ai sensi dell'art. 12 della legge 241/1990, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati.

Il comma 2 del medesimo art. 26, invece, impone la pubblicazione dei provvedimenti di concessione di benefici superiori a 1.000 euro, assegnati allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare. La pubblicazione, che è dovuta anche qualora il limite venga superato con più provvedimenti, costituisce condizione di legale efficacia del provvedimento di attribuzione del vantaggio (art. 26 comma 3).

La pubblicazione deve avvenire tempestivamente e, comunque, prima della liquidazione delle somme che costituiscono il contributo.

L'obbligo di pubblicazione sussiste solo laddove il totale dei contributi concessi allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare, sia superiore a 1.000 euro.

Il comma 4 dell'art. 26, **esclude la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche beneficiarie qualora sia possibile desumere informazioni sullo stato di salute, ovvero sulla condizione di disagio economico-sociale dell'interessato.**

L'art. 27, del d.lgs. 33/2013, invece elenca le informazioni da pubblicare: il nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali, il nome di altro soggetto beneficiario; l'importo del vantaggio economico corrisposto; la norma o il titolo a base dell'attribuzione; l'ufficio e il dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo; la modalità seguita per l'individuazione del beneficiario; il link al progetto selezionato ed al curriculum del soggetto incaricato.

Tali informazioni, organizzate annualmente in unico elenco, sono registrate in Amministrazione trasparente (“Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici”, “Atti di concessione”) con modalità di facile consultazione, in formato tabellare aperto che ne consenta l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo (art. 27 comma 2).

Nel Comune di Bassano del Grappa sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'art. 12 della legge 241/1990. Detto regolamento è stato approvato dall'organo



consiliare con deliberazione n. 85 del 26/11/2020.

I provvedimenti d'attribuzione/elargizione sono prontamente pubblicati sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente", oltre che all'albo online.

PROGRAMMAZIONE: la misura risulta già applicata e verrà attuata per l'arco del triennio 2023 - 2025.

2.4.4.2.14 Monitoraggio dei tempi procedurali

Dal monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi potrebbero essere rilevati omissioni e ritardi ingiustificati tali da celare fenomeni corruttivi o, perlomeno, di cattiva amministrazione.

Ciascun Responsabile incaricato di PO/Alta professionalità/Alta Specializzazione e, in genere, ciascun dipendente, cui è affidata la "gestione" di un procedimento amministrativo, ha l'obbligo di monitorare il rispetto dei tempi di procedimento di propria competenza, e deve intervenire sulle anomalie che alterano il rispetto dei tempi procedurali, informandone preventivamente il rispettivo Dirigente d'Area. Siffatti casi di anomalia dovranno essere comunicati, inoltre, tempestivamente al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Almeno una volta all'anno il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà a monitorare, a campione, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, con le modalità dallo stesso stabilite.

PROGRAMMAZIONE: la misura risulta già applicata e verrà attuata per l'arco del triennio 2023 - 2025.

2.4.4.2.15 Monitoraggio dei rapporti tra Amministrazione e soggetti esterni controllati o partecipati

A norma della deliberazione ANAC, n. 1134/2017, sulle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici" (pag. 45), in materia di prevenzione della corruzione, gli enti di diritto privato in controllo pubblico è necessario che:

- adottino il modello di cui al d.lgs. 231/2001;
- provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza.

L'Ente verifica che le società vigilate adempiano agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza chiedendo che annualmente, entro il mese di dicembre, l'organo direttivo trasmetta alla Giunta comunale una dettagliata relazione circa l'osservanza delle suddette prescrizioni.

PROGRAMMAZIONE: la misura verrà attuata per l'arco del triennio 2023-2025.



2.4.5 PARTE V^ - TRASPARENZA

La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell'intero impianto delineato dalla legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, come rinnovato dal d.lgs. 97/2016, la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta "accessibilità totale" è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

ANAC, inoltre, ha avuto modo di evidenziare che "*Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni*" (PNA 2022 pag. 36).

La trasparenza è attuata:

- attraverso la **pubblicazione dei dati e delle informazioni** elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";
- l'istituto **dell'accesso civico, classificato in semplice e generalizzato**.

2.4.5.1 La pubblicazione dei dati e delle informazioni in Amministrazione trasparente del Comune

L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al D.lgs. 33/2013, ha rinnovato la disciplina dei dati e delle informazioni da pubblicare sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. 97/2016.

Successivamente, ANAC - con il PNA 2022 (pagg 36 e 37) - dopo aver ricordato che "*... le amministrazioni che adottano il PIAO sono tenute a prevedere nella sezione anticorruzione una sottosezione dedicata alla programmazione della trasparenza. Essa è impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi...*", precisa che:

"Nella sottosezione vanno schematizzati (cfr. modello Allegato n. 2), per ciascun dato da pubblicare:

- la denominazione dell'obbligo di trasparenza;
- il dirigente responsabile dell'elaborazione dei dati (ove diverso da quello che li detiene e li trasmette per la pubblicazione);
- il dirigente responsabile della trasmissione dei dati (ove diverso dagli altri);
- il dirigente responsabile della pubblicazione dei dati;
- il termine di scadenza per la pubblicazione e quello per l'aggiornamento dei dati;



- il monitoraggio con l'indicazione di chi fa che cosa e secondo quali tempistiche".

schematizzando i principali contenuti della sottosezione del PIAO/PTCP dedicata alla trasparenza nell'Allegato 2 (del medesimo PNA 2022).

In ossequio a tali indicazioni operative, l'elaborato allegato alla presente sottosezione denominato "**Elenco obblighi di pubblicazione**" ripropone fedelmente i contenuti dell'Allegato n. 1 della citata deliberazione ANAC n. 1310/2016, schematizzati in conformità alle previsioni contenute nell'Allegato 2 del PNA 2022.

Si evidenzia, inoltre, la pubblicazione di dati, informazioni e documenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" (reperibile nella home page sito web istituzionale, visibile al link <http://www.comune.bassano.vi.it>) deve avvenire nel rispetto dei criteri generali di seguito evidenziati:

- 1) **Completezza:** la pubblicazione deve essere esatta, accurata e riferita a tutte le unità organizzative.
- 2) **Aggiornamento e archiviazione:** per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l'arco temporale cui lo stesso dato, o categoria di dati, si riferisce.
- 3) **Dati aperti e riutilizzo:** I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto dall'art. 7 D. Lgs. 33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore. È fatto divieto di disporre filtri o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".
- 4) **Trasparenza e privacy:** È garantito il rispetto delle disposizioni recate dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e dal Regolamento UE n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali.

La decorrenza, la durata delle pubblicazioni e la cadenza temporale degli aggiornamenti sono definite in conformità a quanto espressamente stabilito da specifiche norme di legge e, in mancanza, dalle disposizioni del D. Lgs. 33/2013.

Quando è prescritto l'**aggiornamento "tempestivo"** dei dati, ai sensi dell'art. 8 D. Lgs. 33/2013, la pubblicazione deve avvenire **nei 30 giorni** successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile.

2.4.5.2 Trasparenza e tutela dei dati personali

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.



In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati» par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1 lett. d).

Il d.lgs. 33/2013 all'art. 7-bis, c. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

Il Responsabile della elaborazione dei dati ha l'onere di verificare che il suo contenuto sia conforme a quanto sopra evidenziato.

2.4.5.3 Accesso civico

L'art. 5 del d.lgs. 33/2013, prevede al comma 1: *“L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione” (accesso civico semplice)*. Il comma 2, dello stesso art. 5, recita: *“Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione” obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013 (accesso civico generalizzato)*.

L'accesso civico, quindi, è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo nonché il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria. La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione soggettiva, è gratuita e non deve essere motivata.

L'ANAC suggerisce l'adozione, anche nella forma di un regolamento, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle diverse tipologie di accesso. In attuazione di quanto sopra, questa amministrazione si è dotata del **Regolamento per la disciplina delle diverse forme di accesso civico** con deliberazione di Giunta comunale n. 105 del 17/4/2018.

L'Autorità propone, inoltre, l'istituzione presso ogni amministrazione di un **“Registro delle richieste di accesso”** (il registro dovrebbe contenere l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione). Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in “amministrazione trasparente”, “altri contenuti – accesso civico”). In attuazione di tali indirizzi, questa amministrazione si è dotata del registro con deliberazione di Giunta comunale del 17/04/2018 n. 105.

Del diritto all'accesso civico, inoltre, deve essere data ampia informazione sul sito istituzionale dell'ente mediante pubblicazione in “Amministrazione trasparente” –Altri contenuti” - “Accesso civico” di:

- delle modalità per l'esercizio dell'accesso civico;
- del nominativo del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico;



- del nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;
- del registro delle istanze di accesso civico, da tenere costantemente aggiornato.

PROGRAMMAZIONE: è intenzione dell'amministrazione procedere nel corso del 2023 ad un aggiornamento della gestione del flusso informatico delle richieste in ingresso relative ad accessi documentali, civici semplici e civici generalizzati attraverso un'implementazione del software attualmente in uso per la gestione dei flussi documentali dell'Ente, che consentirà un monitoraggio più efficiente e tempestivo delle richieste pervenute, così come previsto nella sottosezione "Performance" del presente PIAO. L'aggiornamento del sistema sarà avviato entro il 30 giugno 2023 e concluso entro il giorno 31 dicembre 2023.

2.4.6 PARTE VI^A - MONITORAGGIO E RIESAME

Dopo le prime tre macrofasi (analisi del contesto, valutazione del rischio, trattamento del rischio) il processo di gestione del rischio corruttivo prevede l'implementazione della quarta, ed ultima, macro-fase del monitoraggio e riesame delle singole misure e del sistema nel suo complesso.

Monitoraggio e riesame periodico sono stadi essenziali dell'intero processo di gestione del rischio, che consentono di verificare attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione, nonché il complessivo funzionamento del processo consentendo, in tal modo, di apportare tempestivamente i correttivi che si rendessero necessari.

Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro:

- il **monitoraggio**: è l'"attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio". E' ripartito in due "sotto-fasi":- il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio; - il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- il **riesame** è invece: l'attività "svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso" (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46).

Con riferimento all'attuazione del monitoraggio, ANAC, con il PNA 2022 (pag. 42) ha avuto modo di precisare che "nelle amministrazioni di grandi dimensioni o con un elevato livello di complessità (es. dislocazione sul territorio di diverse sedi), occorre considerare che attribuire al solo RPCT la responsabilità del monitoraggio potrebbe non essere sostenibile, anche in relazione alla numerosità degli elementi da monitorare. Per tale ragione si possono pianificare sistemi di monitoraggio su più livelli, in cui il primo è in capo alla struttura organizzativa che è chiamata ad attuare le misure e il secondo è in capo al RPCT. Quando è pianificato un monitoraggio su più livelli, è importante ed utile prevedere, nel corso dell'anno, modalità di confronto tra il RPCT (e la struttura di supporto) e i responsabili dell'attuazione delle misure, ... Può esserci la sola autovalutazione dei responsabili dell'attuazione delle misure nelle aree in cui il rischio di corruzione è più basso. Mentre nelle aree a più alto rischio, questa modalità deve essere utilizzata sempre in combinazione con monitoraggi svolti dal RPCT. Quest'ultimo, a sua volta, si può coordinare con gli organi di controllo interni all'amministrazione/ente rispetto all'attività da verificare."

2.4.6.1 L'attuazione del monitoraggio nell'ente

Il monitoraggio delle misure nel Comune è svolto come di seguito indicato.



- in autonomia/autovalutazione dai Dirigenti di Area in relazione ai processi con valutazione complessiva di rischio di livello corruttivo “basso” e “medio” e sugli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (in relazione ai processi e obblighi di pubblicazione di rispettiva competenza);
- in coordinamento tra l'Ufficio di supporto, il Responsabile della prevenzione della corruzione e dei Dirigenti di Area per tutti i processi con valutazione di rischio di livello “Alto”.

Le attività di monitoraggio sono svolte con cadenza almeno semestrale; potendo, tuttavia, i succitati incaricati sempre disporre ulteriori verifiche nel corso dell'esercizio. Dette attività di monitoraggio hanno per oggetto sia l'attuazione delle misure, sia l'idoneità delle stesse, nonché l'attuazione delle misure di pubblicazione e trasparenza, e sono realizzate attraverso riscontri documentali e consultazione di banche dati o portali.

Degli esiti delle attività di monitoraggio svolte in autonomia dai Dirigenti di Area viene trasmessa specifica comunicazione al RPCT.

In occasione dei controlli successivi di regolarità amministrativa, il Segretario Comunale e i Dirigenti di Area (costituenti l'Unità di controllo), con la compartecipazione dell'Ufficio di supporto, oltre ai previsti controlli a campione sui provvedimenti e procedimenti adottati – inclusi quelli attinenti agli interventi del PNRR secondo il Piano di auditing che verrà approvato dal Segretario Comunale - procedono alla verifica dell'effettiva attuazione delle misure di prevenzione individuate in relazione ai singoli atti e procedimenti scrutinati.

Tutti i funzionari e i dipendenti hanno il dovere di fornire la necessaria collaborazione al RPCT e ai i Dirigenti di Area a all'Ufficio di supporto nello svolgimento delle predette attività di monitoraggio.

Tale dovere, se disatteso, dà luogo a provvedimenti disciplinari.

I dati relativi ai risultati del monitoraggio effettuato rispetto alle misure previste nella presente sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” costituiscono il presupposto della medesima sottosezione del PIAO dell'anno successivo²⁰.

I risultati del monitoraggio, inoltre, devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Ad integrazione e completamento della presente sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” si allegano i seguenti documenti:

- Catalogo dei processi;
- Descrizione dettagliata dei processi;
- Registro degli eventi rischiosi;
- Misurazione del livello di esposizione al rischio;
- Schede misure preventive;
- Elenco degli obblighi di pubblicità.

²⁰ PNA 2019 All. 1 pag. 49



SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente. Al 31 dicembre 2022 sono presenti n. 262 dipendenti, di cui n. 3 dirigenti a tempo indeterminato, 1 dirigente a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 e n. 1 dirigente a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2 del tuel - per l'ufficio Unità di progetto PNRR - ed I Segretario Generale.

TAB. 7 - Personale in servizio negli ultimi anni, valore rilevato al 31/12 di ciascun anno:

AREA	2018	2019	2020	2021	2022
Area 1^ - Risorse, Sviluppo	44	43	43	53	54
Area 2^ - Servizi alla Persona	44	43	45	48	57
Area 3^ - Museo Biblioteca Archivio	22	19	19	22	24
Area 4^ - Lavori Pubblici	59	60	59	66	64
Area 5^ - Urbanistica	37	37	36	41	43
Area Servizi di Staff (incluso Segretario Generale)	15	16	15	17	17
Polizia Locale	42	38	42	0	0
Unità di progetto PNRR	0	0	0	0	3
TOTALE	263	256	259	247	262



TAB. 8 - Personale dipendente in servizio al 31 dicembre 2022 suddiviso per categoria, per tipo di orario e per tipo di contratto:

CATEGORIA GIURIDICA	ORARIO DI LAVORO				Totale	TIPO DI CONTRATTO			TOTALE
	Part time 18-23 ore	Part time 24-29 ore	Part time 30-34 ore	Tempo pieno 35-36 ore		Tempo determinato, artt. 90 e 110	Aspettativa/ comando	Tempo indeterminato	
SEGRETARIO				1	1			1	1
DIRIGENTE				5	5	2		3	5
D3	1		1	9	11			11	11
D1	3	3	4	76	86	8	1	77	86
C	3	5	11	76	95	3	2	90	95
B3	1	2	2	24	29		1	28	29
B1				22	22			22	22
A			1	12	13			13	13
TOTALE	8	10	19	225	262	13	4	245	262

TAB. 9 - Personale dipendente in servizio al 31 dicembre 2022 suddiviso per fascia d'età:

FASCE D'ETÀ	2020	2021	2022
<=25	1	1	2
26-35	18	27	40
36-45	63	52	58
46-55	97	92	96
56-65	79	71	66
>=66	1	4	0
TOTALE	259	247	262
ETÀ MEDIA	43	41	44



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Premessa

L'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuove il lavoro agile come la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e sancisce che le disposizioni si applicano, in quanto compatibili, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Proprio in quest'ottica il Dipartimento della Funzione pubblica ha adottato la Direttiva n. 3/2017 contenente le linee guida in materia di lavoro agile.

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica, il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27. In questa maniera si è sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni. L'articolo 1 del DPCM del 23 settembre 2021 "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni" è intervenuto nel contesto attuale in cui il lavoro agile emergenziale era previsto come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, alternata alla presenza nelle sede di servizio, disponendo di ritornare, a decorrere dal 15 ottobre 2021, alla modalità ordinaria in presenza di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Con Decreto sottoscritto l'8 ottobre 2021 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione sono state rese note le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, nonché le condizioni per l'accesso al lavoro agile, tra cui l'obbligo di sottoscrivere l'accordo individuale di cui alla citata L. 81/2017.

Lavoro agile nel Comune di Bassano del Grappa

Con la Circolare n. 2, trasmessa con nota protocollo n. 20040 del 20/03/2020 ed adottata in coerenza con il DPCM 11.03.2020 e il D.L. n. 18 del 17.03.2020, l'Ente ha regolamentato l'istituto del lavoro agile o smart working, in funzione della necessità di una ampia diffusione del lavoro a distanza e flessibile finalizzata a incrementare, negli ambienti di lavoro, l'efficacia delle misure di contenimento adottate a livello nazionale e regionale dalle autorità competenti per far fronte all'epidemia Covid-19.

La citata Circolare è stata successivamente modificata ed aggiornata con "Circolare sulle modalità di lavoro, smart working, assenze, e novità normative per il periodo di emergenza Covid-19" n. 3/2020, trasmessa con nota protocollo n. 20785 del 25/03/2020, modificata con Circolare n. 5 del 02/04/2022-protocollo 22359/2022.

Attualmente, lo svolgimento del lavoro agile (smart working) nel Comune di Bassano del Grappa è stato disciplinato con Circolare n. 3/2022 "Circolare sulla disciplina del lavoro agile (smart working)", trasmessa con nota al protocollo n. 23210 del 08/04/2022.



L'introduzione del lavoro agile per il personale del Comune di Bassano del Grappa risponde alle seguenti finalità:

1. sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività;
2. razionalizzare spazi e dotazioni tecnologiche, da un lato ripensando la distribuzione dei collaboratori e l'uso dei locali, dall'altro assegnando dotazioni portabili senza duplicazioni;
3. rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
4. promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

Per poter avviare lo smart working devono essere necessariamente seguite le seguenti fasi:

- analisi di fattibilità e formulazione, a cura dei Responsabili degli uffici, del progetto di smart working, contenente l'identificazione delle attività da svolgere e degli obiettivi da raggiungere tramite la modalità di lavoro in regime di smart working, le eventuali fasce di disponibilità richieste al lavoratore, l'articolazione delle giornate in sede ed in regime di SW e gli ulteriori elementi che si riterranno necessari. In particolare, il Responsabile dovrà verificare che le attività, tenuto conto della natura e delle modalità di svolgimento, non richiedano una presenza continuativa del dipendente presso l'abituale sede di lavoro o che non prevedano un contatto costante con l'utenza o con i colleghi, per le quali non sia prevista una turnazione. Dovrà inoltre verificare che l'attività in modalità di SW sia compatibile con le esigenze di servizio;
- adesione da parte dei dipendenti addetti agli uffici interessati al progetto di lavoro agile. In caso di candidature superiori alle effettive disponibilità, l'Amministrazione, fermo restando i criteri di legge, potrà eventualmente stabilire propri criteri preferenziali;
- acquisizione dell'approvazione della richiesta da parte del dirigente di riferimento;
- sottoscrizione dell'accordo individuale di smart working. I contenuti essenziali dell'accordo individuale, stipulato per iscritto, relativo alle modalità di lavoro agile sono:
 - la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro anche con riguardo a come è esercitato il potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
 - la durata del progetto;
 - il preavviso in caso di recesso;
 - l'eventuale indicazione di fasce di contattabilità e/o di attività da svolgersi in determinate fasce orarie, in relazione a particolari esigenze organizzative od alle mansioni dei lavoratori interessati. Ulteriori eventuali disposizioni organizzative. Durante tali fasce, il lavoratore dovrà assicurarsi di essere nelle



- condizioni (anche tecniche) di ricevere telefonate ed email, e dovrà pertanto accertarsi di trovarsi in luogo idoneo a garantire la ricezione e la risposta, nonché nelle condizioni, se richiesto/necessario, di poter operare (scrivere mail, lettere, report, fare telefonate, etc);
- i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche ed organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.
5. partecipazione alle specifiche iniziative di informazione/formazione riguardanti: le modalità operative del progetto smart working, gli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, nonché le misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo degli strumenti dell'amministrazione anche ai fini della sicurezza del patrimonio informativo e della salvaguardia dei servizi.
- L'Amministrazione potrà esercitare la facoltà di recesso dall'accordo per giustificato motivo, con effetto immediato, a titolo esemplificativo, qualora il dipendente in smart working risulti inadempiente alle previsioni contenute nella presente Circolare o nell'accordo individuale o non sia in grado di svolgere l'attività ad esso assegnata in piena autonomia e nel rispetto degli obiettivi.

Nella seguente tabella sono riportati il numero di dipendenti che, al 31 dicembre 2022, hanno stipulato un contratto individuale di lavoro agile, distinti per Aree e sesso:

Area	F	M	Totale
Staff	8	1	9
Prima	8	6	14
Seconda	8	2	10
Terza	1	2	3
Quarta	1	0	1
Quinta	2	0	2
Totale	28	11	39



Il 16.11.2022 è stato stipulato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021. In linea con i più recenti CCNL degli altri comparti della contrattazione del pubblico impiego, esso prevede per la prima volta una disciplina contrattuale, al Titolo VI, per il lavoro a distanza, nelle due forme del lavoro agile e del lavoro da remoto.

La disciplina del Comune di Bassano del Grappa sull'istituto dello smart working è stata definita prima del CCNL per le Funzioni Locali, ma dopo l'entrata in vigore dei primi contratti in altri comparti del pubblico impiego, e con l'attenzione alla compatibilità delle previsioni sia al dato normativo primario, sia all'impostazione emergente dalla contrattazione collettiva. Per garantire la migliore attuazione delle disposizioni del CCNL di comparto, nel corso dell'anno 2023 la "Circolare sulla disciplina del lavoro agile (smart working)" protocollo n. 23210 del 08/04/2022 verrà vagliata ed eventualmente modificata per quanto necessario o opportuno. Verrà garantita quindi la necessaria informazione non solo alle rappresentanze dei lavoratori nelle previste forme di relazione sindacale e in seno all'Organismo paritetico per l'innovazione, ma soprattutto ai dipendenti con pubblicazione all'interno della intranet ed eventuali interventi formativi.

In questa sezione del Piano, l'Amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato. Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	Sì	≥ sì	>= sì	≥ sì
Unità in lavoro agile	39	≥39	>=39	≥39
Totale unità di lavoro in lavoro agile /totale dipendenti	14,88 %	≥ 14,88 %	≥14,88 %	≥ 14,88 %
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	≥100%	≥100%	≥100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	≥100%	≥100%	≥100%



3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. La parte, riguardante il Piano dei fabbisogni del personale (PTFP), è dettagliatamente descritta nell'Allegato "Organizzazione e Capitale umano" parte integrante del presente Piano.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DIPARTENZA	TARGET1° ANNO	TARGET2° ANNO	TARGET3° ANNO
Totale dipendenti	247	262	-	-
Cessazioni a tempo indeterminato	28	8	6	5
Assunzioni a tempo indeterminato previste	38	13	-	-
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	32*	-	-	-
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	85,7%			

*di cui personale cessato per pensionamento, mobilità esterna o dimissione di cui 24,28 e 32



3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

Il contratto vigente CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 al capo V “Formazione del personale” riconosce l'importanza della formazione del personale, in quanto svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. Infatti, la formazione valorizza il patrimonio professionale presente negli enti, garantisce l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, favorisce la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti ed incentiva comportamenti innovativi.

La Direttiva “Formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazione”, diffusa il 13 dicembre 2001, dal Dipartimento della Funzione pubblica, definisce la formazione come una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Pertanto, si deve assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui.

Al finanziamento delle attività di formazione è ordinariamente destinata una quota annua non inferiore all'1% del monte salari del personale dipendente. Il nuovo contratto CCNL Funzioni Locali prevede un meccanismo di progressione economica funzionale a remunerare il maggior grado di competenza ed esperienza professionale acquisito dai dipendenti basato su differenziali stipendiali, cui si accede all'esito di procedure selettive orientate a valorizzare la valutazione individuale, l'esperienza professionale maturata e l'accrescimento culturale conseguito anche attraverso la partecipazione a percorsi di formazione.

La formazione del Comune di Bassano

Questa Amministrazione è consapevole che è necessario accrescere il livello di formazione e di aggiornamento professionale del personale e che il primo tassello per investire sulle competenze è innalzare il livello di formazione dei dipendenti pubblici. L'acquisizione di nuove conoscenze rappresenta un processo strategico per il raggiungimento degli obiettivi di mandato e per l'adeguata tutela del territorio comunale ed il benessere della popolazione. Pertanto, si intende promuovere efficacemente la valorizzazione delle competenze del personale dipendente, con un'attenzione particolare ai nuovi inserimenti, anche al fine di attrarre, mantenere e sviluppare persone preparate e motivate e non disperdere il sapere di chi è in procinto di terminare la propria collaborazione con l'Ente.

L'osservazione dei dati recenti (2020-2022) della formazione presso il Comune di Bassano del Grappa evidenzia due fenomeni emergenti:

formazione a distanza: spinta in misura determinante dalla situazione pandemica 2020-2021, la formazione da remoto si afferma come modalità preponderante delle occasioni formative fruite dal personale. L'esperienza maturata ha consentito anche a regime e al di fuori di un contesto emergenziale di familiarizzare con le tecnologie, e riconoscere i vantaggi in termini di immediatezza e di risparmio di tempo nella fruizione;



Comune di Bassano del Grappa
Medaglia d'Oro al Valor Militare

micro-formazione: la formazione da remoto, consolida il ruolo degli “oggetti formativi” di breve durata. Infatti, quasi metà della formazione ha durata fino a 2 ore, e un terzo ha durata da 2 a 5 ore.

Nel complesso quindi la grande maggioranza della formazione è fruita in modo individuale, anche se pianificata e condivisa, e si inserisce in modo flessibile e puntuale negli ordinari tempi di lavoro del personale dipendente. Non mancano tuttavia percorsi individuali professionalizzanti di maggior durata, anche fino a 40 ore.

Questa situazione di contesto trova riscontro nelle tendenze rilevate a livello nazionale (Rapporto ANCI sulla formazione, 2021).

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

Prima del 1° aprile 2023 le amministrazioni del comparto Funzioni Locali sono chiamate ad attuare la transizione dall'ordinamento professionale del personale non dirigente basato sulle categorie A, B, C e D, introdotto dal CCNL 31.03.1999, a quello basato sulle Aree degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari ed elevata qualificazione. Imposto dal recente CCNL del 16.11.2022, tale passaggio impone una riflessione sui profili professionali che qualificano il personale dipendente in forza nelle pubbliche amministrazioni. La possibilità di una rinnovata definizione delle professionalità necessarie nell'attuale congiuntura, complessa e mutevole, può apparire il contesto favorevole per valutare l'adozione di un sistema di gestione delle risorse umane basato sulle competenze: le funzioni affidate ed obiettivi da realizzare evolvono nei contenuti e nelle modalità di esplicazione e richiedono precise professionalità, le quali sono sorrette e sviluppate dalle competenze. L'Amministrazione non può che riconoscere come prioritaria l'evoluzione professionale progressiva del proprio personale, e la riqualificazione nei casi di assegnazione a ulteriori mansioni o di acquisizione di un nuovo profilo professionale.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative:

L'adozione di strategie di gestione del pubblico impiego basate sulle competenze significa identificare i mestieri e le competenze di cui le persone hanno bisogno per svolgerli in tutti gli ambiti dell'organizzazione, costruire una cornice di strumenti e regole da utilizzare nei processi di rilevazione dei fabbisogni, reclutamento, selezione, valutazione, premialità, formazione e sviluppo professionale. Dotarsi di questi strumenti non può che essere quindi un'attività trasversale alle strutture preposte sia alla programmazione che alla gestione e formazione delle risorse umane. La metodologia è messa a disposizione da approfondimenti teorici di Fornez del Ministero della funzione pubblica, e può essere anche avvicinata tramite confronto con enti locali che hanno già sviluppato esperienze di questo tipo (vd. DPCM 22.07.2022 Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicato in GU n. 215 del 14.09.2022).

Lo sviluppo delle iniziative formative può contare sul budget annuale stanziato dal bilancio del Comune di Bassano del Grappa per la formazione, suddiviso per la formazione generale e trasversale, per la formazione di Area, e per il personale dirigente. Oltre a ciò, tuttavia, il novero delle opportunità formative utilizzabili può essere notevolmente ampliato senza ulteriori oneri, o con oneri minimi, accedendo alle risorse rese disponibili a titolo gratuito da enti, fondazioni, università, associazioni di categoria. In questo senso : convenzione con ANCI Veneto per il percorso formativo anno 2023, che comporta formazione senza ulteriori costi e senza limiti quantitativo di partecipazione per i dipendenti e gli amministratori, sulle principali tematiche (appalti, personale, ambiente, lavori pubblici...); adesione al programma INPS Valore PA, che comportata per massimo 8 dipendenti la partecipazione ad altrettanti percorsi di formazione specialistica negli ambiti della

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, redatto ai sensi dell'articolo 6, comma da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80



Comune di Bassano del Grappa

Medaglia d'Oro al Valor Militare

organizzazione e digitalizzazione dei servizi e nella gestione dei progetti europei; estensione al personale designato dai responsabili di Area del progetto Syllabus in collaborazione con il Dipartimento per la Funzione Pubblica, finalizzato alla valutazione e al rafforzamento delle competenze digitali del personale delle pubbliche amministrazioni; webinar tenuti da Formez o Fondazione IFEL, istituzioni che pubblicano regolarmente seminari on line di qualità con la relativa documentazione.

Anche le competenze del personale dipendente sono un patrimonio e una risorsa da utilizzare in una logica di condivisione: tanto sul piano della disseminazione delle conoscenze, quanto su quello della definizione e del miglioramento continuo dei singoli processi di lavoro in cui le conoscenze sono impiegate. In questo il ruolo del personale direttamente coinvolto può essere determinante per mettere a fattor comune le migliori prassi lavorative.

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione del personale

I dipendenti del Comune di Bassano del Grappa partecipano a corsi di formazione riconducibili le seguenti aree tematiche:

- Finanza, contabilità e tributi;
- Trasparenza e anticorruzione;
- Sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Sicurezza informatica;
- Innovazione digitale;
- Patrimonio, investimenti e finanziamenti;
- Appalti e contratti;
- Personale;
- Politiche sociali ed educative;
- Attività economico produttive;
- Soft skills.

I corsi di formazione sono organizzati dai seguenti Enti erogatori:

- Soggetti privati;
- Università;
- Formez-PA;
- IFEL- Fondazione ANCI,
- Altri soggetti pubblici.

A fianco ad essi è prevista anche la possibilità di realizzare di corsi o iniziative formative interne, con personale dipendente e strumenti dell'Amministrazione.



Sul piano qualitativo, per rispondere alle esigenze di rinnovamento e alle sfide straordinarie cui è chiamata l'intera Pubblica Amministrazione, la formazione deve essere:

- concreta: creare competenze per fare;
- rapida: andare al punto assorbendo il minor tempo possibile rispetto alle attività di istituto;
- flessibile: consentire l'attivazione di percorsi personalizzabili e stimolare lo sviluppo di competenze trasversali;
- standardizzante: non lasciare spazio a vuoti interpretativi o a deviazioni procedurali;
- just in time: rendere accessibile le informazioni quando sono necessarie, e con le modalità più adatte;
- coinvolgente: sviluppare la partecipazione attiva e il miglioramento condiviso.

Presso il Comune di Bassano del Grappa la formazione è strutturata su due livelli integrati. Sul piano generale, al Servizio Risorse Umane sono affidate le funzioni di coordinamento della programmazione delle iniziative formative, gestione diretta di corsi, adesione a progetti e programmi formativi nazionali e regionali, promozione di gruppi di lavoro e comunità di pratica e Sistema informativo sulla formazione. Alle singole Aree spettano invece l'organizzazione e fruizione di corsi specialistici o iniziative formative, nell'ambito dello specifico budget annuale assegnato e la partecipazione alla programmazione e al monitoraggio della formazione.

Il Ciclo della Formazione si articola nella rilevazione condivisa dei fabbisogni formativi, nella programmazione degli interventi, nella rendicontazione delle azioni svolte e dei risultati conseguiti, rilevati tramite uno specifico sistema informativo.

La programmazione dettagliata degli interventi formativi e il suo aggiornamento avvengono più volte nel corso dell'anno, a cura del Segretario generale, dirigente dell'U.O. Formazione, sentiti dirigenti e posizioni organizzative. La frequenza è indotta dalla possibilità di rendere flessibile e aperta l'inclusione nel piano delle diverse opportunità formative che si rendono disponibili nel corso dell'anno.

Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

Il Comune intende perseguire i propri obiettivi formativi attraverso l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- corsi di formazione (formazione generale trasversale, individualizzata, formazione iniziale e continua, percorsi di formazione professionalizzante, ...);
- corsi di formazione obbligatoria e addestramento in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e di formazione in materia di legalità, trasparenza ed anticorruzione;
- comunità di pratica: le comunità di pratica e di apprendimento sono gruppi aventi l'obiettivo di produrre conoscenza organizzata e di qualità, alla quale ogni membro ha libero accesso. In queste comunità, gli individui mirano a un apprendimento continuo attraverso la condivisione delle proprie conoscenze e di



quelle degli altri. Il fine della comunità è il miglioramento collettivo. Questa misura si presta particolarmente per la creazione di prassi comuni e la formazione in ambiti trasversali (appalti, micro-affidamenti, incarichi esterni, trasparenza e prevenzione della corruzione...).

Nei tre ambiti sopra individuati sono previsti i seguenti interventi durante il 2023:

- corsi di formazione generale: convenzione con ANCI Veneto per il percorso formativo anno 2023, adesione al programma INPS Valore PA; estensione al personale designato dai responsabili di Area del progetto Syllabus in collaborazione con il Dipartimento per la Funzione Pubblica, finalizzato alla valutazione e al rafforzamento delle competenze digitali del personale delle pubbliche amministrazioni;
- corsi di formazione obbligatoria e addestramento in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e di formazione in materia di legalità, trasparenza ed anticorruzione. Nel primo ambito sono da realizzare i corsi di formazione previsti nell'apposito piano di formazione ai sensi del D. Lgs 81/2008, in via di formale approvazione da parte dei dirigenti datori di lavoro su proposta del RSPP. Nel secondo ambito verranno realizzati un corso di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza e uno sul nuovo codice disciplinare per il personale dipendente;
- comunità di pratica: verrà ulteriormente sviluppato con la creazione di una comunità di pratica dedicato ai micro-affidamenti di servizi e forniture.

Ai sensi dell'art. 67 e 68 del CCNL 16.11.2022 è confermata l'effettuazione di specifiche iniziative formative per il personale che fruisce della modalità del lavoro agile e del lavoro da remoto, già prevista dalla "Circolare sulla disciplina del lavoro agile (smart working)" protocollo n. 23210 del 08/04/2022. Tali corsi sono già ora fruiti dai dipendenti in lavoro agile, sul portale dedicato allo smart working della Regione del Veneto, la quale ha condiviso tali risorse con le amministrazioni del territorio.

3.5 SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Premessa:

Ai sensi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ed in particolare il Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance", le Pubbliche Amministrazioni adottano sistemi di valutazione delle strutture e dei dipendenti. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il rispetto di tali disposizioni è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali. La



Comune di Bassano del Grappa

Medaglia d'Oro al Valor Militare

valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare.

Il Sistema di valutazione della performance nel Comune di Bassano del Grappa:

Il Sistema di valutazione della performance è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 360 del 27/12/2016, modificato con deliberazione n. 151 del 14/05/2019.

Il Sistema di valutazione della performance è da considerarsi parte integrante della presente sottosezione ed è pubblicato sul sito istituzionale del comune di Bassano del Grappa, alla sezione "Amministrazione trasparente".

In coerenza con il D. Lgs 150/2009, il sistema di valutazione della performance individuale del Comune di Bassano del Grappa si propone di:

- rafforzare la coerenza tra comportamenti dei dirigenti e del personale e attese di ruolo;
- favorire lo sviluppo professionale attraverso l'evidenziazione di gap tra competenze dimostrate e competenze attese;
- assicurare l'integrazione con il sistema di pianificazione e controllo;
- costituire la base per erogare le componenti retributive correlate alla performance individuale.

Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti:

Per valutare il conseguimento degli obiettivi di ruolo si utilizza la seguente scala di giudizi:

- Da 0 a 3,49: performance di ruolo non adeguata;
- Da 3,5 a 4,99: performance di ruolo al di sotto delle attese;
- Da 5 a 6,99: performance di ruolo in linea con le attese;
- Da 7 a 8,99: performance di ruolo in linea con le attese con aspetti di eccellenza;
- Da 9 a 10: performance di ruolo di rilievo eccezionale.

La valutazione individuale della performance di ruolo di ciascun dirigente è ottenuta come media aritmetica semplice dei punteggi finali attribuiti a ciascun obiettivo.

Per valutare la performance operativa, viene utilizzata la seguente scala di valutazione:

- Da 0 a 3,49: obiettivo non conseguito, ovvero conseguito parzialmente, ma con risultati inadeguati;
- Da 3,5 a 4,99: obiettivo parzialmente conseguito, con risultati positivi;



Comune di Bassano del Grappa

Medaglia d'Oro al Valor Militare

- Da 5 a 6,99: obiettivo conseguito;
- Da 7 a 8,99: obiettivo conseguito con aspetti di eccellenza;
- Da 9 a 10: obiettivo pienamente conseguito, con risultati eccellenti superiori alle aspettative.

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuto attribuendo al punteggio sugli obiettivi di ruolo un peso del 49% e al punteggio sugli obiettivi gestionali un peso del 51%. Alla retribuzione di risultato i responsabili di posizione accedono sulla base dei seguenti parametri:

- Valutazione compresa tra 8 e 10: 100% del risultato teorico;
- Valutazione compresa tra 7,99 e 6: 80%;
- Valutazione compresa tra 5,99 e 4,5: 50%;
- Valutazione inferiore: nessun incentivo.

Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti categoria A-D:

Per valutare la performance di ruolo dei dipendenti categoria A-D si utilizza la seguente scala di giudizi:

- Da 0 a 3,49: performance di ruolo non adeguata;
- Da 3,5 a 4,99: performance di ruolo al di sotto delle attese;
- Da 5 a 6,99: performance di ruolo in linea con le attese;
- Da 7 a 8,99: performance di ruolo in linea con le attese con aspetti di eccellenza;
- Da 9 a 10: performance di ruolo di rilievo eccezionale.

La valutazione individuale della performance di ruolo di ciascun collaboratore è ottenuta come media aritmetica semplice dei punteggi finali attribuiti a ciascun obiettivo.

Per valutare la performance operativa, viene utilizzata la seguente scala di valutazione:

- Da 0 a 3,49: contributo non adeguato;
- Da 3,5 a 4,99: contributo al di sotto delle attese;
- Da 5 a 6,99: contributo in linea con le attese;
- Da 7 a 8,99: contributo in linea con le attese con aspetti di eccellenza;
- Da 9 a 10: contributo di rilievo eccezionale.

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuto come media aritmetica ponderata del punteggio sugli obiettivi di ruolo (peso 70%) e del punteggio sugli obiettivi collettivi (peso 30%).



Per quanto riguarda la performance operativa, la valutazione coinvolge il dirigente, nel ruolo di valutatore, e il collaboratore nel ruolo di valutato. Gli obiettivi operativi sono assegnati collettivamente dal dirigente di Area, nell'ambito degli obiettivi della propria struttura.

3.6 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

Il Piano triennale delle Azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Bassano del Grappa per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. In conformità all'articolo 48 del D. Lgs n. 198/2006, le pubbliche amministrazioni predispongono il Piano Triennale delle Azioni Positive, quale strumento necessario per le attività di pianificazione e programmazione rivolte alla promozione della parità e delle pari opportunità.

Con il termine "azioni positive" si intende una serie di misure a carattere speciale che, in deroga al principio di uguaglianza formale, intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Si tratta inoltre di misure temporanee, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento.

L'attuazione delle azioni positive è oggetto di varie norme che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi. Si tratta in particolare della seguente normativa:

- Direttiva 2/2019, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";
- Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione nonché del Ministro per le Pari Opportunità recante Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- D. Lgs. n. 81 del 9 Aprile 2008 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n 15 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE e Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246";
- D. Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Il presente piano, rivolto innanzitutto ai dipendenti dell'Ente, ha lo scopo di definire i principali obiettivi e le azioni che lo stesso Ente intende intraprendere per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per prevenire situazioni di malessere e discriminazione del personale e quindi accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente, a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione comunale.



Successivamente alla fase di programmazione degli obiettivi e delle azioni specifiche, che avviene con la costituzione del presente piano, segue una fase più operativa di monitoraggio e verifica delle attività svolte fatta dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (di seguito C.U.G.).

Per il triennio 2023-2025, sulla base delle informazioni ricevute dal C.U.G., si confermano alcuni obiettivi del precedente Piano, non ancora completamente attuati, e si definiscono quelli nuovi, al fine di rafforzare il benessere organizzativo e lavorativo e creare un modello culturale inclusivo.

In linea con tutti gli altri strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va sempre inteso in evoluzione e, per questo motivo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere oggetto di aggiornamento ed integrazione per il triennio successivo.

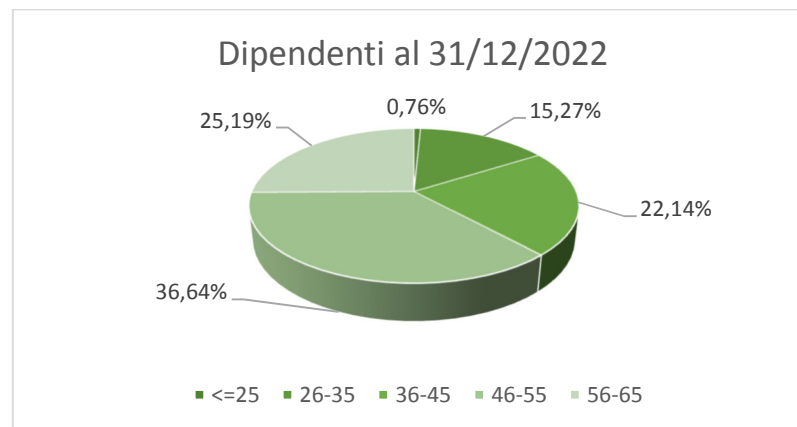
3.6.1 Il personale dell'Ente al 31/12/2022

Dall'analisi della dotazione organica dell'Ente al 31/12/2022 emerge un aumento della rappresentanza femminile che diviene pari al 58%, rispetto al 55% del 2021 e al 49% del 2020.

	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti al 31/12/2022	152	110	262
valori in %	58%	42%	

Analizzando l'età in classi, dal successivo grafico a torta, si nota che la maggior parte dei dipendenti (36,64%) ha un'età compresa tra i 46 e 55 anni. Inoltre, mentre per le donne l'età media è attorno ai 47 anni, per gli uomini risulta leggermente più alta e pari a 49 anni.

Età	Donne	Uomini	Totale
<=25	50,00%	50,00%	0,76%
26-35	75,00%	25,00%	15,27%
36-45	58,62%	41,38%	22,14%
46-55	52,08%	47,92%	36,64%
56-65	56,06%	43,94%	25,19%

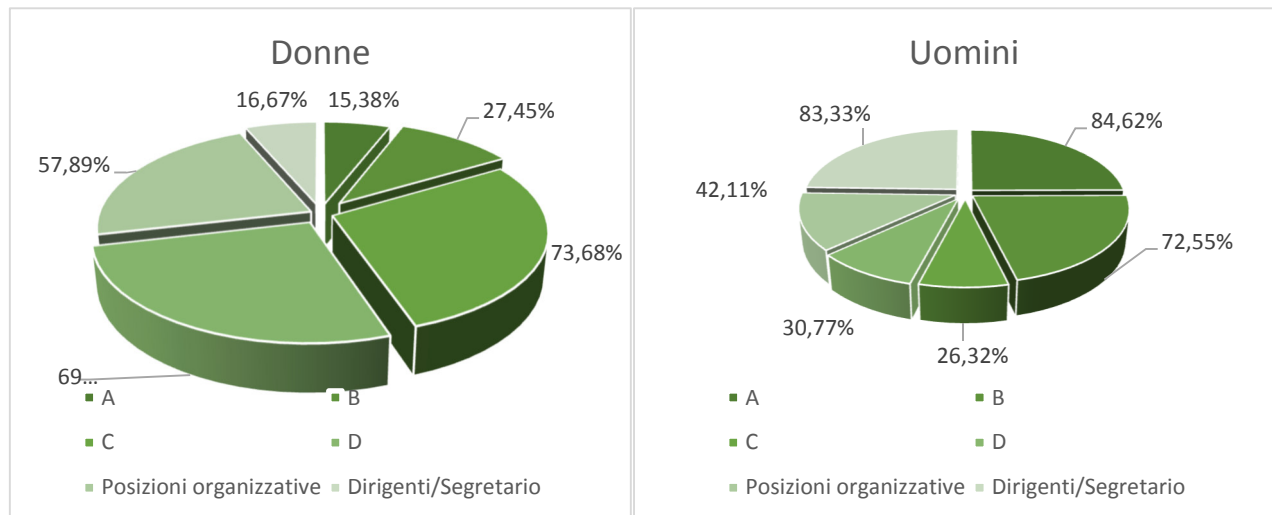


TAB. 11 - Personale per categoria giuridica e per genere:

CATEGORIA GIURIDICA	INDETERMINATO		DETERMINATO		TOTALE
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
A	2	11			13
B	14	37			51
C	68	24	2	1	95
D	47	24	7		78
Posizioni organizzative	11	8			19
Dirigenti/Segretario		4	1	1	6
Totale	142	108	10	2	262



CATEGORIA GIURIDICA	DONNE	UOMINI	TOTALE
A	15,38%	84,62%	4,96%
B	27,45%	72,55%	19,47%
C	73,68%	26,32%	36,26%
D	69,23%	30,77%	29,77%
Posizioni organizzative	57,89%	42,11%	7,25%
Dirigenti/Segretario	16,67%	83,33%	2,29%





I grafici sopra riportati evidenziano come la rappresentanza femminile sia superiore a quella maschile per le categorie C e D. Mentre per la categoria A, B e dirigenziale prevale la rappresentanza maschile.

Rispetto a quanto rilevato in occasione del precedente Piano Triennale, si registra un aumento significativo del personale in servizio che passa da 245 a 262 dipendenti.

3.6.2 Obiettivi ed azioni del P.A.P. 2023 – 2025

Il Piano delle azioni positive del Comune di Bassano del Grappa 2022-2024 è stato approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 395 del 23/12/2021. Il documento è da considerarsi parte integrante della presente sottosezione ed è pubblicato, completo degli allegati, sul sito istituzionale del comune di Bassano del Grappa, alla sezione "Amministrazione trasparente".

Come evidenziato in premessa, per il triennio 2023 – 2025, vengono confermati alcuni obiettivi del precedente piano mentre altri sono di nuova costituzione. Di seguito la tabella con il dettaglio:

Obiettivo	Azione	Soggetti coinvolti	Finanziamento	Periodo
Formazione in tema di pari opportunità	Formazione dei componenti del C.U.G. in materia di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e discriminazioni.	Ufficio Formazione	Servizio Risorse Umane	2023
	Promuovere incontri formativi a tutti i dipendenti e Dirigenti dell'Ente volti ad affrontare i seguenti temi: <ul style="list-style-type: none">- Diritti e Doveri del dipendente pubblico;- Organizzazione del lavoro;- Gestione dei conflitti e delle problematiche attinenti alle pari opportunità.	Ufficio Formazione	Servizio Risorse Umane	2023
Implementazione e valorizzazione di soluzioni organizzative innovative volte a migliorare il clima interno e il benessere organizzativo	Predisposizione del questionario sul benessere organizzativo e stress da lavoro correlato. Realizzazione dell'indagine presso i dipendenti dell'Ente.	Servizio Risorse Umane, C.U.G., R.S.U. Servizio Informativo Comunale	Non necessario	Impostazione del progetto 2023. Realizzazione dell'indagine 2023 -2024.
	Analisi dei risultati scaturiti dall'indagine sul benessere organizzativo e stress lavoro correlato. Individuazione di azioni di miglioramento per prevenire o gestire situazioni di disagio lavorativo.	Servizio Risorse Umane, U.O. Statistica C.U.G., R.S.U.	Non necessario	Analisi dei risultati 2023 Azioni 2024



Conciliazione tra vita lavorativa e vita professionale	Mappatura delle diverse tipologie di part – time attualmente previste all'interno dell'Ente.	Servizio Risorse Umane	Non necessario	2023-2025
	In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, favorire speciali forme di flessibilità oraria, anche eventualmente con sperimentazione di orari multiperiodali.	Dirigenti	Non necessario	2023-2025
Conoscenza e valorizzazione del capitale umano dell'Amministrazione	Studio ed individuazione di una soluzione per creare la banca dati delle competenze.	Servizio Risorse Umane, Servizio Informativo Comunale	Servizio Risorse Umane	2023-2025
	Creazione della banca dati delle competenze.	Servizio Risorse Umane, Servizio Informativo Comunale	Servizio Risorse Umane	2023-2025
Collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) e la Rete delle Pari Opportunità della Provincia di Vicenza	Implementazione sul sito nuovo Web dell'Ente di una sezione informativa sulla normativa, sul Piano delle Azioni Positive e sulle iniziative in tema di pari opportunità del Comitato Unico di Garanzia e della Rete delle Pari Opportunità della Provincia di Vicenza	Servizio Risorse Umane	Non necessario	2023-2025
	A seguito della sottoscrizione nel mese di dicembre 2021 del Protocollo d'Intesa per l'istituzione della Rete per le Pari Opportunità della Provincia di Vicenza, individuazione e implementazione di un progetto condiviso con la Rete contro le discriminazioni sui luoghi di lavoro.	Servizio Risorse Umane	Servizio Risorse Umane	2023-2025



SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in L. n. 113/2021, sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, c. 1, lett. b) e 19-bis, del D. Lgs. n. 150/2009, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organismo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del D. Lgs. n. 267/2000, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance;
- secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance adottato a livello di Ente e consultabile alla pagina del sito istituzionale, nella Sezione “Amministrazione trasparente”.

4.1 VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

Il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, “Riordino e potenziamento dei meccanismi strumentali di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59” prevede che ciascuna amministrazione pubblica si doti degli strumenti adeguati per l'attuazione dei controlli interni, in particolare per il controllo di gestione e il controllo strategico.

La vigente normativa in materia di programmazione e controllo dispone che l'Ente adotti idonei strumenti per rendicontare il proprio operato. Questa ricognizione deve avvenire in maniera sistematica e trasparente, per informare i cittadini del livello di realizzazione dei programmi e del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Il Comune di Bassano del Grappa ha disciplinato le modalità di svolgimento dei controlli interni con il “Regolamento sull'esercizio degli obblighi di trasparenza e sul sistema dei controlli interni, ai sensi del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, del Comune di Bassano del Grappa”, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 4 del 31 gennaio 2013, così come modificato con deliberazione consiliare n. 118 del 29/12/2015. Il Regolamento stabilisce che gli strumenti del controllo di gestione sono:

1. Il PEG – Piano annuale della performance è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 34 del 17/02/2022;
2. Controllo di gestione - Referto finale di Gestione e Relazione sulla Performance - Anno 2022 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 155 del 16/06/2022 ed unifica i contenuti previsti per il referto finale del controllo di gestione e quelli previsti per la relazione sulla performance, costituendo un



sistema che integra il ciclo della performance e il ciclo di programmazione economico finanziaria, e raccorda il ciclo della performance al sistema dei controlli interni. Nel 2021 sono stati definiti i centri di costo delle diverse aree; nel 2022 sono stati individuati dall'amministrazione alcuni centri di costo in base agli obiettivi che intende perseguire. Prosegue inoltre l'attività di implementazione della contabilità analitica. La misurazione di costi e ricavi svolge un importante ruolo di strumento informativo a supporto del sistema decisionale;

3. I Report di Monitoraggio dell'andamento della gestione, in corso d'anno, con periodicità almeno semestrale, finalizzati a individuare gli eventuali interventi correttivi da introdurre per recuperare gli scostamenti fra obiettivi prefissati e azioni realizzate e tra risorse impiegate e risultati conseguiti. L'ultimo monitoraggio è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 226 dell'11/08/2022.

MONITORAGGIO ATTUAZIONE PROGETTI PNRR

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 10/03/2022 è stato costituito il gruppo di progetto denominato "Gestione Progetti PNRR".

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 185 del 07/07/2022 sono state approvate le "Linee guida operative per l'attuazione del Recovery Plan" che definiscono nel dettaglio le funzioni, le competenze specifiche e gli aspetti organizzativi sull'operatività del gruppo di progetto, composto da due gruppi: il gruppo ristretto, caratterizzato da elevata specializzazione in materia di attuazione del Recovery Plan, e il gruppo allargato, la cui funzione si individua nel supporto per materia di competenza al gruppo ristretto. Inoltre nelle linee guida approvate sono state definite le attività programmatiche, le fasi di bilancio e di rendicontazione necessarie per l'attuazione da parte dell'Ente del Recovery Plan.

4.2 RISCHI CORRUTTIVI

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure programmate per la prevenzione della corruzione e la trasparenza si svolge secondo le modalità definite dalla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del presente documento.

In particolare, il monitoraggio delle misure nel Comune è svolto come di seguito indicato.

- in autonomia/autovalutazione dai Dirigenti di Area in relazione ai processi con valutazione complessiva di rischio di livello corruttivo "basso" e "medio" e sugli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (in relazione ai processi e obblighi di pubblicazione di rispettiva competenza);
- in coordinamento tra l'Ufficio di supporto, il Responsabile della prevenzione della corruzione e dei Dirigenti di Area per tutti i processi con valutazione di rischio di livello "Alto".

Le attività di monitoraggio sono svolte con cadenza almeno semestrale; potendo, tuttavia, i succitati incaricati sempre disporre ulteriori verifiche nel corso dell'esercizio. Dette attività di monitoraggio hanno per oggetto sia l'attuazione delle misure, sia l'idoneità delle stesse, nonché l'attuazione delle misure di pubblicazione e trasparenza, e sono realizzate attraverso riscontri documentali e consultazione di banche dati o portali.



Degli esiti delle attività di monitoraggio svolte in autonomia dai Dirigenti di Area viene trasmessa specifica comunicazione al RPCT.

In occasione dei controlli successivi di regolarità amministrativa, il Segretario Comunale e i Dirigenti di Area (costituenti l'Unità di controllo), con la compartecipazione dell'Ufficio di supporto, oltre ai previsti controlli a campione sui provvedimenti e procedimenti adottati – inclusi quelli attinenti agli interventi del PNRR secondo il Piano di auditing che verrà approvato dal Segretario Comunale - procedono alla verifica dell'effettiva attuazione delle misure di prevenzione individuate in relazione ai singoli atti e procedimenti scrutinati.

Tutti i funzionari e i dipendenti hanno il dovere di fornire la necessaria collaborazione al RPCT e ai i Dirigenti di Area a all'Ufficio di supporto nello svolgimento delle predette attività di monitoraggio.

Tale dovere, se disatteso, dà luogo a provvedimenti disciplinari.

I dati relativi ai risultati del monitoraggio effettuato rispetto alle misure previste nella presente sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” costituiscono il presupposto della medesima sottosezione del PIAO dell'anno successivo²¹.

I risultati del monitoraggio, inoltre, devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

²¹ PNA 2019 All. 1 pag. 49