



COMUNE DI DRENA

Provincia di Trento

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

**Approvato con deliberazione
della Giunta Comunale n. 45 di data 10/07/2023**

Indice

| | |
|--|--|
| PREMESSA | |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | |
| 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO | |
| 1.1 Analisi del contesto esterno | |
| 1.2 Analisi del contesto interno | |
| 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | |
| 2.1 Valore pubblico..... | |
| 2.2. Performance | |
| 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza | |
| A) Analisi del contesto esterno | |
| B) Analisi del contesto interno | |
| B.1 La Struttura Organizzativa | |
| B.2 Gestione associata con il Comune di Drena | |
| C) La Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi | |
| C.1 Valutazione del rischio | |
| C.2 Identificazione eventi rischiosi | |
| C.3 Analisi del rischio | |
| D) Trattamento del rischio e misure | |
| E) Le misure organizzative di carattere generale adottate per la prevenzione dei rischi e la trasparenza | |
| - Formazione | |
| - Controlli interni | |
| - Rotazione ordinaria del personale | |
| - Rotazione straordinaria del personale | |
| - Trasparenza | |
| - Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblower) | |
| - Il Codice di comportamento | |
| - Incarichi extraistituzionali | |
| - Autorizzabilità attività extraistituzionali | |

- Rispetto della normativa sulla scelta del contraente
- Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi
- Il Pantouflage
- Interventi finanziati con fondi PNRR. Disciplina del conflitto di interessi.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

- Gestione associata con il Comune di Drena.
- Competenze riservate alla Giunta comunale.
- Obiettivi gestionali operativi.
- Ulteriori incentivi.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

4. MONITORAGGIO.....

- Allegato A) Piano delle Performance**
- Allegato A1) Mappatura dei processi**
- Allegato B) Rappresentazione dei processi**
- Allegato C) Valutazione del rischio**
- Allegato D) Registro eventi rischiosi**
- Allegato E) Individuazione e programmazione delle misure per contenere i rischi corruttivi individuati**
- Allegato F) Trasparenza**
- Allegato G) Schede di valutazione del Segretario comunale e dei Responsabili di Servizio**
- Allegato H) Deliberazione di approvazione dei criteri per l'erogazione dell'area direttiva**
- Allegato I) Piano Triennali del fabbisogno del Personale**

PREMESSA

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività 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

Il D.L. 09.06.2021 n. 80 (*“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*), convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113, ha previsto all'art. 6 (*“Piano integrato di attività e organizzazione”*) che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, adottino un *“Piano integrato di attività e di organizzazione”*, in sigla PIAO, nell'ottica di 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 dei processi anche in materia di diritto di accesso (comma 1).

Il comma 6 del citato art. 6 del D.L. 80/2021, come modificato dall'art. 1, comma 12, lett. a), n. 3), del D.L. 30.12.2021 n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge 25.02.2022, n. 15, ha stabilito che con Decreto del Ministero della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è adottato un Piano Tipo, quale strumento di supporto alle pubbliche amministrazioni.

Il medesimo comma 6 ha previsto che nel Piano Tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Con Decreto del Ministero della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, n. 132 di data 30 giugno 2022 è stato approvato il regolamento che definisce il contenuto del PIAO, precisando che le pubbliche amministrazioni conformano il PIAO alla struttura e alle modalità redazionali secondo lo schema allegato al medesimo Decreto.

In base all'art. 6 del citato DM 132/2022 (comma 4) *Le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti procedono esclusivamente alle seguenti attività:*

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE e ANTICORRUZIONE (commi 1 e 2 dell'art. 6)

Riferimento art. 3, comma 1, lettera c) **Rischi corruttivi e trasparenza**, n. 3) mappatura dei processi mediante aggiornamento di quella esistente, considerando quali aree a rischio corruttivo quelle relative a:

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

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

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO (comma 3 dell'art. 6)

Riferimento art. 4, comma 1,

lettera a) Struttura Organizzativa:

- organigramma, livelli di responsabilità organizzativa, Posizioni Organizzative;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre specificità del modello organizzativo.

lettera b) Organizzazione del lavoro agile:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme, tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione;
- i contributi di miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia.

lettera c) n. 2: Piano triennale dei fabbisogni di personale:

- Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente, con specificazione dell'inquadramento professionale;
- Programmazione strategica delle risorse umane e del fabbisogno.

In questa sottosezione, l'allegato al citato D.M. n. 132 di data 30 giugno 2022 inserisce anche la Formazione del personale.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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.

APPROVAZIONE DEL PIAO

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è approvato dalla giunta comunale, in coerenza con il Documento Unico di Programmazione, bilancio di previsione e nota integrativa 2023-2025, approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 6/04/2023.

PUBBLICAZIONE DEL PIAO

Il Dipartimento della Funzione pubblica ha reso accessibile la piattaforma <http://piao.dfp.gov.it> che consente alle pubbliche amministrazioni il caricamento e la pubblicazione del Piano e la consultazione dei documenti di programmazione da parte di tutti i cittadini.

Il PIAO è inoltre pubblicato nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'ente.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE:

COMUNE DI DRENA

Provincia di Trento

ENTE CON MENO DI CINQUANTA DIPENDENTI

INDIRIZZO:

Via Roma, n. 12 – 38074 DRENA (TN)

CODICE FISCALE:

84000770226

PARTITA IVA:

00308920222

RAPPRESENTANTE LEGALE:

SINDACA – Giovanna Chiarani

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022:

5

TELEFONO:

0464/541170

SITO INTERNET:

<https://ww.comune.drena.tn.it>

PEC:

comune.drena@emailpec.eu

EMAIL:

info@comune.drena.tn.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Dopo la profonda recessione del 2020 l'economia italiana ha registrato una vigorosa ripresa: sei trimestri di crescita superiore alle aspettative, che nel secondo trimestre del 2022 ha portato il PIL a superare di 0,6 punti percentuali il livello medio del 2019, l'anno precedente l'esplosione della pandemia. In un contesto di progressivo superamento dell'emergenza sanitaria e delle relative restrizioni, la ripresa è stata sostenuta non solo dai consumi, con il forte contributo dei servizi turistici nella fase più recente, ma anche dagli investimenti e dalle esportazioni, a dimostrazione della dinamicità del sistema produttivo. Nei primi sette mesi del 2022 il livello medio di occupazione è cresciuto del 3,1 per cento sullo stesso periodo del 2021, oltrepassando quello dei mesi precedenti la pandemia.

Le prospettive economiche sono apparse, tuttavia, meno favorevoli nella seconda metà del 2022 registrando un peggioramento della fiducia delle imprese e una flessione di diversi indicatori congiunturali, tra cui l'indice della produzione industriale.

L'economia globale e l'economia europea sono in marcato rallentamento a causa dell'aumento dei prezzi dell'energia (dovuto non solo alla ripresa della domanda mondiale, ma anche e soprattutto alla politica di razionamento delle forniture di gas naturale all'Europa intrapresa dalla Russia già l'anno scorso e poi inasprita dopo l'aggressione all'Ucraina, anche in risposta alle sanzioni dell'Unione europea) e al repentino rialzo dei tassi d'interesse in risposta alla salita dell'inflazione.

Le manovre finanziarie che si sono succedute nel corso del 2022 sono state volte a limitare gli effetti negativi di quanto sopra sugli operatori pubblici e privati. Le manovre nazionali hanno inciso in particolare sui prezzi dei carburanti e, per quanto riguarda gli Enti Locali con l'erogazione di contributi al fine del mantenimento dell'erogazione dei servizi e della loro qualità.

Nel 2022 si sono concretizzate le misure e l'assegnazione dei fondi a valere sul PNRR, dei quali anche gli Enti Locali risultano quali soggetti attuatori dei progetti.

Anche il 2023 risulterà pesantemente condizionato dalla situazione internazionale, dall'incremento dell'inflazione e dei tassi di interesse, con le conseguenti ripercussioni sulla crescita economica. Le previsioni per il 2023 vedono l'inflazione in aumento anche se con valori inferiori rispetto agli ultimi mesi del 2022. Al fine di limitare l'inflazione sono attesi ulteriori aumenti nei livelli dei tassi di interesse. Tali fattori hanno comportato una revisione al ribasso nelle stime della crescita economica per l'anno 2023.

Scenario economico nazionale ed obiettivi del Governo

Il 6 aprile 2022 il Consiglio dei ministri ha approvato Il Documento di economia e finanza per il 2022 e la sua Nota di aggiornamento il 28 settembre. Con la NADEF la previsione di aumento del PIL per il 2022 viene rivista al rialzo, al 3,3 per cento dal 3,1 dello scenario programmatico del DEF, grazie alla crescita superiore al previsto registrata nel primo semestre e pur scontando una lieve flessione del PIL nella seconda metà dell'anno. A subire gli effetti dell'indebolimento del ciclo internazionale ed europeo è, invece, la crescita prevista per il 2023, che scende allo 0,6 per cento dal 2,4 indicato nel DEF. Le previsioni di crescita del PIL per il 2024 e il 2025 restano invariate rispetto al DEF, rispettivamente all'1,8 e all'1,5 per cento.

L'aggiornamento della previsione evidenzia anche un rialzo del sentiero dell'inflazione e della crescita salariale; si continua comunque a prevedere che il tasso di inflazione cominci a scendere entro la fine di quest'anno. Nelle proiezioni aggiornate per il 2022, la finanza pubblica beneficia del positivo andamento delle entrate e della moderazione della spesa primaria sin qui registrati quest'anno, mentre risente dell'impatto sul servizio del debito dell'aumento dei tassi di interesse e della rivalutazione del nozionale dei titoli di Stato indicizzati all'inflazione.

Nel 2023 l'aggiustamento all'elevata inflazione registrato quest'anno farà salire la spesa pensionistica; permarranno altresì gli effetti del rialzo dei tassi d'interesse e accelereranno gli investimenti pubblici. Le rimanenti componenti della spesa primaria avranno, invece, una dinamica moderata; le entrate continueranno a crescere a un buon ritmo, sia pure inferiore a quello del 2022 per via della discesa della

crescita nominale.

Per quanto riguarda il 2024 e il 2025, si conferma un andamento nel complesso moderato della spesa primaria corrente e un'elevata dinamica degli investimenti pubblici, che saliranno fino al 3,7 per cento del PIL nel 2025, da una media del 2,7 per cento nel biennio 2021-22. Le entrate tributarie cresceranno moderatamente nel 2024 e più rapidamente nel 2025.

Quadro macroeconomico programmatico (variazioni percentuali, salvo ove non diversamente specificato)

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|
| PIL | 6,7 | 3,3 | 0,6 | 1,8 | 1,5 |
| Importazioni | 14,7 | 14,3 | 1,9 | 4,3 | 3,4 |
| Esportazioni | 13,4 | 10,4 | 1,5 | 4,2 | 3,3 |
| Consumi privati | 5,2 | 3,9 | 0,6 | 1,3 | 1,4 |
| Spesa della PA | 1,5 | 0,7 | -1,8 | -0,5 | 0,2 |
| Investimenti | 16,5 | 9,2 | 3,0 | 4,1 | 2,7 |
| Inflazione programmata | 1,9 | 7,1 | 4,3 | | |
| Tasso di disoccupazione | 9,5 | 8,2 | 8,0 | 7,7 | 7,5 |

Fonte: Nota di Aggiornamento del Documento di economia e finanza 2022

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Il 30 aprile 2021 il Governo ha trasmesso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) alla Commissione europea, che ha valutato positivamente il Piano a fine giugno per la successiva approvazione da parte del Consiglio UE dell'Economia e delle finanze (13 luglio 2021). Il Piano deve essere realizzato entro il 2026 anche attraverso una serie di decreti attuativi.

| Composizione delle risorse | Importi | Tempi |
|--|-----------|-----------|
| Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) | 191,5 mld | 2021-2026 |
| Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU) | 13 mld | 2021-2022 |
| Fondo complementare nazionale | 30,6 mld | 2021-2026 |

Il PNRR è impostato nelle 6 missioni previste dal Next Generation EU:

- Missione 1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA
- Missione 2 - RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA
- Missione 3 - INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITA' SOSTENIBILE
- Missione 4 - ISTRUZIONE E RICERCA
- Missione 5 - INCLUSIONE E COESIONE
- Missione 6 - SALUTE

Il piano comprende anche riforme abilitanti in tema di semplificazione e concorrenza, riforme orizzontali trasversali a tutto il piano legate in particolare al concetto di equità e pari opportunità, oltre a riforme settoriali tra cui la riforma della PA impostata su quattro assi:

- Accesso → ricambio generazionale attraverso procedure più snelle ed efficaci
- Competenze → adeguamento delle conoscenze e capacità organizzative
- Buona amministrazione → semplificazione normativa e amministrativa
- Digitalizzazione → strumento trasversale per realizzare le riforme

L'ammontare di risorse effettivamente spese per i progetti del PNRR nel corso del 2022 è inferiore alle proiezioni presentate dal Governo nel DEF2022 per il ritardato avvio di alcuni progetti che riflette, oltre ai tempi di adattamento alle innovative procedure del PNRR, gli effetti dell'impennata dei costi delle opere pubbliche.

L'attuazione del Piano ha rispettato le tappe concordate con la Commissione europea, che ha dato il via libera all'erogazione a favore dell'Italia della seconda tranche di contributi e prestiti, per 21 miliardi, relativa ai 45 obiettivi conseguiti nel primo semestre 2022.

Scenario economico locale ed obiettivi programmatici provinciali

La Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza Provinciale (NADEFP) 2023-2025 si colloca in un contesto in cui, anche nel 2022 l'economia sta proseguendo il trend favorevole del 2021 (i dati nazionali sul terzo trimestre sono confortanti ed anche in Trentino si prevedono valori crescenti grazie alla tenuta di tutti i comparti) mentre gli effetti del conflitto bellico, della crisi dei prezzi dell'energia ed il livello raggiunto dall'inflazione sono segnali di criticità ed attenzione. Obiettivo primario della programmazione provinciale è di garantire la messa a terra dei circa 2,5 miliardi di risorse derivanti dal PNRR/PNC, dai fondi strutturali della programmazione europea 2021-2027, dai fondi statali che finanziano strutture e infrastrutture, con particolare riferimento a quelle afferenti le Olimpiadi invernali 2026.

Nel 2022 il PIL del Trentino, a prezzi correnti, supererà i 22,6 miliardi di euro, con un incremento di oltre 1,4 miliardi rispetto al valore del 2021. In termini di contributi alla crescita, la domanda interna fornisce un sostanziale apporto positivo, sostenuta dai consumi delle famiglie (+1,9 punti) e dagli investimenti (+1,6 punti). La domanda estera fornisce un contributo positivo più che controbilanciato però dalle importazioni. Le prospettive per l'anno 2023 scontano i rischi orientati ad un mercato ribasso connessi all'approvvigionamento di gas, alla dinamica inflattiva, nonché al rallentamento del commercio internazionale e all'aumento dei tassi di interesse, che influenzano il contesto macroeconomico generale.

La crescita attesa del PIL trentino nel 2023 risulta ridimensionata rispetto alle precedenti previsioni e potrebbe variare tra un tasso di crescita dello 0,7% prospettato nello scenario più favorevole e la sostanziale stagnazione (0,2%). Nel biennio successivo si prevede una tendenza al riallineamento della dinamica economica provinciale in un sentiero di crescita seppur con una dinamica attenuata prevedendo una crescita del PIL dell'1,5% nel 2024 e dell'1,4% nel 2025 (in uno scenario meno favorevole i tassi di espansione potrebbero essere leggermente più bassi (1,3% nel 2024 e 1,2% nel 2025).

Gli obiettivi programmatici provinciali.

Le politiche del DEFP sono collegate alle sette aree strategiche e agli obiettivi di medio lungo periodo definiti dal Programma di Sviluppo Provinciale (PSP):

1. Area strategica "Per un Trentino della conoscenza, della cultura, del senso di appartenenza e delle responsabilità ad ogni livello";
2. Area strategica "Per un Trentino che fa leva sulla ricerca e l'innovazione, che sa creare ricchezza, lavoro e crescita diffusa";
3. Area strategica "Per un Trentino in salute, dotato di servizi di qualità, in grado di assicurare benessere per tutti e per tutte le età";
4. Area strategica "Per un Trentino dall'ambiente pregiato, attento alla biodiversità e vocato a preservare le risorse per le future generazioni";

5. Area strategica “Per un Trentino sicuro, affidabile, capace di prevenire e di reagire alle avversità”;
6. Area strategica “Per un Trentino di qualità, funzionale, interconnesso al suo interno e con l’esterno”;
7. Area strategica “Per un Trentino Autonomo, con istituzioni pubbliche accessibili, qualificate e in grado di creare valore per i territori e con i territori”.

Il Protocollo d’Intesa in materia di Finanza Locale 2023

In data 28 novembre 2022 è stato sottoscritto il Protocollo d’Intesa in Materia di Finanza Locale per il 2023. Il Protocollo d’Intesa tiene conto del quadro giuridico, istituzionale e finanziario determinato dall’attuale situazione economica. L’obiettivo primario della Provincia e delle Autonomie Locali è infatti quello di incentivare i segnali di ripresa economica dopo la crisi pandemica e di salvaguardare la tenuta socio-economica del Trentino, a mezzo di interventi sia generali che mirati, posti in essere da parte dei diversi soggetti pubblici interessati.

I contenuti principali del Protocollo d’Intesa in Materia di Finanza Locale per il 2023 sono di seguito riassunti:

- Introduzione del “Fondo emergenziale straordinario a sostegno della spesa corrente dei Comuni” di 40 milioni di euro in cui: una quota pari a 20 milioni è ripartito sulla base dell’incidenza della media della spesa corrente (impegni di spesa titolo 1) 2020-2021 desunta dai rendiconti di gestione dei singoli comuni sulla media complessiva della spesa corrente 2020-2021 dell’intero comparto dei comuni; un importo pari a 3 milioni di euro è ripartito in modo da garantire la quota del trasferimento ex FIM accertata in parte corrente in sede di rendiconto di gestione nel biennio 2020-2021 e, infine, una quota di circa 17 milioni ripartita sulla base dei medesimi criteri definiti con la deliberazione della Giunta Provinciale assunta d’intesa con il Consiglio delle Autonomie Locali, che ha disposto il riparto dei contributi provinciali per il caro energia del 2022.
- Rapporti finanziari con lo Stato: recepimento a livello provinciale ed erogazione ai Comuni dei ristori assegnati dallo Stato e riproposizione della certificazione Covid-19 assolte per il tramite della Provincia Autonoma di Trento.
- Fondo Perequativo: quantificazione del Fondo Perequativo/Solidarietà, dei trasferimenti compensativi e del Fondo Specifici Servizi Comunali. Rinvio della definizione dell’aggiornamento del modello di riparto del fondo. Sono confermati i trasferimenti compensativi in essere e l’inserimento di nuovi trasferimenti per rinnovi contrattuali. Vengono stanziati le risorse per l’adeguamento delle indennità di carica e dei gettoni di presenza degli amministratori locali come previsto dall’art. 1 comma 1 lettera c) della L.R. 5/2022.
- Risorse per gli investimenti: il Protocollo d’intesa prevede in prima istanza - in ragione dei maggiori importi dei trasferimenti assegnati per l’aumento dei costi energetici - di assegnare a valere sul Fondo Investimenti Minori per il 2023 le quote a compensazione dell’operazione di estinzione anticipata dei mutui. Il Protocollo contiene tuttavia l’impegno della Giunta Provinciale a rendere disponibile anche per gli anni 2024 e 2025, compatibilmente con il quadro finanziario complessivo, un volume di risorse annuale coerente con quelle assegnate nell’anno 2022. Per quanto riguarda il Fondo per gli investimenti programmati dai comuni la PAT si impegna a rendere disponibili anche per il 2023 uno stanziamento pari ad € 40 milioni da individuare in sede di assestamento di bilancio. In pendenza dei rinnovi per le grandi concessioni idroelettriche sono stimate in circa 50 milioni di euro le risorse assegnate ai comuni dall’Agenzia provinciale per le risorse idriche e l’energia.
- Viene confermato il Fondo a sostegno degli interventi relativi all’edilizia scolastica comunale e asili nido, introdotto dall’integrazione al Protocollo d’intesa in materia di finanza locale per il 2022.
- IMIS: conferma fino al 2023 delle agevolazioni in materie di aliquote e agevolazioni introdotte negli scorsi esercizi, rinvio della definizione di esenzioni ed agevolazioni per le Cooperative Sociali e Onlus, adeguamento alla normativa nazionale in materia di abitazione principale.

- Rinvio al 2024 della modifica dei modelli tariffari del servizio idrico.
- Disciplina del personale dei comuni: per l'anno 2023 viene confermata la disciplina in materia di personale, come introdotta dal Protocollo di Finanza Locale 2022, e relativa integrazione firmata dalle parti in data 15 luglio 2022 e come disciplinato dalle deliberazioni della Giunta Provinciale n. 1798 dd. 07/10/2022. Viene estesa anche per il 2023 la possibilità per i Comuni di assumere a tempo determinato, anche a tempo parziale, e per la durata massima di un anno non rinnovabile, personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti agli adempimenti connessi con l'erogazione del beneficio di cui all'art. 119 del DL 34/2020 (bonus 110%) e per l'attuazione dei progetti del PNRR.
- Obiettivi di riqualificazione della spesa corrente: viene sospesa anche per il 2023 la definizione dell'obiettivo di quantificazione della spesa corrente. Le parti condividono l'opportunità di valutare nuove metodologie di razionalizzazione della spesa che, nel rispetto degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e, tenuto conto degli esiti del raggiungimento del piano di miglioramento provinciale 2012-2019, introducano anche elementi di tipo qualitativo.

Termini per l'approvazione dei bilanci degli Enti Locali

Termini per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025: viene stabilito di uniformare il termine di approvazione dei bilanci di previsione dei comuni trentini a quanto stabilito a livello nazionale.

L'art. 1 comma 775 della L. 29 dicembre 2022 n. 197 – Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025 ha stabilito in via eccezionale il differimento al 30 aprile 2023 del termine per la deliberazione del Bilancio di Previsione 2023-2025 degli Enti Locali, successivamente prorogato al 31 luglio 2023.

1.2 Analisi del contesto interno.

CONSIGLIO COMUNALE DI DRENA nr. 12 componenti

GIUNTA COMUNALE n. 4 componenti (n. 3 Assessori più il Sindaco)

Decreto del Sindaco n. 9 di data 1/10/2020 e n. 2 di data 17/02/2023 – Nomina dei componenti della Giunta comunale, tra cui la Vicesindaco e ripartizione incarichi tra gli assessori.

In questa sezione sono esposte le condizioni interne dell'ente, sulla base delle quali fondare il processo conoscitivo di analisi generale di contesto che conduce all'individuazione degli indirizzi strategici.

Popolazione

1. Andamento demografico

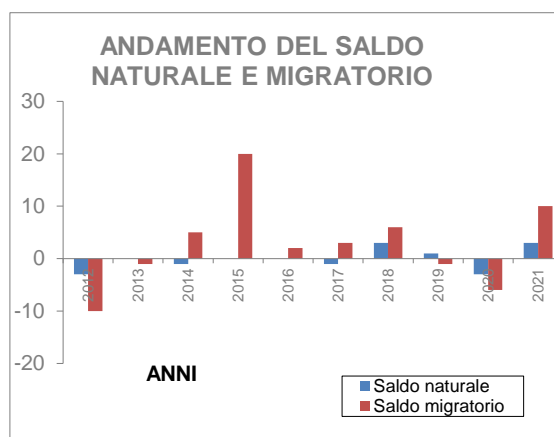
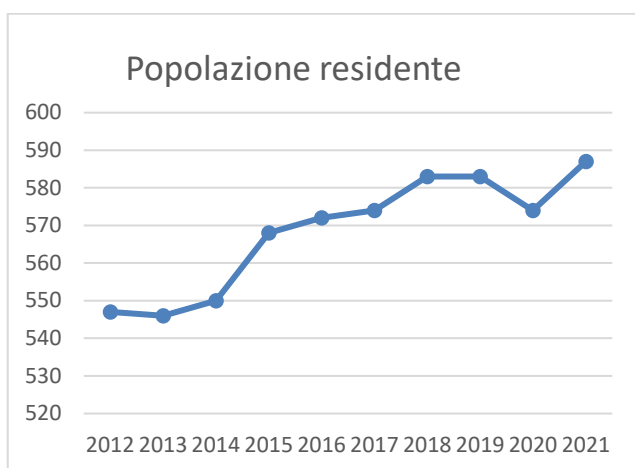
Nel Comune di Drena alla fine del 2021 risiedono 587 persone, di cui 297 maschi e di 290 femmine, distribuite su 8,56 kmq.

Nel corso dell'anno 2021:

- Sono stati iscritti 7 bimbi per nascita e 31 persone per immigrazione;
- Sono state cancellate 4 persone per morte e 21 per emigrazione.

Il saldo demografico fa registrare un decremento pari a 13 unità.

| Dati demografici | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------------------|-------|------|------|-------|-------|-------|------|------|-------|-------|
| Popolazione residente | 547 | 546 | 550 | 568 | 572 | 574 | 583 | 583 | 574 | 587 |
| Maschi | 269 | 269 | 278 | 285 | 282 | 278 | 288 | 292 | 289 | 297 |
| Femmine | 278 | 277 | 272 | 283 | 290 | 296 | 295 | 291 | 285 | 290 |
| Famiglie | 231 | 237 | 246 | 256 | 257 | 258 | 265 | 263 | 257 | 257 |
| Stranieri | 0 | 0 | 0 | 36 | 33 | 36 | 40 | 39 | 38 | 42 |
| n. nati (residenti) | 3 | 5 | 1 | 6 | 6 | 8 | 5 | 4 | 3 | 7 |
| n. morti (residenti) | 6 | 5 | 2 | 6 | 6 | 9 | 2 | 3 | 6 | 4 |
| Saldo naturale | -3 | 0 | -1 | 0 | 0 | -1 | 3 | 1 | -3 | 3 |
| Tasso di natalità (*1000) | 5,48 | 9,16 | 1,82 | 10,56 | 10,49 | 13,94 | 8,58 | 6,86 | 5,23 | 11,93 |
| Tasso di mortalità (*1000) | 10,97 | 9,16 | 3,64 | 10,56 | 10,49 | 15,68 | 3,43 | 5,15 | 10,45 | 6,81 |
| n. immigrati nell'anno | 23 | 15 | 24 | 31 | 21 | 23 | 24 | 21 | 17 | 31 |
| n. emigrati nell'anno | 33 | 16 | 19 | 11 | 19 | 20 | 18 | 22 | 23 | 21 |
| Saldo migratorio | -10 | -1 | 5 | 20 | 2 | 3 | 6 | -1 | -6 | 10 |



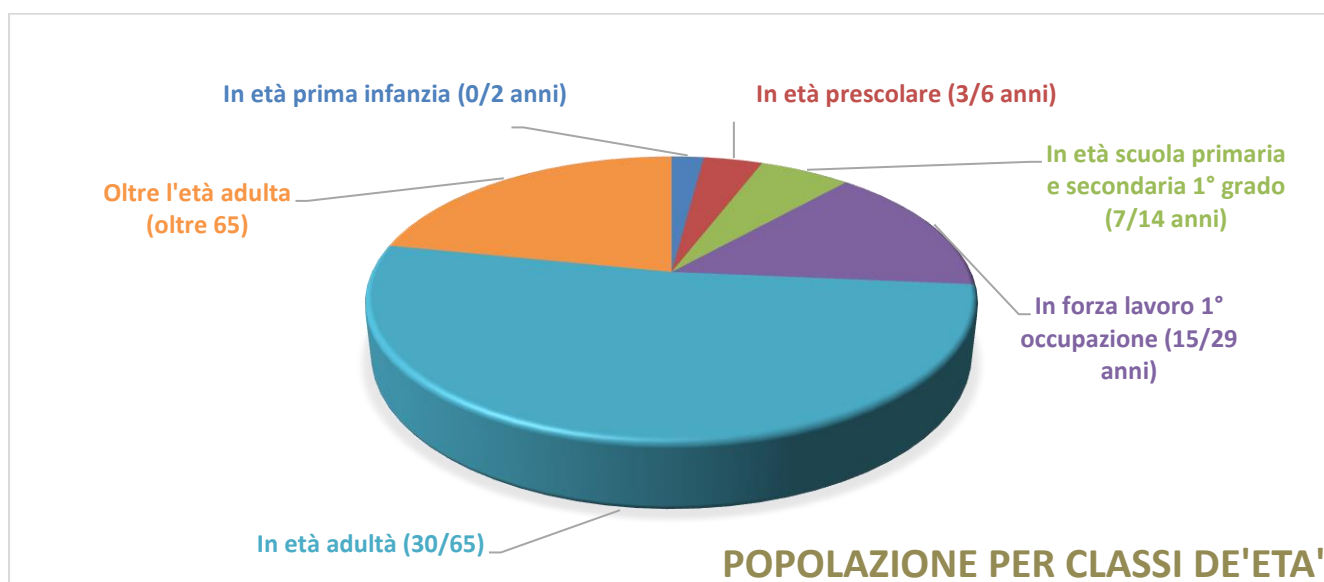
La dinamica naturale fa registrare una diminuzione di 3 unità.

La dinamica migratoria fa registrare una diminuzione di 10 unità.

Nel 2021 il numero delle famiglie è pari a 257 senza variazioni rispetto all'anno precedente.

La struttura della popolazione residente nel Comune di Drena, vista per classe d'età, fa notare come la fascia compresa tra i 30-65 anni, che corrisponde a quella produttiva, supera la metà della popolazione residente.

| Popolazione divisa per fasce d'età | 2021 |
|--|------|
| Popolazione al 31/12 | 587 |
| In età prima infanzia (0/2 anni) | 12 |
| In età prescolare (3/6 anni) | 22 |
| In età scuola primaria e secondaria 1° grado (7/14 anni) | 34 |
| In forza lavoro 1° occupazione (15/29 anni) | 87 |
| In età adultà (30/65) | 304 |
| Oltre l'età adulta (oltre 65) | 128 |



Situazioni e tendenze socio – economiche

Nell'anno 2021 n. 2 bambini residente a Drena in fascia di età 0-3 anni, hanno frequentato l'asilo nido comunale di Dro con il quale sussiste una convenzione per tale servizio. È stata sottoscritta una convenzione con la Cooperativa Sociale Tagesmutter "Il Sorriso" per il servizio di nido familiare-Tagesmutter, per soddisfare la richiesta di 2 utenti residenti.

Per quanto concerne le cremazioni si nota una propensione a tale forma di sepoltura rispetto a quelle tradizionali (inumazione o tumulazione) (5 cremazioni registrate nel 2021 rispetto a 1 sepoltura tradizionale).

Territorio

L'analisi di contesto del territorio è resa tramite indicatori oggettivi (misurabili in dati estraibili da archivi provinciali) e soggettivi (grado di percezione della qualità del territorio) che attestano lo stato della pianificazione e dello sviluppo territoriale da un lato, la dotazione infrastrutturale e di servizi per la gestione ambientale dall'altro.

Le seguenti rilevazioni riportano anche le previsioni – implementabili- per gli anni di programmazione successiva.

Monitoraggio dello sviluppo edilizio del territorio

| Titoli edilizi | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 (stima) |
|--|------|------|------|------|------|------|------|--------------|
| Permessi di costruire e concessione edilizie per nuovo volume e ampliamenti. | 6 | 4 | 6 | 8 | 5 | 8 | 9 | 5 |
| SCIA, CILA e Comunicazioni | 21 | 25 | 32 | 8 | 23 | 30 | 46 | 25 |

Dati ambientali

| Tematiche ambientali | Esercizio in corso 2022 | Programmazione | | Programmazione | | Programmazione | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|
| | | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
| Qualità aria (numero complessivo del superamento dei limiti: ozono, polveri sottili etc..) | Nel Comune di Drena non è presente un punto di monitoraggio fisso della qualità dell'aria. La stazione di monitoraggio più vicina è situata a Riva del Garda | | | | | | |
| Capacità depurazione (% ab. allacciati sul totale) | 83% | 83% | 83% | 83% | 83% | 83% | 83% |
| Acquedotto (consumo giornaliero acqua potabile/ab.)* | 178,47 lt/ab./giorno | 178,47 lt/ab./giorno | 178,47 lt/ab./giorno | 178,47 lt/ab./giorno | 178,47 lt/ab./giorno | 178,47 lt/ab./giorno | 178,47 lt/ab./giorno |
| Raccolta rifiuti (kg/ab./anno) | 555 | 527 | 501 | 476 | 476 | 476 | 476 |
| Raccolta differenziata (%) | 85,6 | 86 | 87 | 88 | 88 | 88 | 88 |
| Piste ciclabili | sì <input checked="" type="checkbox"/> no | sì <input checked="" type="checkbox"/> no | sì <input checked="" type="checkbox"/> no | sì <input checked="" type="checkbox"/> no | sì <input checked="" type="checkbox"/> no | sì <input checked="" type="checkbox"/> no | sì <input checked="" type="checkbox"/> no |
| Isole pedonali (mq/ab.) | no | | | | | | |
| Energia rinnovabile su edifici pubblici (kw/anno) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Dotazioni territoriali e reti infrastrutturali

| Dotazioni | Esercizio in corso 2022 | | Programmazione | | Programmazione | | Programmazione | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2025 | |
| Acquedotto (numero utenze)* | 462 | | 467 | | 470 | | 473 | |
| Rete Fognaria (numero allacciamenti)* | 315 | | 320 | | 325 | | 325 | |
| - Bianca | | | | | | | | |
| - Nera | | | | | | | | |
| - Mista | | | | | | | | |
| Illuminazione pubblica (PRIC) | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no |
| Piano di classificazione acustica | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no | Sì <input checked="" type="checkbox"/> no |
| Discarica Ru/Inerti (se esistenti indicare il numero) | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| CRM/CRZ (se esistenti indicare il numero) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Rete GAS (% di utenza servite) * | 0,00% | | 0,00% | | 0,00% | | 0,00% | |
| Teleriscaldamento (% di utenza servite) * | 0% | | 0% | | 0% | | 0% | |
| Fibra ottica | no | No | Sì <input checked="" type="checkbox"/> No | Sì <input checked="" type="checkbox"/> No | Sì <input checked="" type="checkbox"/> No | Sì <input checked="" type="checkbox"/> No | Sì <input checked="" type="checkbox"/> No | Sì <input checked="" type="checkbox"/> No |

Economia insediata

L'economia del Comune di Drena si presta ad uno sviluppo armonico dei vari settori produttivi (agricoltura, foreste, artigianato e turismo).

In questi ultimi anni si è assistito ad una progressiva trasformazione dei vari settori economici, con una crescita delle attività legate alle risorse naturalistiche e alle peculiarità del territorio.

Il Comune si trova a ridosso di zone con forte sviluppo turistico e pertanto si ritiene di individuare un modello di sviluppo e di crescita attento alla valorizzazione ed alla difesa del proprio territorio ed in particolare del patrimonio ambientale e culturale, programmando con particolare attenzione una pianificazione territoriale, un'implementazione del turismo e dell'economia locale compatibili con la sostenibilità Ambientale e con il miglioramento della qualità della vita.

La maggioranza della popolazione in età lavorativa si sposta giornalmente nei luoghi di lavoro dei comuni di maggiori dimensioni dell'Alto Garda e della Valle dell'Adige per prestare la propria opera presso insediamenti industriali, commerciali, in enti pubblici, istituti scolastici ecc.

L'agricoltura è un'attività per lo più complementare ed esiste un insediamento industriale in loco.

Si evidenzia al riguardo l'attività svolta dal Consorzio di Miglioramento fondiario che contribuisce tuttora in modo quantitativo e qualitativo allo sviluppo della nostra agricoltura.

Nel settore turistico operano:

- Un albergo con annesso ristorante, pizzeria e bar;
- Un ristorante tipico;
- Un esercizio commerciale multiservizi (generi alimentari, giornali ecc.);
- Due agriturismi
- Tredici appartamenti vacanze e B&B;
- Una parrucchiera;
- Un campeggio.

La situazione occupazione si presenta sotto un aspetto complessivamente positivo, attestandosi attorno alla media provinciale.

L'obiettivo dell'Amministrazione comunale è quello di sostenere gli investimenti di tali imprese, attraverso lo snellimento e la semplificazione dei procedimenti burocratici ed autorizzativi.

I bambini compresi tra gli 0 ed i 2 anni frequentano l'asilo nido del comune di Dro, mentre quelli tra i 3 ed i 6 anni frequentano le scuole dell'infanzia della Valle di Cavedine o di Dro.

La popolazione in età scolastica frequenta dal 2002 le scuole nei limitrofi centri di Dro e Cavedine, ora riunite in un unico Istituto comprensivo Valle dei laghi-Dro per quanto concerne la scuola primaria e secondaria di primo livello (ex scuole medie) in forza di una Convenzione che disciplina modalità e riparto dei costi di gestione e funzionamento delle scuole elementari e medie rispettivamente con il Comune di Madruzzo. Per la scuola secondaria di secondo livello (superiori) i ragazzi residenti a Drena debbono spostarsi nei centri del Basso Sarca, della Vallagarina o della Valle dell'Adige.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del D.U.P, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 6 aprile 2023.

2.2. Performance.

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene importante, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Servizio, di procedere ugualmente alla predisposizione di un Piano delle Performance riguardante i Responsabili di Servizio.

Si ricorda a riguardo che i servizi del Comune di Drena sono svolti in gestione associata con il Comune di Dro, che è stato individuato come Comune Capofila.

A tal fine si ricorda che:

- con deliberazione del Consiglio comunale di Drena n. 32 del 29/12/2016 si approvava il progetto per la gestione associata obbligatoria delle attività e dei compiti di cui all'allegato B della L.P. 3/2006 e ss.mm. tra i Comuni di Dro e Drena;
- con deliberazione di Consiglio comunale di Drena n. 33 del 29/12/2016 si approvava la convenzione per la gestione associata obbligatoria delle attività e dei compiti di cui all'allegato B della L.P. 3/2006 e ss.mm. tra i Comuni di Dro e Drena;
- con l'approvazione del progetto di gestione associata, le Amministrazioni hanno ritenuto di adottare, per il Comune di Drena, il modello organizzativo del Comune di Dro in quanto presenta una più funzionale ed articolata struttura burocratica;

Il progetto di gestione associata prevede la seguente organizzazione dei servizi e degli uffici, all'interno dei quali collabora, con il personale del Comune di Dro, anche il personale dipendente del Comune di Drena:

| | |
|--|--|
| SERVIZIO SEGRETERIA E AFFARI GENERALI | Ufficio Attività contrattuali, patrimonio e personale |
| | Ufficio Segreteria generale, attività sociali e sport |
| | Ufficio Servizi demografici ed attività economiche |
| | Ufficio Biblioteca, attività culturali e progetti speciali |

Si dà atto che sotto il Servizio Segreteria è presente il Settore scuola dell'infanzia.

| | |
|----------------------------------|--|
| SERVIZIO TECNICO | Ufficio Lavori pubblici, cantiere e ambiente |
| | Ufficio Urbanistica edilizia privata e informatica |
| SERVIZIO RAGIONERIA E FINANZE | Ufficio Ragioneria ed economato |
| | Ufficio Tributi |

L'art. 3 comma 1 della convenzione per la gestione associata obbligatoria delle attività e dei compiti dei Comuni di Dro e Drena prevede che *“Ad ogni servizio è preposto un unico Responsabile per tutti gli enti aderenti. La nomina dei Responsabili di Servizio è disciplinata dal Regolamento di organizzazione dei servizi e organico del*

personale dipendente del Comune capo fila.”

Con decreto del Sindaco del Comune di Dro n. 13 dd 30.12.2022 sono stati nominati i Responsabili di Servizio per l'anno 2023 della gestione associata di Dro e Drena, i quali svolgeranno il medesimo ruolo per entrambi i Comuni, in attuazione del progetto di gestione associata.

L'articolo 8 del Regolamento sull'Ordinamento dei servizi e degli uffici del Comune di Dro pone in capo alla Giunta comunale di Dro il compito di procedere all'individuazione e denominazione degli uffici sulla base dei criteri generali ivi dettagliati; tale previsione riguarda entrambi i Comuni.

Con deliberazione della giunta comunale di Dro n. 4 dd 12.01.2023, immediatamente eseguibile, sono stati individuati i servizi e gli uffici della gestione associata Dro/Drena per l'anno 2023 come segue:

| | |
|---|--|
| | Ufficio Attività contrattuali, patrimonio e personale |
| SERVIZIO SEGRETERIA E AFFARI GENERALI | Ufficio Segreteria generale, attività sociali e sport |
| | Ufficio Servizi demografici ed attività economiche |
| | Ufficio Biblioteca, attività culturali e progetti speciali |
| | |
| Si dà atto che sotto il Servizio Segreteria è presente il Settore scuola dell'infanzia. | |
| SERVIZIO TECNICO | Ufficio Lavori pubblici, cantiere e ambiente |
| | Ufficio Urbanistica edilizia privata e informatica |
| SERVIZIO RAGIONERIA E FINANZE | Ufficio Ragioneria ed economato |
| | Ufficio Tributi |

Con la deliberazione giuntale di Dro n. 4/2023 sopra indicata è stato poi rinviato al Decreto del Sindaco di Dro la nomina dei capi – ufficio.

Con decreto del Sindaco di Dro n. 1 dd 25/01/2023 sono stati nominati i capi ufficio della gestione associata Dro/Drena per gli anni 2023 e seguenti.

Con deliberazione della giunta comunale di Drena n. 9 dd 8 febbraio 2023 vi è stata:

- la presa d'atto che la giunta comunale di Dro con deliberazione n.4/2023 ha individuato con riferimento all'anno 2023 e seguenti, fino a revoca, in applicazione di quanto disposto dal Regolamento sull'Ordinamento dei servizi e degli uffici di Dro ed in attuazione della convenzione e del progetto di gestione associata tra i Comuni di Drena e Dro, gli uffici della gestione associata Dro/Drena;
- la presa d'atto che con decreto del Sindaco del Comune di Dro n. 13 dd 30.12.2022 sono stati nominati i Responsabili di Servizio per l'anno 2023 della gestione associata di Dro e Drena, i quali svolgeranno il medesimo ruolo per entrambi i Comuni, in attuazione del progetto di gestione associata;
- la presa d'atto che con decreto del Sindaco del Comune di Dro n. 1 dd 25.01.2023 sono stati nominati i capi ufficio per l'anno 2023 della gestione associata di Dro e Drena, i quali svolgeranno il medesimo ruolo per entrambi i Comuni, in attuazione del progetto di gestione associata;

Alla luce di quanto sopra si ritiene opportuno uniformare i PIAO delle due amministrazioni coinvolte, considerato che tutti i servizi sono stati associati.

Si precisa pertanto che gli obiettivi generali destinati ai Responsabili di Servizio della gestione associata Dro/Drena sono contenuti nel Peg approvato con deliberazione della giunta comunale di Dro n. 41 dd 6.04.2023 Il Piano delle Performance anno 2023 si allega al presente PIAO – ALLEGATO A.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.

L'art. 3, comma 1, lettera c) del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e

negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione l'Amministrazione deve indicare:

- a) **Valutazione di impatto del contesto esterno** per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- b) **Valutazione di impatto del contesto interno** per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della sottosezione di programmazione "Organizzazione del lavoro agile", possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- c) **Mappatura dei processi** sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico di cui alla sottosezione di programmazione "Performance".
- d) **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi** potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- e) **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.** Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- f) **Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.**
- g) **Programmazione dell'attuazione della trasparenza** e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

A) ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno in correlazione con quello interno, costituisce la prima fase di gestione del rischio: acquisire informazioni sulle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Amministrazione si trova ad operare è importante per identificare il rischio corruttivo. La corruzione, infatti, è il meccanismo tramite il quale le organizzazioni criminali tentano di deviare le autorità politiche e amministrative dall'interesse collettivo.

Le aree particolarmente esposte a tale rischio, concernono l'affidamento di lavori, servizi e forniture, nell'ambito delle quali il Comune di Drena, anche in accoglimento delle indicazioni fornite dall'Anac, ha focalizzato l'attenzione prevedendo specifiche misure di prevenzione. In questo particolare momento, occorre altresì tener conto che anche l'emergenza sanitaria ha inciso in misura rilevante sulle tendenze e sui comportamenti criminali. Anche se oggi vediamo attenuarsi ma non allontanarsi la fase più acuta sotto il profilo sanitario, dobbiamo affrontare una crisi senza precedenti che avrà riflessi di ampia portata. È quindi necessario, rafforzare l'impegno istituzionale per far sì che non ne derivi una società più ingiusta, più disponibile al compromesso illegale e all'infiltrazione criminale e più lontana dai valori costituzionali di uguaglianza. Rischi rilevanti possono derivare dall'acquisizione illecita delle varie forme di sussidi pubblici a sostegno dei cittadini e delle imprese, disposte dalle recenti normative nazionali e provinciali. Possono emergere casi di collusioni di funzionari pubblici, di persone politicamente esposte o di imprese a questi collegate, volte a favorire l'accesso ai fondi anche in assenza dei requisiti richiesti. Potrebbe anche ampliarsi l'area del fenomeno delle frodi nei confronti dello Stato, attuate mediante false attestazioni di possesso dei requisiti previsti per l'erogazione degli aiuti. Un ulteriore rischio è rappresentato dal trasferimento online di molte attività illegali. Le restrizioni alla mobilità individuale attuate nella fase acuta della pandemia hanno infatti accentuato lo sfruttamento del dark web, dei social media e in generale di piattaforme online per trasferire fondi, vendere prodotti illegali o attuare truffe; un cambiamento significativo, destinato a consolidarsi, che pone nuove sfide all'attività di antiriciclaggio e di contrasto al finanziamento del terrorismo.

L'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio nel quale l'Amministrazione è chiamata ad operare, nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholders e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

Da un punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Al fine di realizzare in maniera compiuta l'analisi del contesto esterno risulta fondamentale la scelta dei dati da utilizzare, la quale deve essere riferita sostanzialmente due criteri:

- 1) la rilevanza degli stessi rispetto alle caratteristiche del territorio o del settore;
- 2) il bilanciamento delle esigenze di completezza e sintesi, ovvero la necessità di reperire e analizzare esclusivamente dati e informazioni utili ad inquadrare il fenomeno corruttivo all'interno del territorio o del settore di intervento.

IL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI TRENTO

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

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

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

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

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

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

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

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

http://www.provincia.tn.it/binary/pat_portale/anticorruzione_pat/Rapporto_sulla_sicurezza_inTrentino_10_2018.1547130902.pdf

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

In particolare, secondo i dati forniti dal Dipartimento della pubblica sicurezza del Ministero dell'Interno, con riferimento all'anno 2017, i delitti commessi sono in totale 2.232.552, con una flessione rispetto ai 2.457.764 del 2016. Sono calati gli omicidi, le rapine, i furti in abitazione, questi ultimi, presumibilmente per l'impiego di

tecnologie più sofisticate antintrusione. Avendo riguardo ad un indice riferito ad ogni 100.000 abitanti, mentre Milano risulta avere un indice di 7375 delitti (con un totale di 237.365 delitti (denunciati), Trento risulta avere un indice di 3.030 delitti; ben inferiore alla media nazionale per provincia che è di 4.105 delitti.

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

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

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

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

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

- "quanto ai reati di riciclaggio, usura, violazione delle norme di prevenzione, il numero di reati sopravvenuti da 1.7.2013 a 30.6.2014, da 1.7.2014 a 30.6.2015, da 1.7.2015 a 30.6.2016, da 1.7.2016 a 30.6.2017 è pressoché stabile e modesto aggirantesi sull'ordine della trentina;
- quanto ai reati di corruzione, le denunce di reato nell'ultimo periodo risultano anch'esse pressoché insignificanti, mentre si è quasi raddoppiato (da 24 a 44) il numero delle denunce per abuso di ufficio. Va tuttavia considerato che l'incremento delle denunce per questa ipotesi delittuosa può non essere significativo, essendo ben possibile che nel seguito dell'iter processuale cada il fondamento della violazione."

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

Per farsi un’idea più completa e precisa del contesto esterno, si sono esaminate le Relazioni di inaugurazione dell’anno giudiziario 2020, riferita all’attività 2019, e dell’anno giudiziario 2021, riferita all’anno 2020, della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti di Trento, nonché del Procuratore generale della medesima Corte.

Si sono inoltre esaminate le Relazioni di inaugurazione dell’anno giudiziario 2021, riferita all’anno 2020, del Presidente del Tribunale Amministrativo Regionale di Trento e del Presidente della Corte d’appello di Trento.

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

Per quanto riguarda il 2021, sembra rilevante citare il seguente passo della Relazione del Presidente f.f. della Sezione giurisdizionale – Udienza d’inaugurazione dell’Anno Giudiziario 2021- ove si dice che: “Occorre precisare che nel 2020 si è mantenuto costante l’incremento del contenzioso in materia di responsabilità amministrativa registrato nell’anno precedente, confermando una tendenza ormai invariata, con un consistente aumento dei danni contestati. Come lo scorso anno, occorre tuttavia precisare che il numero dei giudizi di responsabilità trattati non è di per sé emblematico di alcun deterioramento nell’azione delle Amministrazioni che operano nell’ambito della Provincia Autonoma di Trento, ma solo effetto di un incremento dell’attività della Procura Regionale. Le importanti decisioni adottate, nei vari ambiti della pubblica amministrazione, hanno impegnato il Collegio nell’esame di interessanti ed attuali questioni ed argomenti di spiccato interesse giuridico, tanto processuale quanto sostanziale”.

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

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

Sul tema degli affidamenti, precisa il Procuratore, che si “intende proseguire nella verifica degli affidamenti contrattuali diretti in linea con la specifica esigenza di tutelare le finanze pubbliche, nel rispetto dell’oculazione della spesa e di sanzionare odiosi favoritismi, non di rado a vantaggio di parenti, amici e sodali dei vertici della medesima Amministrazione interessata. La scrupolosa osservanza delle regole del codice dei contratti pubblici e delle procedure di evidenza pubblica non solo implica la protezione delle risorse del Pubblico Erario, ma la difesa di tutti i cittadini (in particolare, in questo contesto, di Aziende che vengono illegittimamente estromesse dal

confronto concorrenziale per effetto di condotte colpevoli di funzionari e Amministratori). A ben vedere, la difesa dei principi della concorrenza in materia di contrattualistica pubblica corrisponde (oltre che a fondamentali canoni) a precisi termini etici: tutti devono essere posti in grado di lavorare e produrre, non soltanto coloro che possono godere di illegittimi favoritismi”.

Con comunicato n. 184 del 25/01/2022 dell’Ufficio Stampa della Provincia autonoma di Trento è stato reso noto che è stato siglato un Protocollo tra la Provincia di Trento e la Procura per garantire la sicurezza dei cittadini. L’alleanza tra la Provincia autonoma di Trento e la Procura della Repubblica è stata rinsaldata attraverso il Protocollo d’intesa per la prevenzione e il contrasto ai fenomeni criminali che interessano il territorio trentino. L’obiettivo è di ottimizzare le risorse a disposizione e migliorare la qualità degli interventi, ritenendo che per garantire un efficace controllo del territorio è infatti fondamentale la capacità di fare rete tra le istituzioni che mirano a garantire la sicurezza dei cittadini, al fine di mettere in atto azioni sinergiche.

LA CORRUZIONE IN ITALIA.

NUMERI, LUOGHI E CONTROPARTITE DEL MALAFFARE

Nell’ambito del Programma Operativo Nazionale “Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020”, finanziato dall’Unione europea, l’ANAC sta lavorando a un ambizioso progetto che punta a definire un set di indicatori in grado di individuare il rischio di corruzione nella Pubblica amministrazione.

Nello specifico, con il supporto del personale della Guardia di Finanza impiegato presso l’ANAC, sono stati analizzati i provvedimenti emessi dall’Autorità giudiziaria nell’ultimo triennio. Quando si procede per i delitti contro la Pubblica amministrazione, infatti, l’Autorità nazionale anticorruzione può proporre al Prefetto competente il commissariamento degli appalti assegnati illecitamente. La ratio della norma è di evitare di bloccare l’esecuzione dei lavori, accantonando tuttavia gli utili fino all’esito del giudizio penale. A oggi, sono 41 gli appalti per i quali l’ANAC ha chiesto e ottenuto il commissariamento.

Grazie alle informazioni raccolte, l’Autorità ha potuto redigere un quadro dettagliato, benché non scientifico né esaustivo, delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti.

Fermo restando la difficoltà strutturale di individuare con esattezza le dimensioni effettive della corruzione, gli elementi tratti dalle indagini penali possono comunque fornire importanti indicazioni riguardo la fenomenologia riscontrata in concreto e i fattori che ne agevolano la diffusione, favorendo l’elaborazione di indici sintomatici di possibili comportamenti corruttivi.

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 *ictu oculi* non rientravano nel perimetro di competenza dell’ANAC non sono state acquisite.

In linea con questa cadenza temporale sono anche i casi di corruzione emersi analizzando i provvedimenti della magistratura: 152, ovvero uno a settimana (solo a considerare quelli scoperti).

A essere interessate sono state pressoché tutte le regioni d’Italia, a eccezione del Friuli Venezia Giulia e del Molise (tab. 1). 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.).

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 lavaggio 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

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%).

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.

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.

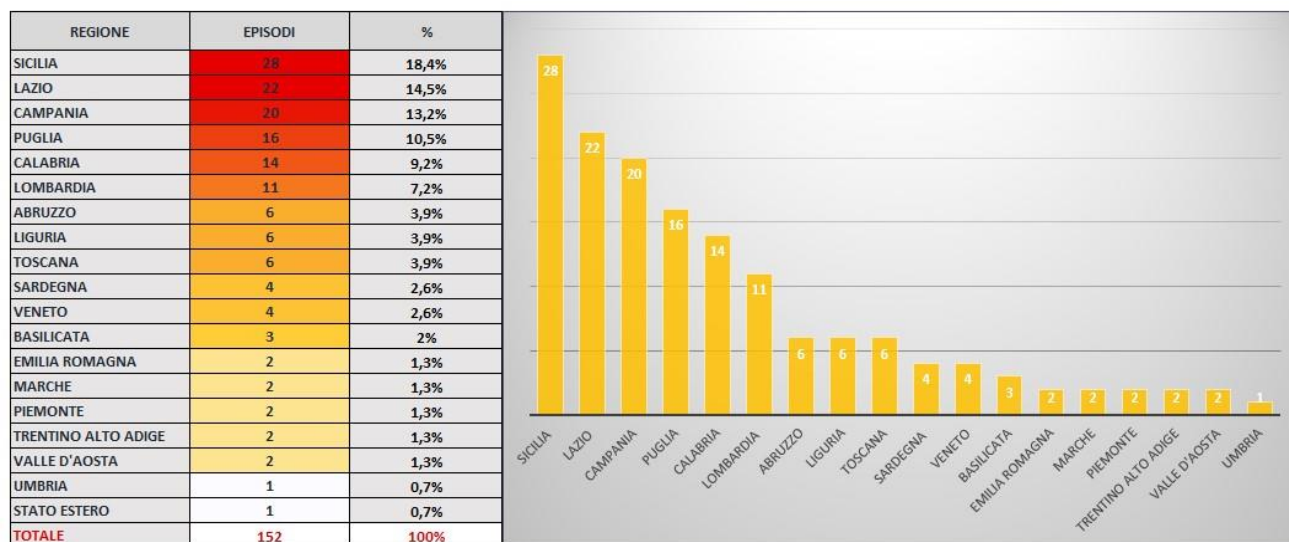
Si pensi all'incremento esponenziale delle segnalazioni riguardanti gli illeciti avvenuti sul luogo di lavoro (whistleblowing), verso le quali nel 2017 sono state introdotte nell'ordinamento particolari tutele per evitare ritorsioni e discriminazioni: nei primi nove mesi dell'anno l'ANAC ne ha ricevute 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).

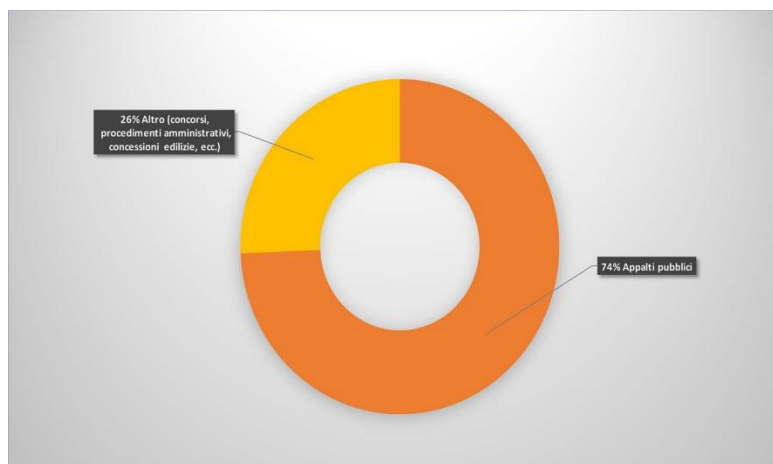
Ciò non significa affatto che la corruzione pulviscolare di oggi non sia pericolosa: spesso la funzione è svenduta per poche centinaia di euro e ciò, unitamente alla facilità con cui ci si mette a disposizione, consente una forte capacità di penetrazione al malaffare. È in ogni caso innegabile che per 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.

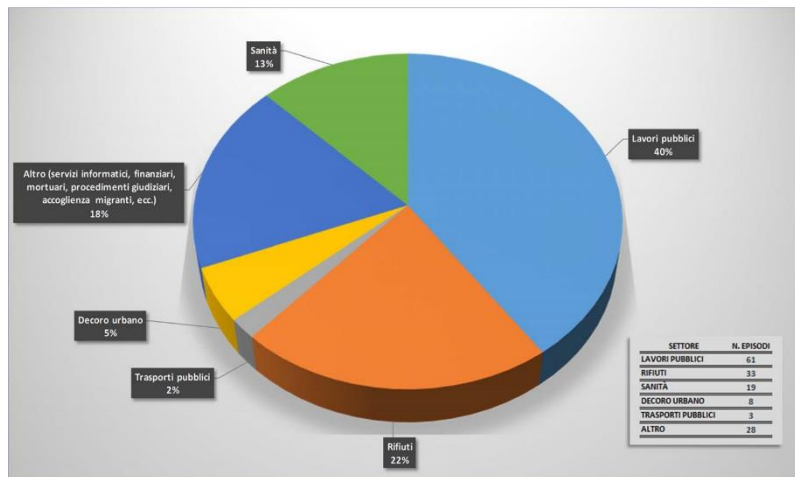
Tab. 1 - EPISODI DI CORRUZIONE 2016-2019



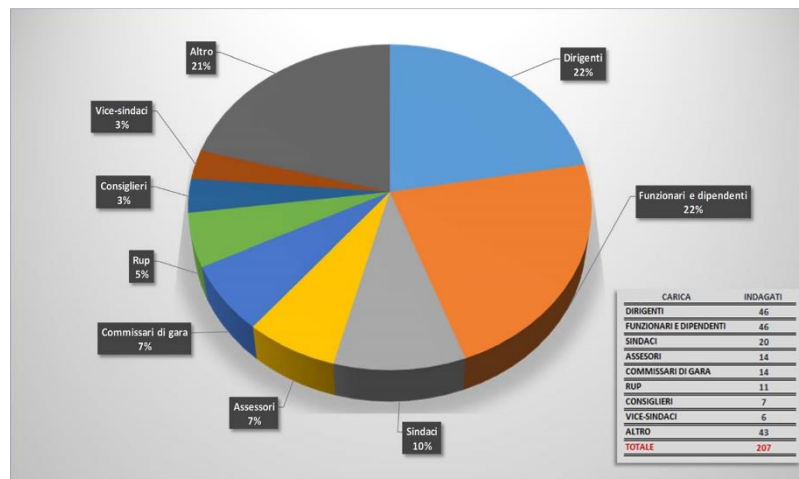
Tab. 2 - AMBITO DELLA CORRUZIONE



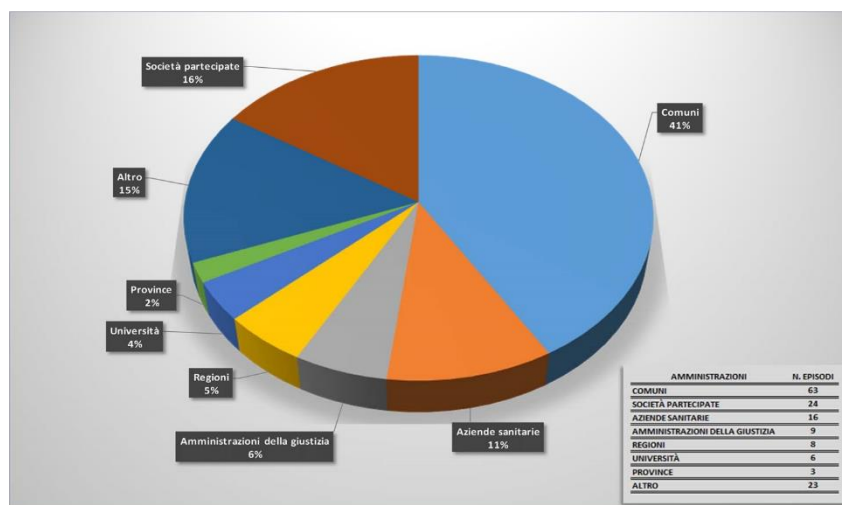
Tab. 3 - SETTORI PIÙ COLPITI



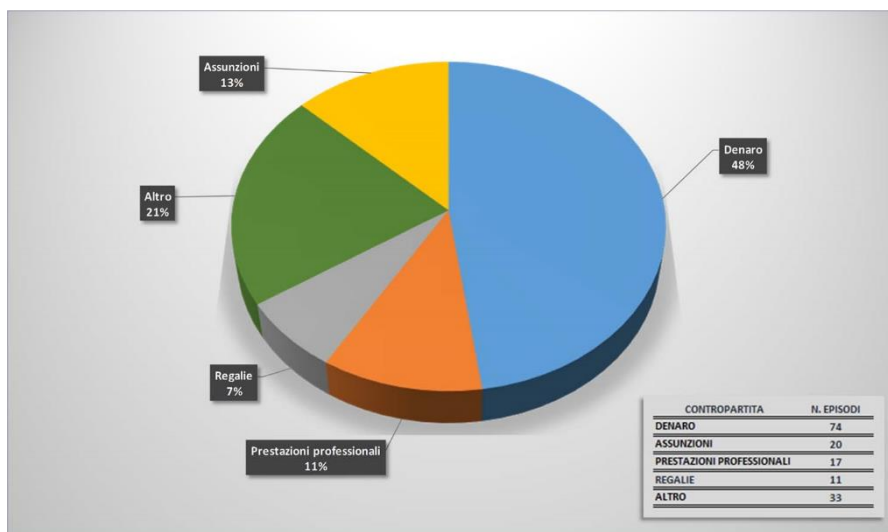
Tab. 4 - TIPOLOGIA DEGLI INDAGATI



Tab. 5 - AMMINISTRAZIONI COINVOLTE



Tab. 6 - CONTROPARTITA DELLA CORRUZIONE



B) 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.

B.1. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con deliberazione della Giunta comunale n. 73 di data 27/10/2022 è stata approvata la Programmazione triennale per il fabbisogno del personale del Comune di Drena anni 2022-2024.

Con decreto del Sindaco di Dro n. 13 di data 30 dicembre 2022 e decreto del Sindaco di Dro n. 1 di data 25 gennaio 2023 si è provveduto alla nomina dei Responsabili dei Servizi e dei capi ufficio per la gestione associata dei servizi di Dro/Drena che collaborano alla definizione del Piano esecutivo di Gestione, nell'ambito del quale sono stati individuati i seguenti programmi:

Programma 1 – Servizio segreteria e affari generali

Programma 2 – Servizio ragioneria e Finanze

Programma 3 – Servizio tecnico

Con deliberazione della Giunta comunale di Dro n. 4 di data 12.01.2023 si è provveduto alla individuazione degli uffici della gestione associata Dro/Drena per l'anno 2023 e seguenti come segue:

SERVIZIO SEGRETERIA E AFFARI GENERALI

Ufficio Attività contrattuali, patrimonio e personale

Ufficio Segreteria generale, attività sociali e sport

Ufficio Servizi demografici ed attività economiche

Ufficio Biblioteca, attività culturali e progetti speciali

Si dà atto che sotto il Servizio Segreteria è presente il Settore scuola dell'infanzia.

SERVIZIO TECNICO

Ufficio Lavori pubblici, cantiere e ambiente

Ufficio Urbanistica edilizia privata e informatica

Con deliberazione della giunta comunale di Drena n. 9 dd 8 febbraio 2023 vi è stata:

- d) la presa d'atto che la giunta comunale di Dro con deliberazione n.4/2023 ha individuato con riferimento all'anno 2023 e seguenti, fino a revoca, in applicazione di quanto disposto dal Regolamento sull'Ordinamento dei servizi e degli uffici di Dro ed in attuazione della convenzione e del progetto di gestione associata tra i Comuni di Drena e Dro, gli uffici della gestione associata Dro/Drena;
- e) la presa d'atto che con decreto del Sindaco del Comune di Dro n. 13 dd 30.12.2022 sono stati nominati i Responsabili di Servizio per l'anno 2023 della gestione associata di Dro e Drena, i quali svolgeranno il medesimo ruolo per entrambi i Comuni, in attuazione del progetto di gestione associata;
- f) la presa d'atto che con decreto del Sindaco del Comune di Dro n. 1 dd 25.01.2023 sono stati nominati i capi ufficio per l'anno 2023 della gestione associata di Dro e Drena, i quali svolgeranno il medesimo ruolo per entrambi i Comuni, in attuazione del progetto di gestione associata;

Con deliberazione della Giunta comunale di Dro n. 22 di data 16.02.2023 si è provveduto a modificare la pianta organica del Comune di Dro. Questa modifica ha permesso di avviare una procedura concorsuale per la copertura di n. 2 posti del Servizio Ragioneria e finanze.

Nel corso del mese di marzo 2023 il Comune di Dro ha svolto il concorso per la copertura del posto di Responsabile dell'Ufficio biblioteca, attività culturali e progetti speciali a seguito del quale in data 28 aprile 2023 è stato assunto il nuovo Collaboratore bibliotecario che con decorrenza 1.06.2023 è stato nominato capo ufficio. Nel mese di marzo 2023 il Comune di Dro ha svolto il concorso per la copertura del posto di assistente amministrativo contabile per l'Ufficio Demografici, a seguito del quale in data 1 aprile 2023 è stato assunto il nuovo assistente amministrativo contabile a tempo pieno, che ha completato l'organico dell'Ufficio.

Tali interventi riorganizzativi nascono dalla necessità di migliorare l'efficienza e la efficacia dell'azione amministrativa e garantisce il completamento dell'organico comunale che permette di inserire all'interno di un medesimo procedimento più persone e quindi si pone anche come misura per la prevenzione di possibili fenomeni corruttivi.

Di seguito si riporta l'organigramma attuale del Comune di Drena, da ultimo approvato con delibera di giunta n. 77 di data 30/11/2017:

SERVIZIO SEGRETERIA E AFFARI GENERALI

| |
|--|
| N. 1 Assistente Amministrativo/contabile – Cat. C – liv. Base 18 ore settimanali |
|--|

SERVIZIO RAGIONERIA E FINANZE

| |
|---|
| N. 1 Assistente Amministrativo/contabile – Cat. C – liv. Base Tempo pieno |
|---|

SERVIZIO TECNICO E CANTIERE

| | | |
|--|--|---|
| N. 1 Assistente Tecnico – Cat. C – liv. Base 18 ore settimanali | N. 1 Assistente Amministrativo/contabile Cat. C – liv. Base 28 ore settimanali | N. 1 Operaio qualificato Cat. B – liv. Base |
|--|--|---|

B.2 GESTIONE ASSOCIATA CON IL COMUNE DI DRO.

Con deliberazioni del Consiglio comunale di Drena n. 32 e 33 di data 29.12.2016 sono stati approvati rispettivamente il progetto e la convenzione per la gestione obbligatoria delle attività e dei compiti di cui all'allegato B della L.P. 3/2006 e ss.mm. in forma associata tra i Comuni di Dro e Drena, che, nello specifico prevedevano l'avvio delle seguenti attività in tali periodi dell'anno:

dal 1° gennaio 2017:

- segreteria generale, Sportello Polifunzionale Drena e organizzazione (incluso l'ICT);
- gestione attività contrattuali;
- urbanistica e gestione del territorio;
- anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico;
- servizio tecnico (lavori pubblici e cantiere).

dal 1° luglio 2017:

- gestione economica e giuridica del personale;
- gestione economica finanziaria, programmazione, provveditorato, controllo di gestione;
- gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali;
- gestione del patrimonio;
- gestione commercio e pubblici esercizi;
- gestione delle attività sociali, culturali, biblioteca, sport;
- altri servizi generali non espressamente individuati.

Il Comune di Dro è l'ente capofila della gestione associata la cui durata è stabilita in anni dieci.

Nel presente piano sono ricompresi processi, i rischi e le azioni relativi all'intero processo, anche reso a favore del Comune di Dro, indipendentemente dal fatto che su detto processo lavorino anche dipendenti pubblici non in ruolo alla scrivente Amministrazione.

Si ritiene opportuno uniformare i Piani delle due amministrazioni coinvolte considerato che tutti i servizi sono stati associati.

Il presente Piano prende in considerazione esclusivamente i processi amministrativi direttamente gestiti.

A tal fine si sottolinea che tra questi non possono figurare quelli relativi ai seguenti servizi resi alla cittadinanza:

- Polizia locale: esercitata in forma sovracomunale attraverso il Corpo Intercomunale di Polizia Locale Alto Garda e Ledro, come da convenzione sottoscritta in data 20.06.2016 con i Comuni di Arco, Drena, Ledro, Nago Torbole, Riva del Garda e Tenno e con la Comunità Alto Garda e Ledro. La convenzione prevede che la sede del servizio è stabilita nel Comune di Riva del Garda, al quale è conferito il ruolo di capofila ai fini della gestione del servizio e del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale Intercomunale Alto Garda e Ledro e delle relative funzioni fissate dalla normativa vigente, comprese quelle di pubblica sicurezza, mentre la Comunità Alto Garda e Ledro, per motivi di mera efficacia gestionale, è individuata quale referente per lo svolgimento di tutte le attività di supporto relative all'organizzazione amministrativa e contabile del servizio.
- Raccolta e smaltimento rifiuti – la cui gestione è esercitata in forma sovra-comunale tramite gestione associata, della cui organizzazione risponde la Comunità Alto Garda e Ledro.
- Vigilanza boschiva – resa tramite gestione associata, della cui organizzazione risponde il Comune di Arco, la cui convenzione è stata sottoscritta in data 29.08.2016.
- Sono inoltre resi in forma esternalizzata, e quindi dell'integrità degli operatori impegnati su tali attività dovrà necessariamente rispondere il soggetto gestore, i seguenti servizi:
 - a) Asilo nido – la cui gestione è affidata a ditta esterna, della cui organizzazione risponde la ditta medesima;
 - b) Servizio riscossione canone unico – la cui gestione è affidata a I.C.A. srl;
 - c) Interventi 3.3.D. e Intervento 3.3.F.– Lavori socialmente utili.

C) LA MAPPATURA DEI PROCESSI, IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI.

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, con la quale si intende l'individuazione e l'analisi dei processi organizzativi svolti all'interno dell'Ente con l'obiettivo che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Secondo gli indirizzi del PNA, i processi sono stati aggregati nell'“area di rischio generale” e nell'“area di rischio specifico”.

AREA DI RISCHIO GENERALE:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato;
 - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
 - contratti pubblici;
 - acquisizione e gestione del personale;
 - gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
 - controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
 - incarichi e nomine;
 - affari legali e contenzioso.
- AREA DI RISCHIO SPECIFICO
- governo del territorio
 - altri servizi

Oltre, alle “Aree di rischio” proposte dal PNA, il presente prevede un'ulteriore area definita “Altri servizi”. In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA.

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

- **identificazione dei processi**, consistente nell'elencazione completa dei processi svolti dall'amministrazione;
- **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 processo;
- **rappresentazione**, consistente nella rappresentazione grafica o tabellare degli elementi descrittivi del processo illustrati nella fase precedente.

Nella fase di **identificazione** l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella fase successiva. La mappatura è stata realizzata coinvolgendo tutti i processi riferibili all'Ente, ma in attuazione del principio di “gradualità” (PNA 2019), essa sarà comunque oggetto di verifiche nel corso del triennio 2022-2024 per addivenire, con certezza, all'individuazione di tutti i processi.

Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione. Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette “aree di rischio”, intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

La **descrizione del processo** ai fini dell'attività di prevenzione della corruzione, è una fase particolarmente rilevante, in quanto consente di identificare più agevolmente le criticità del processo in funzione delle sue modalità di svolgimento al fine di inserire dei correttivi.

Ferma restando l'utilità di pervenire nell'ambito del triennio 2022/2024 ad una descrizione analitica dei processi dell'amministrazione, appare opportuno precisare che tale risultato può essere raggiunto in maniera progressiva nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili. Per questa ragione nell'Allegato – *Descrizione dei processi* - sono stati considerati, con l'impegno di inserirne gradualmente di nuovi, i seguenti elementi per la descrizione dei processi:

- Origine del processo (input)
- Risultato atteso (output)
- Attività
- Responsabilità

- Strutture organizzative coinvolte
- Tempi
- Normativa

L'ultima fase della mappatura dei processi concerne la **rappresentazione** degli elementi descrittivi dei processi illustrati nella fase precedente.

Esistono varie modalità e approcci per rappresentare il processo, tra cui la rappresentazione grafica attraverso l'utilizzo di diagrammi di flusso e la rappresentazione sotto forma tabellare. Quest'ultima è la forma più semplice e immediata e in questa fase si opta per questo tipo di rappresentazione:

Processo - Attività – Strutture organizzative coinvolte.

C1. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una “macro-fase” del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene “identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)”. Tale “macro-fase” si compone di tre (sub) fasi: **identificazione, analisi e ponderazione**.

C2. IDENTIFICAZIONE EVENTI RISCHIOSI

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

Per individuare gli “eventi rischiosi” è necessario: definire l'oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT.

L'oggetto di analisi è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. Dopo la “mappatura”, l'oggetto di analisi può essere: l'intero processo; ovvero le singole attività che compongono ciascun processo. Secondo l'Autorità, “Tenendo conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, l'oggetto di analisi può essere definito con livelli di analiticità e, dunque, di qualità progressivamente crescenti”.

Tecniche e fonti informative: per identificare gli eventi rischiosi “è opportuno che ogni amministrazione utilizzi una pluralità di tecniche e prenda in considerazione il più ampio numero possibile di fonti informative”.

Le tecniche applicabili sono molteplici, quali: l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste e gli incontri con il personale, workshop e focus group, confronti con amministrazioni simili (benchmarking), analisi dei casi di corruzione, ecc.

A questo proposito si precisa che sono state applicate principalmente le seguenti metodologie:

- in primo luogo, la partecipazione degli stessi Responsabili di Servizio, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità;
- i risultati dell'analisi del contesto;
- le risultanze della mappatura;
- l'analisi di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato in altre amministrazioni o enti simili;
- segnalazioni ricevute tramite il “whistleblowing” o con altre modalità.

Identificazione dei rischi: una volta individuati gli eventi rischiosi, questi devono essere formalizzati e documentati nel PTPCT.

Nel presente Piano per ogni processo sono riportati gli eventi rischiosi rilevati.

Inoltre nel “Registro degli eventi rischiosi” sono riportati tutti gli eventi relativi ai processi mappati.

C3. ANALISI DEL RISCHIO

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi: comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti “fattori abilitanti” della corruzione; ponderare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

Fattori abilitanti

L'analisi è volta a comprendere i "fattori abilitanti" la corruzione, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, la cui analisi consente di individuare misure specifiche di prevenzione più efficaci

Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. Per la stesura del presente Piano sono stati considerati i seguenti fattori:

- assenza di misure di trattamento del rischio: si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Ponderazione del livello di esposizione al rischio

La nuova metodologia contenuta nel PNA 2019 propone l'utilizzo di un **approccio qualitativo**¹, in luogo dell'approccio quantitativo previsto dal precedente Allegato 5 del PNA 2013-2016, divenendo l'unico criterio valido cui fare riferimento per la predisposizione dei PTPCT. Per valutazione del rischio si intende "la **misurazione dell'incidenza di un potenziale evento sul conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione**". Per effettuare la valutazione del rischio si sono valutati due indicatori composti (ognuno dei quali composto da più variabili): **probabilità**, che consente di valutare quanto è probabile che l'evento accada in futuro e **impatto**, che valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifichi, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso. Per ciascuno dei due indicatori (probabilità e impatto), si è individuato un set di variabili significative caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento.

Per la compilazione dell'Allegato- **VALUTAZIONE DEL RISCHIO**, si sono attuate le seguenti fasi:

- a) **misurazione del valore di ciascuna delle variabili**: in questa fase con riferimento all'indicatore di probabilità e all'indicatore di impatto sono state individuate delle variabili ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio, Basso in accordo con la relativa descrizione, si riporta di seguito la tabella utilizzata:

| INDICATORE DI PROBABILITA' | | | |
|----------------------------|---|---------|--|
| N. | Variabile | Livello | Descrizione/Motivazione |
| P1 | Discrezionalità : focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza. | Alto | Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza. |
| | | Medio | Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata |

¹ La metodologia di valutazione del rischio utilizzata replica l'impostazione scelta da ANCI nel Quaderno n. 20, che, a sua volta, si basa sulle indicazioni contenute nella norma ISO 31000 "Gestione del rischio - Principi e linee guida" e nelle "Le linee guida per la valutazione del rischio di corruzione

| | | | |
|----|---|-------|---|
| | | | all'emergenza. |
| | | Basso | Modesta discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, ed assenza di situazioni di emergenza. |
| P2 | Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso. | Alto | Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operativa. |
| | | Medio | Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operativa. |
| | | Basso | La normativa che regola il processo è puntuale, è di livello nazionale, non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operativa. |
| P3 | Rilevanza degli interessi "esterni" quantificati in termini di entità del beneficio economico e non ottenibile dai soggetti destinatari del processo. | Alto | Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari. |
| | | Medio | Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura |

| | | | |
|----|---|-------|--|
| | | | per i destinatari |
| | | Basso | Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante. |
| P4 | Livello di opacità del processo , misurato attraverso la verifica dell'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale e non solo formale | Alto | Nel processo non è prevista l'adozione di nessun strumento di trasparenza sostanziale |
| | | Medio | Nel processo è prevista in parte l'adozione strumenti di trasparenza sostanziale |
| | | Basso | Nel processo è prevista l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale |
| P5 | Presenza di “eventi sentinella” per il processo, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame | Alto | Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell'ultimo anno. |
| | | Medio | Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni. |
| | | Basso | Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile |

| | | | |
|----|---|-------|--|
| | | | o amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni. |
| P6 | Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili del processo. | Alto | Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste. |
| | | Medio | Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste. |
| | | Basso | Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure. |

INDICATORE DI IMPATTO

| N. | Variabile | Livello | Descrizione |
|----|--|---------|---|
| I1 | Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione e/o comunque considerato il possibile impatto che il verificarsi del rischio avrebbe in termini di immagine. | Alto | Un articolo e/o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione. |
| | | Medio | Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione |
| | | Basso | Nessun articolo negli ultimi cinque anni. |
| I2 | Impatto in termini di contenzioso , inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione e/o comunque come i costi prefigurabili che il | Alto | Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero |

| | | | |
|----|--|-------|---|
| | verificarsi del rischio comporterebbe a carico dell'Amministrazione. | | l'Ente in maniera consistente sia dal punto di vista economico sia organizzativo. |
| | | Medio | Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente sia dal punto di vista economico sia organizzativo. |
| | | Basso | Il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo. |
| I3 | Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio , inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti al processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente. | Alto | Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente. |
| | | Medio | Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Ente o risorse esterne. |
| | | Basso | Nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio. |
| I4 | Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa) e/o comunque considerato il possibile impatto che il verificarsi del rischio in termini di danno generato. | Alto | Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente molto rilevanti. |
| | | Medio | Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente. |
| | | Basso | Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente trascurabili o nulli. |

b) **Definizione** per processo del valore sintetico delle variabili rilevati nella fase precedente per ciascuno dei due indicatori (probabilità e impatto) attraverso il ricorso alla moda, ovvero al valore (alto, medio, basso) che si presenta con maggiore frequenza. Nel caso in cui due valori si sono presentati con la stessa frequenza si è preferito il più alto fra i due. Ad ogni processo è stato quindi attribuito un livello di rischiosità per ciascuna variabile sia di probabilità, sia di impatto in modo da ricavare i due valori sintetici di probabilità e di impatto:

| Processo | Probabilità | | | | | | | | Impatto | | | | | |
|------------|-------------|----|----|----|----|----|----|----|-------------------------|----|----|----|----|---------------------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | Valutazione Probabilità | I1 | I2 | I3 | I4 | Valutazione Impatto |
| Processo 1 | | | | | | | | | | | | | | |

c) **Attribuzione di un livello di rischio a ciascun processo**, articolato su cinque livelli: rischio alto, rischio critico, rischio medio, rischio basso, rischio minimo sulla base del livello assunto dal valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto, calcolato secondo le modalità di cui alla fase precedente. E' stato quindi identificato il livello di rischio di ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due valori sintetici di probabilità e impatto, come da tabella che segue:

| Combinazioni valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO | | LIVELLO DI RISCHIO |
|---|---------|--------------------|
| PROBABILITA' | IMPATTO | |
| Alto | Alto | Rischio alto |
| Alto | Medio | Rischio critico |
| Medio | Alto | |
| Alto | Basso | Rischio medio |
| Medio | Medio | |
| Basso | Alto | |
| Medio | Basso | Rischio basso |
| Basso | Medio | |
| Basso | Basso | Rischio minimo |

D). TRATTAMENTO DEL RISCHIO E MISURE.

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase, le amministrazioni non devono limitarsi a proporre delle misure astratte o generali, ma devono progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità di intervento rilevate e alle risorse disponibili.

Il PNA suggerisce le seguenti misure, che possono essere applicate sia come "generali" che come "specifiche"²:

1. controllo;
2. trasparenza;
3. definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
4. regolamentazione;
5. semplificazione;
6. formazione;
7. sensibilizzazione e partecipazione;
8. rotazione;
9. segnalazione e protezione;
10. disciplina del conflitto di interessi;
11. regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

² Cfr. tabella 5, pag. 44, Allegato 1 PNA 2019

A titolo esemplificativo, una misura di trasparenza può essere programmata come misura “generale” o come misura “specifica”.

La misura è generale quando insiste trasversalmente sull’organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell’azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del d.lgs. 33/2013).

La misura è, invece, di tipo specifico, se in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza rilevati tramite l’analisi del rischio trovando, ad esempio, modalità per rendere più trasparenti particolari processi prima “opachi” e maggiormente fruibili informazioni sugli stessi.

Per l’individuazione del singolo indicatore di misurazione pensato per monitorare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione da attuare, sono stati presi i seguenti esempi forniti da ANAC³:

| TIPOLOGIA DI MISURA | ESEMPI DI INDICATORI |
|----------------------------|--|
| Controllo | numero di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti;/ utilizzo check list e/strumenti operativi previsti |
| Trasparenza | presenza o meno di un determinato atto/dato/informazione oggetto di pubblicazione |
| Regolamentazione | verifica adozione di un determinato regolamento/procedura |
| formazione | numero di partecipanti a un determinato corso su numero soggetti interessati; risultanze sulle verifiche di apprendimento (risultato dei test su risultato atteso) |
| rotazione | numero di incarichi/pratiche ruotate sul totale |

SINTESI FINALE

Per l’anno 2023 si è ritenuto di aggiornare la mappatura dei processi e gli elaborati conseguenti (allegati A1, B, C, D, ed E), considerato che a partire dal settembre 2022 vi è un nuovo Segretario comunale e quindi un nuovo Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Nello specifico la mappatura dei processi è stata aggiornata con n. 3 nuovi rischi corruttivi.

Sono stati conseguentemente aggiornati anche gli altri allegati ossia la Rappresentazione dei processi, il Registro eventi rischiosi, la Valutazione del rischio e l’individuazione delle misure per contenere i rischi corruttivi individuati.

Si allegano pertanto al presente Piano le schede aggiornate relative a:

Allegato A1) – Mappatura dei processi;

Allegato B) Rappresentazione dei processi;

Allegato C) Valutazione del rischio;

³ Cfr. Tabella 8 dell’Allegato 1 al PNA 2019.

Allegato D) Registro eventi rischiosi;

Allegato E) Individuazione e programmazione delle misure per contenere i rischi corruttivi individuati.

SISTEMA DI MONITORAGGIO

Il Piano nazionale anticorruzione 2016, i relativi Aggiornamenti 2017 e 2018 ed il PNA 2019 evidenziano l'importanza fondamentale del sistema di monitoraggio, ritenendo che quest'ultimo influisca sull'efficacia complessiva del Piano.

L'ente intende applicare un proprio sistema di monitoraggio come di seguito descritto.

Il Piano contempla per i diversi processi degli indicatori al fine di verificare l'adozione e l'efficacia delle misure adottate.

Come previsto dal Piano, i Responsabili di servizio sono tenuti all'applicazione, relativamente ai processi di competenza, del sistema di controlli e/o verifiche, con effettuazione del relativo monitoraggio.

Entro il mese di novembre di ogni anno, i Responsabili di servizio sono tenuti a trasmettere al RPCT idonea certificazione attestante che il sistema di controlli e/o verifiche in tema di prevenzione della corruzione ha trovato applicazione e che è stato svolto il corrispondente monitoraggio.

Tale adempimento è stato anche individuato nel Piano delle Performance come specifico obiettivo gestionale per ciascun Responsabile di servizio e verrà considerato ai fini della corresponsione della indennità di risultato di ciascun Responsabile di Servizio.

Oltre al monitoraggio sopra indicato, sono previste le seguenti azioni di verifica:

- ciascun Responsabile d'Ufficio deve informare tempestivamente il Responsabile PCT, in merito al mancato rispetto dei tempi previsti dai procedimenti e a qualsiasi altra anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle;
- il Responsabile PCT, con cadenza annuale, è tenuto a consultare i Responsabili d'Ufficio in ordine alla effettiva attuazione delle misure previste dal presente piano al fine di rilevare eventuali criticità sulla idoneità e attuabilità delle misure previste.

Si precisa che il monitoraggio sarà unico per i Comuni di Dro e Drena, trattandosi di una gestione associata.

E. LE MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE ADOTTATE PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI E LA TRASPARENZA.

Si riportano di seguito le misure organizzative di carattere generale che l'Amministrazione Comunale intende mettere in atto, in coerenza con quanto previsto dalla L. 190/2012 e con la propria dimensione organizzativa.

FORMAZIONE

La L. 190/2012 ribadisce come l'aspetto formativo sia essenziale per il mantenimento e lo sviluppo del Piano nel tempo. Per questo il Comune pone particolare attenzione alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio.

La formazione del personale costituisce uno degli strumenti fondamentali per la messa a punto di un efficace strategia di prevenzione della corruzione; una formazione adeguata consente, infatti, di fornire a tutto il personale la necessaria conoscenza delle leggi e delle procedure di prevenzione della corruzione e delle modalità per riconoscere e gestire i segnali di allarme.

Al fine di massimizzare l'impatto del Piano, è stata avviata nel corso dei primi mesi del 2016, anche grazie alla disponibilità del Consorzio dei Comuni Trentini, un'attività di informazione/formazione sui contenuti della materia rivolta a tutti i dipendenti.

Anche il PNA 2019, in continuità con i PNA e gli Aggiornamenti che lo hanno preceduto, suggerisce agli enti di strutturare la formazione in due ambiti:

- a) uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità;
- b) uno specifico rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, 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.

Infine, il PNA 2019 auspica che la formazione sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni e costruisca capacità tecniche e comportamentali nei dipendenti pubblici.

Nel corso del 2020 sono stati realizzati degli interventi formativi nell'ambito del rapporto tra riservatezza e trasparenza amministrativa e sui contenuti del PNA 2019, inoltre verso tutti i Servizi è stato promosso un aggiornamento, rispetto alle novità normative, mediante l'inoltro di circolari pervenute dal Consorzio dei Comuni Trentini e da ANAC.

Saranno programmati nel triennio 2023-2025, grazie alla collaborazione progettuale del Consorzio dei Comuni, ulteriori interventi formativi obbligatori per il personale e per gli amministratori sulle tematiche della trasparenza, dell'integrità e dell'accesso civico, sia dal punto di vista della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nel Piano che dal punto di vista valoriale, in modo da accrescere la consapevolezza del senso etico nell'agire quotidiano nell'organizzazione e nei rapporti con l'utenza.

CONTROLLI INTERNI

La legge regionale 15 dicembre 2015, n. 31 ha adeguato l'Ordinamento dei Comuni della Regione Trentino - Alto Adige alle disposizioni in materia controlli interni introdotte nel Testo unico enti locali (D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267) dal decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli Enti Territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012", convertito con modificazioni dall'articolo 1, comma 1, della legge 7 dicembre 2012, n. 213.

Costituiscono principi generali sui quali si basa l'attività di controllo interno i canoni di legalità, di rispondenza al pubblico interesse e di efficienza; in particolare, di tali canoni costituiscono espressione i seguenti obblighi da osservarsi da parte dei soggetti che operano nell'amministrazione o per conto della stessa:

- a) di uniformare l'attività al rispetto della legge, delle disposizioni statutarie e regolamentari, allo scopo di assicurare la legittimità, la correttezza e la regolarità dell'azione dell'Ente nell'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, nei contratti e nell'attività di diritto privato;
- b) di assicurare che l'attività sia efficacemente diretta al conseguimento degli obiettivi e dei risultati attesi;
- c) di utilizzare strumenti telematici per l'effettuazione di ogni forma di comunicazione, salvo che tale utilizzo non sia possibile per circostanze obiettive;
- d) di assicurare la trasparenza, l'accesso civico e l'accesso ai documenti come stabilito dalla vigente normativa, fermi restando i limiti e i divieti di divulgazione e le cautele da adottare nei casi contemplati;
- e) di rispettare i tempi del procedimento amministrativo.

Il sistema dei controlli interni costituisce dunque un fondamentale strumento di attuazione dei principi di buon andamento ed imparzialità della amministrazione di cui all'art. 97 della Costituzione, e svolge anche la funzione di supporto nella prevenzione del fenomeno della corruzione.

Con deliberazione n. 34 di data 29.12.2016 e ss.mm. il Consiglio comunale del Comune di Drena ha approvato il Regolamento per la disciplina dei controlli interni.

L'art. 6 del Regolamento sopracitato rubricato "*Il controllo successivo di regolarità amministrativa*" prevede al comma 1 quanto segue:

1. *I controlli successivi di regolarità amministrativa sono eseguiti dal Segretario comunale nei seguenti casi:*
 - a) *su segnalazione motivata del Sindaco, del Revisore dei conti, del Referente anticorruzione, del Responsabile della trasparenza o dell'Organismo di valutazione qualora costituito;*
 - b) *su iniziativa dello stesso Segretario in presenza di fatti o circostanze tali da ritenere opportuna l'effettuazione del controllo;*

c) *a campione, con la periodicità, le tipologie e percentuali di atti da controllare definite sulla base di un programma annuale predisposto dal Segretario comunale e approvato dalla Giunta comunale; tale programma articola la campionatura dei controlli nelle tre tipologie: determinazioni di impegno/prenotazione della spesa, contratti, altre tipologie di atti amministrativi non comportanti spese.*

Il Segretario comunale ha proposto il seguente programma annuale per l'effettuazione dei controlli a campione, con la precisazione della periodicità, delle tipologie e delle percentuali di atti da controllare :

- il controllo sugli atti andrà effettuato entro il mese di aprile successivo all'anno al quale i controlli si riferiscono, salvo motivata proroga; in fase di prima applicazione il controllo andrà effettuato entro il mese di settembre 2023;

- il controllo andrà effettuato sui seguenti atti e con le seguenti percentuali:

o 1 % delle determinazioni dei singoli Responsabili di Servizio comportanti impegno di spesa, con minimo una determinazione per Responsabile e con arrotondamento all'unità superiore;

o 1 % dei contratti pubblici e privati risultanti a repertorio, con minimo un contratto ed arrotondamento all'unità superiore;

o 1% delle deliberazioni della giunta comunale non comportanti impegni di spesa, con minimo una deliberazione e con arrotondamento all'unità superiore.

Gli atti da controllare dovranno essere scelti mediante selezione causale da parte del Segretario comunale, a cui assisteranno due dipendenti in qualità di testimoni, e le relative operazioni verranno verbalizzate.

Con deliberazione della giunta comunale n. 37 dd 29.05.2023 è stata approvata la programmazione dei controlli a campione nell'ambito del controllo successivo di legittimità sugli atti comunali sulla base della programmazione proposta dal Segretario comunale che varrà dal 2023 in poi fino a modifica/revoca.

ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE

La rotazione ordinaria del personale è una misura di prevenzione della corruzione espressamente prescritta dalla Legge 190/2012, sulla quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha svolto ampi approfondimenti, evidenziando aspetti di criticità nell'applicazione di tale misura e segnalando che detta misura risulta spesso assente, ovvero manca una programmazione, ovvero ancora – ove una programmazione sia realizzata – di fatto poi non venga attuata.

L'Autorità ha effettuato la distinzione tra la rotazione ordinaria prevista dalla legge sopra citata e la rotazione straordinaria, prevista dall' art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, che si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. Della rotazione straordinaria si dirà nel successivo paragrafo.

L'orientamento dell'ANAC è stato quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle amministrazioni, così da consentire alle stesse di adattare tale misura alla concreta situazione organizzativa interna ed indicando, ove non risulti possibile applicare tale misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva che esplichino effetti analoghi.

Rispetto a quanto auspicato e suggerito dalla normativa e dal PNA 2019 in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, come già evidenziato nella sezione dedicata all'analisi del contesto interno, i Comuni di Dro e Drena hanno avviato, nel corso del 2020, un processo di profonda riorganizzazione del personale attraverso il trasferimento di professionalità da un ufficio all'altro, mediante l'assunzione di nuove figure professionali, ma anche mediante una nuova definizione degli uffici e dei processi a loro assegnati. Tale processo di aggiornamento dell'organizzazione interna degli uffici è in fase conclusiva.

Rispetto all'anno 2021 nel 2022 sono cambiati il Segretario comunale e tutti i Responsabili di Servizio; inoltre su 4 capi ufficio nel 2023 ne è stato cambiato uno per cui sostanzialmente le figure di vertice nel biennio 2022-2023 sono state tutte cambiate e parte anche delle figure intermedie per cui si può dire che si è verificata, rispetto al passato, una rotazione di fatto.

Come anche ribadito nel PNA 2019, l'Amministrazione comunale si impegna comunque a mettere in atto delle ulteriori misure come ad esempio valutare nel medio periodo la possibilità di rinforzare attraverso specifici interventi formativi e laddove possibile una parziale fungibilità degli addetti nei processi a contatto con la cittadinanza.

Si sono già messe in campo, soprattutto nel settore del personale, modalità operative che permettano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio, per favorire la trasparenza “interna” delle operazioni.

Inoltre il principio che sta guidando la riorganizzazione degli uffici è quello di garantire l’interscambiabilità degli addetti all’interno del medesimo ufficio, in modo da garantire una sorta di “controllo” interno.

L’aspetto formativo si ritiene essenziale per il mantenimento e lo sviluppo del Piano nel tempo, pertanto, dato atto che la L. 190/2012 attribuisce particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio, si presta – relativamente alla formazione - particolare attenzione alle tematiche della trasparenza e della integrità, sia dal punto di vista della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nel Piano che dal punto di vista valoriale, in modo da accrescere sempre più lo sviluppo del senso etico.

ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE

L’istituto della rotazione “straordinaria” costituisce misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La legge prevede, infatti, la rotazione “del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”.

La rotazione straordinaria costituisce quindi un provvedimento adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale e/o disciplinare, con applicazione circoscritta alle sole “condotte di natura corruttiva”, le quali, creando un maggiore danno all’immagine di imparzialità dell’Amministrazione, richiedono una valutazione immediata.

L’Amministrazione ritiene che l’istituto della rotazione straordinaria debba trovare compiuta disciplina in sede di codice di comportamento, nel quale, in particolare, dovrà essere previsto l’obbligo per i dipendenti di comunicare all’ente la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio per condotte di natura corruttiva.

In attesa di adeguare il codice di comportamento alle novità nazionali, sarà compito del RPCT monitorare con attenzione le ipotesi in cui si verificano i presupposti per l’applicazione della misura in oggetto al fine di dare concreta attuazione alla stessa.

Nello specifico il RPCT dovrà assicurare l’applicazione di tale misura conformemente a quanto previsto in merito da ANAC con delibera n. 215 di data 26.03.2019 (“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”), con particolare riguardo:

- alla identificazione dei reati che costituiscono il presupposto ai fini dell’applicazione della misura;
- al momento del procedimento penale in cui l’Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell’eventuale applicazione della misura.

Al momento comunque nel Comune di Drena non si sono verificati fenomeni corruttivi.

TRASPARENZA

Il D.lg. 33/2013 definisce la trasparenza come “accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche”.

L’Amministrazione si impegna – partendo da quanto indicato nell’art. 1 comma 9 della L. 190/2012 – a applicare operativamente le prescrizioni in tema di trasparenza secondo quanto previsto dall’art.7 della Legge regionale 13 dicembre 2012, n. 8 (Amministrazione Aperta), così come modificata dalla Legge Regionale 29 ottobre 2014 n.10, tenendo altresì conto delle disposizioni specifiche in materia adottate in sede provinciale ai sensi dell’articolo 59 della legge regionale 22 dicembre 2004, n. 7.

Tutti gli uffici comunali dovranno dare attuazione agli obblighi di trasparenza di propria competenza di cui all’allegato “Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente” e disciplinati dal d.lgs. n. 33/2013, così come novellato dal d.lgs. n. 97/2016, che tiene conto anche delle novità normative regionali del 2020.

Per quanto concerne le modalità di gestione e di individuazione dei flussi informativi relativamente agli obblighi di pubblicazione nelle pagine del sito istituzionale, “Amministrazione Trasparente”, sono individuati nell’allegato “Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente” (allegato F) **che è stato aggiornato con il presente PIAO**; per ogni singolo obbligo, il riferimento normativo, la descrizione dell’obbligo di pubblicazione, i soggetti responsabili delle singole azioni (produzione, trasmissione, pubblicazione e aggiornamento), la durata e le modalità di aggiornamento.

Anche in questo caso l’allegato F riguarda la gestione associata Dro/Drena.

Per garantire la corretta e puntuale attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'allegato “Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente” (allegato F), il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, provvederà nel corso del 2023 ad effettuare n° 1 monitoraggio con cadenza annuale e vigilerà sull’aggiornamento delle pagine della sezione “Amministrazione Trasparente” nel sito istituzionale.

Il monitoraggio riguarderà i siti di entrambi i Comuni.

Nel corso del 2022 l’aggiornamento dell’Amministrazione trasparente è stato uno degli obiettivi previsti dal Foreg obiettivi specifici anno 2022 al fine di incentivare gli uffici ad aggiornare periodicamente il sito istituzionale e la relativa sezione.

Gli stessi uffici sono tenuti altresì a dare corretta e puntuale attuazione, nelle materie di propria competenza, alle istanze di accesso civico generalizzato.

Laddove il D.lg. 33/2013 non menzioni in maniera esplicita la data di pubblicazione e, conseguentemente di aggiornamento, viene in evidenza quanto precisato in via generale nell’art. 8, commi 1 e 2, dovendo quindi intendersi che l’amministrazione sia tenuta alla pubblicazione e, di conseguenza, a un aggiornamento tempestivo. Considerato come il PNA 2018 sulla questione abbia valutato opportuno non vincolare in modo predeterminato le amministrazioni ma abbia preferito rimettere all’autonomia organizzativa degli enti la declinazione del concetto di tempestività in base allo scopo della norma e alle caratteristiche dimensionali di ciascun ente, si ritiene di interpretare il concetto di tempestività e fissare un termine semestrale secondo i principi di ragionevolezza e responsabilità, idonei ad assicurare, nel rispetto dello scopo della normativa sulla trasparenza, la continuità, la celerità e l’aggiornamento costante dei dati.

Come ricordato dal PNA 2019 e come evidenziato anche dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 20/2019, occorrerà operare un bilanciamento tra il diritto alla riservatezza dei dati personali, inteso come diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona, e quello dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni.

E’ in corso di aggiornamento il sito dell’Ente grazie ai fondi PNRR. Si è proceduto all’affido del servizio di aggiornamento del sito e quindi bisognerà attendere il nuovo sito per curare ed aggiornare le varie pubblicazioni.

TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

Il RPCT si è impegnato ad applicare effettivamente la normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui all’art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 e della legge n. 197/2017, attraverso la definizione della procedura da adottare e la divulgazione della stessa sia ai dipendenti che ai soggetti esterni.

L’Amministrazione nel 2019 ha aderito alla piattaforma “*Whistleblowing*” proposta dal Consorzio dei Comuni Trentini (delibera di Giunta comunale n. 138 di data 29.07.2019) che è stata resa operativa nel corso del 2021. Dell’attivazione di tale strumento è stata data adeguata comunicazione mediante specifica circolare ai dipendenti nella quale sono evidenziate le finalità e le funzionalità dello strumento adottato.

Con circolare n. 1/2023 il Segretario comunale – RPCT ha comunicato il rinnovo dell’affido al Consorzio della fornitura del software per la gestione del whistleblowing comunicando che la soluzione applicativa che consente ai dipendenti e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dei Comuni di Dro/Drena di inviare segnalazioni di eventuali condotte illecite è raggiungibile al link pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione *Amministrazione trasparente / Altri contenuti / Prevenzione della Corruzione / Atti di accertamento delle violazioni / Segnalazione di condotte illecite – WHISTLEBLOWING*, *accedendo con il nome utente e password di seguito comunicati.*

In linea con le vigenti disposizioni normative in materia, la soluzione individuata permette di garantire la tutela al whistleblower che effettua segnalazioni di eventuali condotte illecite attraverso il sistema e consente la

gestione delle stesse nel rispetto della normativa di riferimento.

Nella circolare si è precisato che le credenziali per accedere non dovranno assolutamente essere comunicate a cittadini o utenti esterni ma soltanto ai dipendenti e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore del Comune di Drena.

IL CODICE DI COMPORTAMENTO

L'Amministrazione si è impegnata ad adottare le misure che garantiscano il rispetto dei principi dettati dalle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, approvando il Regolamento con deliberazione della Giunta n. 32 di data 02.03.2015, non solo da parte dei propri dipendenti, ma anche, laddove compatibili, da parte di tutti i collaboratori dell'amministrazione, dei titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione così come recepiti in sede di Autonomia provinciale e regionale.

Nei modelli di lettera di invito e nei capitolati d'appalto si fa riferimento all'obbligo di osservanza del codice di comportamento del Comune di Drena.

L'Amministrazione si è impegnata ad adottare le misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel piano triennale.

L'Ente si impegna, nel corso del 2023, a rivisitare il Codice di comportamento, tenendo conto delle novità normative nel frattempo intervenute.

INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

L'Amministrazione si impegna a introdurre le misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di **inconferibilità e incompatibilità degli incarichi** (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190/2012), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (vedi il d.lgs. N. 39/2013 finalizzato alla introduzione di griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" sia nelle amministrazioni dello stato che in quelle locali), negli enti di diritto privato che sono controllati da una pubblica amministrazione (nuovo comma 16-ter dell'articolo 53 del d.lgs. N. 165 del 2001).

In particolare:

- L'Amministrazione si è impegnata a dare pubblicità alle misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di **inconferibilità e incompatibilità degli incarichi** (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190/2012), **approvate con deliberazione consiliare 37/2014**;
- è stata predisposta a cura del Segretario Comunale apposita dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità.

Nel 2017 la dichiarazione è stata resa dai due dirigenti del Comune (Segretario e Vicesegretario comunale) e nel 2018 è stata resa anche dal personale apicale che gode della posizione organizzativa, in quanto tale personale svolge funzioni dirigenziali.

Nel 2019 è stata resa dai due dirigenti e dal personale apicale a cui è riconosciuta la posizione organizzativa.

Nel 2020 e 2021 è stata resa dal Segretario comunale e dal personale apicale a cui è riconosciuta la posizione organizzativa.

Come indicato nel PNA 2019-2021 si intende in generale prevedere le seguenti attività:

o acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità da parte dei responsabili di Servizio e del Segretario comunale al momento dell'assegnazione dell'incarico di Responsabile;

o monitoraggio della situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza biennale, della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando a tutti i Responsabili di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;

o chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di

interessi dichiarate dai dipendenti (ad esempio, i Responsabili di Servizio sono tenuti a ricevere le dichiarazioni dei propri collaboratori), che è stata già attuata nel codice di comportamento;

o chiara individuazione dei soggetti tenuti a ricevere e a valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione.

La procedura per richiedere l'autorizzazione allo svolgimento di un incarico extra-istituzionale è disciplinata dall'art. 108 del Regolamento organico del personale del Comune di Dro.

Il RPCT si impegna a prevedere forme di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del piano triennale di prevenzione della corruzione sia al momento dell'assunzione sia, per quelli in Ufficio, durante il servizio.

AUTORIZZABILITÀ ATTIVITÀ EXTRAISTITUZIONALI

L'Amministrazione garantisce l'adozione di misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di **autorizzazione di incarichi esterni**, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190, anche alla luce delle conclusioni del tavolo tecnico esplicitate nel documento contenente "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti" e delle conseguenti indicazioni della Regione T.A.A. esplicitate con circolare n.3/EL del 14 agosto 2014.

L'art. 53 del d.lgs. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, nonché del personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del decreto. In via generale i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto stabilito agli articoli 60 e seguenti del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, *Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato* e dalla normativa regionale di riferimento.

La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati è regolata dalle disposizioni dell'art. 53, che prevede un **regime di autorizzazione** da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione codificati nel regolamento organico del personale. Ciò allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali.

La legge 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione ove si consideri che lo svolgimento di incarichi extraistituzionali può determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del Responsabile di Servizio o del funzionario.

Viene pertanto aggiunto ai criteri per il rilascio dell'autorizzazione quello volto a escludere espressamente situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite (art. 53, co. 5 e 7), come previsto dal PNA 2019.

Si ricorda che nel Comune di Drena gli incarichi extraistituzionali vengono autorizzati con determinazione del Segretario comunale, come previsto dal regolamento organico.

RISPETTO DELLA NORMATIVA SULLA SCELTA DEL CONTRAENTE

In assenza di precedenti critici, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto puntuale della normativa di dettaglio e delle Linee guida espresse da ANAC, anche attraverso l'utilizzo della Centrale di committenza Provinciale e degli strumenti del mercato elettronico provinciale (MERCURIO – MEPAT) e nazionale (CONSIP – MEPA).

OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

Il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare un provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali hanno l'obbligo di astensione nel caso di conflitto di interesse, anche potenziale e in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di

convenienza”; inoltre per i medesimi soggetti è previsto un dovere di segnalazione della situazione di conflitto di interesse. Si tratta di una misura di prevenzione che si realizza mediante l’astensione della partecipazione alla decisione del titolare dell’interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l’interesse perseguito mediante l’esercizio della funzione e/o con l’interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e controinteressati.

I dipendenti del Comune dovranno segnalare per iscritto l’eventuale potenziale conflitto di interesse al Responsabile del servizio, il quale valuterà se la situazione realizza un conflitto idoneo a ledere l’imparzialità dell’agire amministrativo. Il Responsabile del servizio valuterà la situazione e risponderà per iscritto al dipendente, sollevandolo dall’incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentano comunque l’espletamento dell’attività da parte di quel dipendente.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall’incarico esso dovrà essere affidato ad altro dipendente, ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile del servizio dovrà evocare a sé ogni compito relativo al procedimento.

Quanto sopra trova comunque la propria disciplina del codice di comportamento approvato dal Comune di Drena.

IL PANTOUFLAGE

Il *pantouflage*, è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla L. 190/2012 tramite l’inserimento all’art. 53 del d.lgs. 165/2001 del co. 16-*ter*, il quale prevede il divieto per i 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 lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività dell’amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La finalità della norma è quindi duplice: da una parte disincentivare i dipendenti dal precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui entrano in contatto durante il periodo di servizio, dall’altra ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, con la prospettiva per il dipendente di un’amministrazione di un’opportunità di assunzione o incarico una volta cessato il servizio.

ANAC ha inoltre precisato che il divieto vada applicato non solo ai dipendenti a tempo indeterminato, ma si estenda anche ai soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo. Infatti la non estensione del divieto anche a questi ultimi sarebbe in contrasto con la *ratio* della norma, volta a evitare condizionamenti nell’esercizio di funzioni pubbliche.

L’Amministrazione intende procedere all’adozione delle seguenti misure, per garantire il rispetto del divieto di *panouflage*:

- chiedere la sottoscrizione da parte del dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di “*pantouflage*”, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- procedere all’elaborazione di specifiche clausole da inserire;
- nei contratti di lavoro, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato;
- negli atti di gara per l’affidamento di lavori, servizi e forniture.

Nel corso del 2021 è stata predisposta una dichiarazione da sottoscrivere al momento di cessazione del servizio o dell’incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma. Inoltre nei bandi di gara e negli atti prodromici all’affidamento di contratti pubblici è stato previsto l’obbligo per l’operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto.

Nel corso del 2022 si è provveduto ad inserire apposite clausole nei contratti di assunzione a tempo indeterminato

e determinato.

INTERVENTI FINANZIATI CON FONDI PNRR. DISCIPLINA DEL CONFLITTO DI INTERESSI

Le Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori (allegate alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 30 dell'11 agosto 2022) individuano al paragrafo 5.1.3 gli specifici obblighi che incombono sul soggetto attuatore, tenuto conto che il controllo e la rendicontazione riguarderanno non soltanto gli aspetti necessari ad assicurare il corretto conseguimento di milestone e target, ma anche quelli necessari ad assicurare che le spese sostenute siano regolari e conformi alla normativa vigente.

Tra gli obblighi imposti si rinviene un nuovo adempimento relativo alla dichiarazione ex ante di conflitto interessi dei dipendenti della PA.

Le linee guida citate richiedono infatti l'acquisizione di apposite dichiarazioni sostitutive di atto notorio – da rendere ex ante - in ordine all'assenza di conflitti di interesse, in capo a tutto il personale coinvolto nelle diverse fasi della procedura di appalto (preparazione, elaborazione, attuazione o chiusura): es. RUP - membri dei comitati/commissioni di valutazione - personale che contribuisce alla preparazione/stesura della documentazione di gara, ecc.

Al riguardo, il Consorzio dei Comuni Trentini ha emanato nel corso del 2022 apposite circolari a cui si rinvia.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa.

Per l'organigramma comunale si rinvia a pag. 31.

Livelli di Responsabilità.

Con decreto del Sindaco di Dro n. 13 di data 30 dicembre 2022 e decreto del Sindaco di Dro n. 1 di data 25 gennaio 2023 si è provveduto alla nomina dei Responsabili dei Servizi e dei capi ufficio per la gestione associata di Dro/Drena, che collaborano alla definizione del Piano esecutivo di Gestione.

Sono previsti n. 3 Servizi:

1. Servizio segreteria e affari generali
2. Servizio ragioneria e Finanze
3. Servizio tecnico

Con deliberazione della Giunta comunale n. 4 di data 12.01.2023 si è provveduto alla individuazione degli uffici della gestione associata Dro/Drena per l'anno 2023 all'interno dei Servizi sopra indicati, come segue:

| | |
|--|--|
| SERVIZIO SEGRETERIA E AFFARI GENERALI | Ufficio Attività contrattuali, patrimonio e personale |
| | Ufficio Segreteria generale, attività sociali e sport |
| | Ufficio Servizi demografici ed attività economiche |
| | Ufficio Biblioteca, attività culturali e progetti speciali |

Si dà atto che sotto il Servizio Segreteria è presente il Settore scuola dell'infanzia.

| | |
|----------------------------------|--|
| SERVIZIO TECNICO | Ufficio Lavori pubblici, cantiere e ambiente |
| | Ufficio Urbanistica edilizia privata e informatica |
| SERVIZIO RAGIONERIA E FINANZE | Ufficio Ragioneria ed economato |
| | Ufficio Tributi |

I Responsabili dei Servizi Segreteria e Affari Generali, Tecnico e Ragioneria e Finanze sono titolari di **Posizione Organizzativa**.

Il Responsabile della parte informatica ed i Responsabili degli Uffici sopra indicati sono titolari di **Area Direttiva**.

Con deliberazione della giunta comunale di Drena n. 9 dd 8 febbraio 2023 vi è stata:

- a) la presa d'atto che la giunta comunale di Dro con deliberazione n.4/2023 ha individuato con riferimento all'anno 2023 e seguenti, fino a revoca, in applicazione di quanto disposto dal Regolamento sull'Ordinamento dei servizi e degli uffici di Dro ed in attuazione della convenzione e del progetto di gestione associata tra i Comuni di Drena e Dro, gli uffici della gestione associata Dro/Drena;
- b) la presa d'atto che con decreto del Sindaco del Comune di Dro n. 13 dd 30.12.2022 sono stati nominati i Responsabili di Servizio per l'anno 2023 della gestione associata di Dro e Drena, i quali svolgeranno il medesimo ruolo per entrambi i Comuni, in attuazione del progetto di gestione associata;
- c) la presa d'atto che con decreto del Sindaco del Comune di Dro n. 1 dd 25.01.2023 sono stati nominati i capi ufficio per l'anno 2023 della gestione associata di Dro e Drena, i quali svolgeranno il medesimo

ruolo per entrambi i Comuni, in attuazione del progetto di gestione associata;

Il Segretario comunale e i responsabili dei servizi garantiscono la gestione amministrativa, tecnica e finanziaria mediante l'esercizio di autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate.

Spetta loro l'adozione di tutti gli atti e provvedimenti amministrativi nonché di ogni atto gestionale per le materie di propria competenza in relazione alle strutture cui sono preposti, compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno. Formulano proposte e programmi di attività del servizio di competenza su base annua, curandone l'attuazione e verificando consuntivi economici e di attività.

In relazione alle materie e ai dati di propria competenza ed attraverso il personale assegnato, i Responsabili di Servizio assicurano **l'adempimento degli obblighi di trasmissione dei dati**, previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Al fine di garantire livelli ottimali di gestione, i Responsabili di Servizio assicurano il controllo e la vigilanza dei servizi affidati in gestione a terzi anche attraverso la corretta gestione e monitoraggio dei contratti di affidamento.

Gestione Associata Dro/Drena.

Con deliberazioni del Consiglio comunale di Drena n. 32 e 33 di data 29.12.2016 sono stati approvati rispettivamente il progetto e la convenzione per la gestione obbligatoria delle attività e dei compiti di cui all'allegato B della L.P. 3/2006 e ss.mm. in forma associata con il Comune di Drena, che, nello specifico prevedevano l'avvio delle seguenti attività in tali periodi dell'anno:

dal 1° gennaio 2017:

- segreteria generale, Sportello Polifunzionale Drena e organizzazione (incluso l'ICT);
- gestione attività contrattuali;
- urbanistica e gestione del territorio;
- anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico;
- servizio tecnico (lavori pubblici e cantiere).

dal 1° luglio 2017:

- gestione economica e giuridica del personale;
- gestione economica finanziaria, programmazione, provveditorato, controllo di gestione;
- gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali;
- gestione del patrimonio;
- gestione commercio e pubblici esercizi;
- gestione delle attività sociali, culturali, biblioteca, sport;
- altri servizi generali non espressamente individuati.

Il Comune di Dro è l'ente capofila della gestione associata la cui durata è stabilita in anni dieci.

Nel presente piano sono ricompresi processi, i rischi e le azioni relativi all'intero processo riguardanti entrambi i Comuni, indipendentemente dal fatto che su detto processo lavorino anche dipendenti pubblici non in ruolo alla scrivente Amministrazione.

Si ritiene opportuno uniformare i Piani delle due amministrazioni coinvolte considerato che tutti i servizi sono stati associati.

Il presente Piano prende in considerazione esclusivamente i processi amministrativi direttamente gestiti.

A tal fine si sottolinea che tra questi non possono figurare quelli relativi ai seguenti servizi resi alla cittadinanza:

- Polizia locale: esercitata in forma sovracomunale attraverso il Corpo Intercomunale di Polizia Locale Alto Garda e Ledro, come da convenzione sottoscritta in data 20.06.2016 con i Comuni di Arco, Drena, Ledro, Nago Torbole, Riva del Garda e Tenno e con la Comunità Alto Garda e Ledro. La convenzione prevede che la sede del servizio è stabilita nel Comune di Riva del Garda, al quale è conferito il ruolo di capofila ai fini della gestione del servizio e del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale Intercomunale Alto Garda e Ledro e delle relative funzioni fissate dalla normativa vigente, comprese quelle di pubblica sicurezza, mentre la Comunità Alto Garda e Ledro, per motivi di mera efficacia gestionale, è individuata quale referente per lo svolgimento di tutte le attività di supporto relative all'organizzazione amministrativa e contabile del servizio.
- Raccolta e smaltimento rifiuti – la cui gestione è esercitata in forma sovra-comunale tramite gestione associata, della cui organizzazione risponde la Comunità Alto Garda e Ledro.
- Vigilanza boschiva – resa tramite gestione associata, della cui organizzazione risponde il Comune di Arco, la cui convenzione è stata sottoscritta in data 29.08.2016 Rep. Atti privati n. 2851/2016.

Sono inoltre resi in forma esternalizzata, e quindi dell'integrità degli operatori impegnati su tali attività dovrà necessariamente rispondere il soggetto gestore, i seguenti servizi:

- Asilo nido – la cui gestione è affidata a ditta esterna, della cui organizzazione risponde la ditta medesima;
- Servizio riscossione canone unico – la cui gestione è affidata a I.C.A. srl
- Interventi 3.3.D. e Intervento 3.3.F.– Lavori socialmente utili

Competenze riservate alla Giunta comunale.

La giunta comunale anche tramite gli assessori esercita una funzione di controllo e indirizzo attuativo del piano esecutivo di gestione, anche in funzione della definizione puntuale degli obiettivi e priorità anche nella fase esecutiva.

Le competenze riservate alla giunta comunale, oltre agli atti che disposizioni di legge attribuiscono medesima, sono specificamente indicate nel Piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione giuntale n. 24 del 11.04.2023

OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI

Gli obiettivi gestionali operativi sono assegnati al Segretario comunale e a ciascun Responsabile di Servizio e si riferiscono alle funzioni di competenza della singola struttura in cui si articola l'amministrazione comunale.

Ai Responsabili di Servizio sono assegnati dei compiti/obiettivi generali che sono contenuti nel Piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione della Giunta di Dro n. 41 del 6.04.2023; in allegato al PEG (vedi allegato D) sono state approvate le schede di valutazione del Segretario comunale e dei Responsabili di Servizio.

Agli obiettivi generali si aggiungono degli obiettivi specifici assegnati al Segretario comunale ed ai Responsabili di Servizio attraverso il Piano delle Performance, contenuto nel presente PIAO – allegato A.

Infine ai Capi – Ufficio a partire dal corrente anno 2023 sono stati assegnati degli obiettivi specifici legati all'erogazione dell'area direttiva.

Per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario comunale ed ai Responsabili di Servizio e di Ufficio si rinvia:

- Per i Responsabili di Servizio: al Piano delle Performance – allegato A ed alle schede di valutazione dei Responsabili di Servizio – allegato G;
- Per i Capi Ufficio: alla deliberazione della giunta comunale di Dro di approvazione dei criteri per l'erogazione dell'area direttiva che contiene alcuni obiettivi specifici che hanno determinato l'aumento del punto di pesatura della indennità in questione – allegato H.

ULTERIORI INCENTIVI

Il Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale (FO.R.E.G.).

Alla quota B (Obiettivi specifici) è destinato un massimo del 25% del FOREG complessivo.

A partire da quest'anno si intende riorganizzare il Foreg obiettivi specifici prevedendo degli obiettivi mirati sulle

singole persone, prevedendo un importo uguale per fasce di categorie.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La disciplina del lavoro agile è stata concordata e regolamentata con l'accordo sottoscritto in data 26.08.2022 denominato "accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del Comparto Autonomie locali – area non dirigenziale" che è stato recepito con deliberazione della giunta comunale di Drena n. 67 di data 6.10.2022. Tale accordo prevede che l'accesso alla modalità di lavoro agile avvenga su base volontaria mediante la sottoscrizione di apposito accordo individuale. Il lavoro agile può essere potenzialmente eseguito per la generalità del personale per un massimo di due giornate a settimana.

Per le lavoratrici/lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, per le lavoratrici/lavoratori con necessità di assistenza a familiari aventi diritto ai benefici di cui all'art. 3 commi 1 e 3 della L. 104/1992 e per le lavoratrici/lavoratori in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/1992 o con grave patologia certificata e riconosciuta dall'Unità operativa di medicina legale dell'A.P.S.S. può essere concesso il lavoro agile per 3 giornate lavorative a settimana.

Possono essere concesse anche 5 giornate a settimana per particolari situazioni personali e/o di salute e/o di fragilità della/del dipendente e/o per particolari necessità familiari, e comunque per periodi temporali limitati.

Alla data odierna non sono pervenute richieste di attivazione dell'istituto del lavoro agile da parte di dipendenti in servizio presso il Comune di Drena.

L'attivazione di tale modalità operativa richiede una sostanziale modifica delle modalità di organizzazione del lavoro e comporta la responsabilizzazione dell'attività per risultati e la necessità di misurazione delle performance. Ciò richiede:

- a) una adeguata programmazione dell'attività e la tracciabilità/mappatura della stessa con individuazione puntuale dei compiti di ognuno;
- b) l'attivazione di un sistema di verifica/rendicontazione delle attività svolte anche in funzione della misurazione della performance e dell'attribuzione dei premi/indennità di risultato

L'amministrazione intende utilizzare questo strumento attualmente, non come strumento organizzativo generalizzato ma come strumento che permetta la conciliazione lavoro famiglia, specie per permettere ai dipendenti soggetti a carico di cura per familiari o figli, di doversi astenere dal lavoro usufruendo delle possibilità di aspettativa o congedi vari previste dalle normative e dal contratto collettivo di lavoro.

Il server del comune è stato spostato in cloud e va verificato se i dipendenti interessati sono dotati di collegamento alla rete del comune da remoto, e possono operare da remoto. La verifica dell'operatività è affidata al collaboratore informatico.

Tutte le attività dovranno essere svolte nel rispetto delle disposizioni impartite con il Documento di Valutazione dei rischi in smart working ex art. 28 D.L. 09.04.2008 N. 81 che andrà approvato dalla Giunta comunale.

Ai lavoratori verrà fatto sottoscrivere un apposito accordo e, per presa visione ed impegno ad osservarla, una informativa sulla sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1 della Legge 81/2017 e nell'accordo sottoscritto saranno date anche le indicazioni necessarie per garantire la tutela dei dati trattati dal dipendente nel corso del lavoro fuori dalla sede comunale.

Per tutte le altre postazioni (uffici) la possibilità di attivazione del lavoro agile sarà da valutare rispetto al grado di adattamento dei servizi al nuovo assetto organizzativo legato al lavoro agile, e quindi la possibilità di svolgere efficacemente la prestazione lavorativa in smart working senza pregiudizio per l'efficacia dell'azione amministrativa e l'erogazione dei servizi stessi.

L'attivazione di attività in lavoro agile è proposta su istanza del dipendente. Qualora siano interessate più persone addette ai servizi in cui è possibile lo svolgimento del lavoro agile e non possa essere prevista la contemporanea attività in lavoro agile di tutti i richiedenti, sarà stilata una graduatoria, come previsto dall'art. 2 comma 6 dell'accordo sindacale citato, sulla base delle esigenze dei richiedenti raffrontate alle condizioni previste dall'art. 2 commi 4 e 5 dell'accordo e previa concertazione con le organizzazioni sindacali.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno del personale è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per il conseguimento degli obiettivi.

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di

definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:

- a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- b) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- c) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- d) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- e) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- f) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Per quanto riguarda la lettera a), la successiva tabella riassume l'attuale situazione della pianta organica (situazione al 31.12.2022):

| Categoria e posizione economica | PREVISTI IN PIANTA ORGANICA | | | IN SERVIZIO | | | NON DI RUOLO |
|---------------------------------------|--------------------------------|---------------|----------|----------------|---------------|----------|-----------------|
| | Tempo pieno | Part- time | Totale | Tempo pieno | Part- time | Totale | Totale |
| B base | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| C base | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 |
| TOTALE | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 1 |

Per quanto riguarda la lettera b), il quadro normativo di riferimento per i Comuni della Provincia di Trento è costituito da: Protocollo d'intesa in materia di Finanza locale per il 2023 sottoscritto il 28 novembre 2022 e dalla L.P. n.27/2010, come modificata e integrata da successive leggi provinciali.

L'articolo 8 comma 3.2.1 della L.P. 27.12.2010, come modificato dalla legge di stabilità provinciale per l'anno 2021 (L.P. 28.12.2020 n. 16) consente ai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti di assumere personale oltre il limite di spesa sostenuta nel 2019, secondo i criteri e le modalità definiti nell'intesa se:

- a) la dotazione di personale non raggiunge lo standard di personale definito d'intesa tra la Provincia e il Consiglio delle autonomie locali, secondo quanto previsto dalla medesima intesa";
- b) il comune continua ad aderire volontariamente a una gestione associata o ricostituisce una gestione associata.

Spetta a ciascun comune valutare autonomamente la sostenibilità della spesa a regime derivante dalle assunzioni consentite sulla base di quanto sopra.

Infine, la giunta provinciale, con deliberazione n. 726 del 28.04.2023 ha approvato la nuova disciplina di dettaglio per le assunzioni del personale dei Comuni

Per quanto riguarda l'attuale assetto del personale, come già esplicitato nel programma dei fabbisogni del personale 2022 – 2024, la pianta organica del Comune di Drena ha visto un'assunzione a tempo determinato a orario pieno nel corso del 2022. Per il restante personale non ci sono state modifiche.

Ragionando a livello di gestione associata invece, ci sono state rilevanti modifiche della pianta organica in quanto nel corso del 2020 – 2021 sono cessati dal servizio il Segretario comunale, il Responsabile del Servizio tecnico,

il Responsabile del Servizio Segreteria e Affari generali, il Responsabile del Servizio Ragioneria e Finanze, il capo ufficio biblioteca, attività culturali e progetti speciali, oltre alle cessazioni di personale inquadrato nella figura professionale di Assistente amm.vo/contabile.

Anche la fine dell'anno 2022 e i primi mesi dell'anno corrente sono stati interessati da un notevole turn over di personale del Comune di Dro:

Dicembre 2022

Nel corso del mese di dicembre 2022 a seguito delle dimissioni dal servizio della dipendente assunta a tempo indeterminato presso l'ufficio Biblioteca, Attività culturali e Progetti speciali, si è reso vacante un posto di Assistente bibliotecario, categoria C, livello base nella Pianta organica di Dro, che è stato temporaneamente coperto mediante assunzione a tempo determinato tutt'oggi ancora in corso.

Sempre nel corso del mese di dicembre una dipendente assunta a tempo determinato presso l'ufficio Servizi demografici e Attività economiche del Comune di Dro ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio, rendendo vacante un posto di Assistente amm.vo/contabile, categoria C, livello base. Il posto è rimasto vacante fino al mese di aprile 2023, quando, a conclusione di apposita procedura concorsuale (già prevista nel programma dei fabbisogni 2022 – 2024), si è provveduto alla copertura definitiva con assunzione a tempo indeterminato.

Gennaio – aprile 2023

Nel mese di gennaio 2023 un dipendente del Comune di Dro assunto a tempo determinato presso l'ufficio Ragioneria ed Economato ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio, rendendo vacante un posto di Assistente amm.vo/contabile, categoria C, livello base.

Il posto è stato temporaneamente coperto, a partire dal mese di febbraio, mediante assunzione a tempo determinato di un Assistente amm.vo/contabile, utilizzando la graduatoria di concorso del Comune di Tenno.

Sempre nel mese di febbraio 2023 anche la dipendente assunta a tempo indeterminato presso l'ufficio Tributi comunicava la volontà di dimettersi dal servizio per prendere servizio presso altro ente.

In considerazione della cessazione dal servizio della dipendente presso l'ufficio Tributi e della vacanza in organico del posto presso l'ufficio Ragioneria ed Economato, l'Amministrazione comunale ha indetto una procedura concorsuale pubblica per la copertura definitiva di entrambi i posti. Il concorso è stato concluso ed a breve si procederà con le assunzioni.

Come già previsto nel programma dei fabbisogni 2022 – 2024 del Comune di Dro, nel corso del mese di aprile, è stato assunto il Collaboratore bibliotecario presso l'ufficio Biblioteca, Attività culturali e Progetti speciali.

Posti vacanti.

Attualmente risulta vacante solo il posto di assistente tecnico a 18 ore destinato al Servizio tecnico.

Per quanto riguarda la lettera c), cessazioni previste nel corso dell'anno 2023.

Al momento non sono state formalizzate cessazioni dal servizio di personale di ruolo.

Per quanto riguarda la lettera d) al momento non sono state individuate strategie di copertura del fabbisogno del personale essendoci solo 5 dipendenti di cui 4 di ruolo.

Per quanto riguarda la lettera e), la formazione del personale, si ricorda che, nel corso del 2023, si prevedono le seguenti attività.

Per tutti i dipendenti:

- Corsi obbligatori ex D.Lgs. 81/2008 e relativi aggiornamenti;
- Corsi obbligatori in tema di anticorruzione, compresi i temi di etica pubblica e comportamento etico.
- In maniera differenziata per eventuali nuovi assunti:
- Corsi di formazione base sulle materie attinenti all'ufficio occupato, in particolare in materia di tutela della privacy e procedimento amministrativo, oltre che per materie specifiche dell'ufficio
- In via generale per tutti i dipendenti:
- Corsi di aggiornamento su materie specifiche in occasione di novità normative o di aggiornamenti della disciplina riguardante la materia trattata dal proprio servizio

- Scelta dei soggetti a cui rivolgersi per la somministrazione dei corsi:

In via preferenziale si usufruirà dei corsi forniti come soggetto “in house” dal Consorzio dei Comuni Trentini, sempre che tali corsi siano disponibili nelle materie e nelle tempistiche necessarie per l’ente.

Per i corsi in materia di sicurezza sul lavoro ci si potrà rivolgere al soggetto fornitore del servizio di responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del servizio di sorveglianza sanitaria o ad altri soggetti specializzati nel settore.

Sarà in ogni caso possibile anche aderire a proposte di altri soggetti che propongono corsi di formazione, quando questi siano considerati particolarmente interessati o sia urgente la necessità di acquisire formazione per potere istruire correttamente pratiche o attivare procedure;

Il personale potrà partecipare ai corsi Ifel che sono gratuiti nelle materie di competenza del proprio ufficio.

Per quanto riguarda la lettera f), al momento non vi sono situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Per altri aspetti riguardanti il personale, si rinvia all’allegato Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 allegato al presente PIAO.

4. MONITORAGGIO (vedo DM art. 5)

L'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di data 30.06.2022 concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) – prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio, come di seguito indicate:

- sottosezioni “**Valore pubblico**” e “**Performance**”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione “**Rischi corruttivi e trasparenza**”, monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “**Organizzazione e capitale umano**”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Per quanto riguarda la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono posti in essere i monitoraggi individuati nella Sezione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che trovate nel paragrafo “Monitoraggio” nella parte dedicata alla prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Per quanto riguarda invece il Piano delle Performance allegato A) entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, il Segretario comunale ed i Responsabili di Servizio relazioneranno alla giunta comunale di Dro in merito agli obiettivi assegnati secondo le indicazioni del Piano delle Performance, al fine di mettere in grado la giunta comunale di procedere con la relativa valutazione ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato. Inoltre il Segretario comunale ed i Responsabili di Servizio, sempre ai fini della corresponsione della indennità di risultato, verranno valutati dal Comune di Dro sulla base delle schede allegato G) al presente PIAO. Infine verranno monitorati anche i capi ufficio e i percettori dell'indennità per area direttiva, tenuto conto degli obiettivi fissati dalla deliberazione della giunta comunale approvata – allegato H) al presente PIAO.

Si allegano:

Allegato A – Piano delle Performance;

Allegato A1) – Mappatura dei processi;

Allegato B) Rappresentazione dei processi;

Allegato C) Valutazione del rischio;

Allegato D) Registro eventi rischiosi;

Allegato E) Individuazione e programmazione delle misure per contenere i rischi corruttivi individuati;

Allegato F) – Trasparenza;

Allegato G) – Schede di valutazione del Segretario comunale e dei Responsabili di Servizio;

Allegato H) – deliberazione di approvazione dei criteri per l'erogazione dell'area direttiva.

Allegato I) - Piano triennale del fabbisogno del Personale.