



COMUNE DI MEZZOCORONA

Provincia di Trento

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
(PIAO)**

2023-2025

D.L. 09.06.2021 n. 80 (art. 6)

L.R. 20.12.2021 n. 7 (art. 4)

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 64 d.d. 28.03.2023 e aggiornato con
delibera della Giunta comunale n. 166 d.d. 29.08.2023

ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Mezzocorona
Sede legale	Piazza della Chiesa 1 – 38016 Mezzocorona
Sito web istituzionale	www.comune.mezzocorona.tn.it
Contatti:	tel 0461 608111 mail: info@comune.mezzocorona.tn.it pec: comune@pec.comune.mezzocorona.tn.it
Codice fiscale/partita IVA	00177020229
N. abitanti al 31.12.2022	5.470
Superficie	25,43 km ²
Economia insediata	L'economia di Mezzocorona gravita in larga misura sul settore dell'agricoltura, con molteplici attività indotte, in particolare nel settore dei servizi, delle attività commerciali, dei pubblici esercizi e dell'artigianato.
N. dipendenti al 31.12.2022	35
Competenze e funzioni	Art. 1, c. 2 L.R. 03.05.2018 Il comune, ente autonomo, rappresenta la comunità locale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il comune, nel cui territorio coesistono gruppi linguistici ed etnico culturali diversi, opera anche al fine di salvaguardare e promuovere la lingua, cultura e l'identità di tutte le proprie componenti, riconoscendo alle stesse pari dignità, nonché lo sviluppo armonico dei loro rapporti, al fine di garantire una reciproca conoscenza e una proficua convivenza tra i gruppi. Art. 2 L.R. 03.05.2018 1. In armonia con il principio costituzionale della promozione delle autonomie locali e in attuazione dei principi di sussidiarietà, responsabilità e unità che presiedono all'esercizio dell'azione amministrativa, nonché di omogeneità e adeguatezza, sono attribuite ai comuni tutte le funzioni amministrative di interesse locale inerenti allo sviluppo culturale, sociale ed economico della popolazione e sono assicurate ai comuni le risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento delle funzioni stesse. 2. La regione e le province autonome individuano le funzioni che sono trasferite, delegate o subdelegate, ai comuni singoli o associati, avuto riguardo ai rispettivi ambiti territoriali e popolazioni interessate, al fine di assicurare efficacia, speditezza ed economicità all'azione amministrativa, nonché la partecipazione dei cittadini al migliore perseguimento del pubblico interesse. 3. I comuni singoli o associati, nell'esercizio delle rispettive funzioni, attuano tra loro forme di cooperazione e di sussidiarietà, anche con privati, per assicurare l'economia di gestione delle attività e dei servizi o qualora l'interesse riguardi vaste zone intercomunali. 4. Spettano inoltre ai comuni, ove la legge provinciale lo preveda, le funzioni che le leggi dello stato attribuiscono alle comunità montane.

INTRODUZIONE

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, entro il 31 gennaio di ogni anno, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, con più di 50 dipendenti, 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). Ai sensi poi dell'art. 6, comma 6 del testo normativo citato, è previsto l'obbligo di adottare il PIAO in versione semplificata anche per le pubbliche amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a 50, secondo le indicazioni allo scopo adottate con Decreto ministeriale.

Il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente.

Disciplina attuativa.

Con D.P.R. 24.06.2022 n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 151 di data 30.06.2022, è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

Con Decreto di data 30.06.2022 il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha provveduto a definire il contenuto del PIAO adottando un relativo schema tipo, nonché le previsioni semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

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

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

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

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO

Compilazione non richiesta per enti con meno di 50 dipendenti.

SOTTOSEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

Compilazione non richiesta per enti con meno di 50 dipendenti.

SOTTOSEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.

Premessa riguardante la tempistica di approvazione della sottosezione.

Con comunicato del Presidente del 17 gennaio 2023 recante oggetto “*Termine per l’adozione e la pubblicazione dei PTPCT 2023-2025 e dei PIAO 2023-2025*”, l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha precisato “*che le amministrazioni e gli altri soggetti tenuti ai sensi della legge 190/2012 non possano essere censurati per il ritardo nell’adozione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO qualora, anche prima della conclusione dell’iter normativo di cui sopra, facciano affidamento sul termine del 31 marzo 2023 per l’adozione del PTPCT e del PIAO. L’Autorità terrà pertanto conto di tale ultimo termine ai fini della propria attività di vigilanza. Per i soli enti locali, il termine ultimo per l’approvazione del PIAO è fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l’approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (art. 1, co. 775).*”

Come si evince dal comunicato, il differimento al 30 maggio 2023 del termine per l’approvazione del PIAO è finalizzato a concedere alle amministrazioni un periodo congruo, oltre il 31 gennaio, per dare attuazione sostanziale e non meramente formale alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza per l’anno 2023, ciò in considerazione del fatto che il Piano nazionale anticorruzione 2022 (PNA) è stato approvato definitivamente il 17 gennaio 2023 dal Consiglio dell’Autorità con la delibera del 17 gennaio 2023, n. 7 a seguito del parere della Conferenza Unificata reso il 21 dicembre 2022 e di quello del Comitato interministeriale reso il 12 gennaio 2023.

Con successivo comunicato del Presidente del 20 giugno 2023, l’Autorità Nazionale Anticorruzione precisava che per i soli enti locali, il termine ultimo per l’approvazione del PIAO è fissato al 30 agosto 2023 a seguito del differimento del termine per l’approvazione del bilancio al 31 luglio 2023 disposto dal d.m. 30 maggio 2023.

Nella G.U. n. 177 del 31 luglio è stato pubblicato il D.M. 28 luglio 2023, che differisce al 15 settembre 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 da parte degli enti locali, con conseguente slittamento dei termini per le delibere di carattere tributario e per l’approvazione del PIAO, da intendersi quindi differito al 15 ottobre 2023.

In osservanza a tali indicazioni, la sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO è stata compilata successivamente alla stesura del PIAO approvato il giorno 28 marzo 2023 e nel rispetto del termine del 15 ottobre 2023 indicato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione.

1. LA FINALITÀ DEL PIANO

Finalità della sottosezione 2.3 “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA” (già PTPCT) è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Nell'ambito del PNA 2019, l'ANAC forniva una definizione aggiornata di “*corruzione*” e di “*prevenzione della corruzione*”, integrando e superando le precedenti definizioni. Il PNA 2019, dunque, distingue fra la definizione di corruzione, ovvero i “*comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli*”, più propri del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, da quella di “*prevenzione della corruzione*”, ovvero “*una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla legge 190/2012*”. Pertanto, non si intende modificato il contenuto della nozione di corruzione, intesa in senso penalistico, ma la “*prevenzione della corruzione*” introduce in modo organico e mette a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

ANAC specificava, inoltre, che le indicazioni del PNA non devono comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico. Al contrario, sono da intendersi in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità efficace, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa... ogni amministrazione presenta differenti livelli e fattori abilitanti al rischio corruttivo per via delle specificità ordinali e dimensionali nonché per via del contesto territoriale, sociale, economico, culturale e organizzativo in cui si colloca, per l'elaborazione del PTPCT si deve tenere conto di tali fattori di contesto. Il PTPCT, pertanto, non può essere oggetto di standardizzazione”.

Come declinato anche dal Piano Nazionale Anticorruzione del 2013 e nei successivi aggiornamenti, i principali obiettivi da perseguire, attraverso idonei interventi, sono:

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

2. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE

Tutti i PTPCT del Comune di Mezzocorona, a partire da quello relativo al periodo 2013-2016, nonché il PIAO sono pubblicati sul sito internet dell'Amministrazione (al seguente indirizzo: <https://www.comune.mezzocorona.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Prevenzione-della-Corruzione/Piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>).

3. PROCESSO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL PIAO

3.1 Gli aspetti presi in considerazione

Nel percorso di costruzione del Piano, accompagnato dall'intervento di formazione-azione promosso dal Consorzio dei Comuni Trentini, sono stati tenuti in considerazione diversi aspetti:

- a) il coinvolgimento degli amministratori anche nella fase di progettazione: Il Consiglio Comunale, fin dalla deliberazione n. 27/2020 recante di approvazione del DUP 2021-2023, ha espresso degli indirizzi generali. Il ruolo della Giunta Comunale è più strettamente operativo potendosi essa esprimere anche in corso di progettazione del Piano, oltre che in sede di approvazione ed adozione.
- b) il coinvolgimento dei responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano; tale attività – che non sostituisce ma integra la opportuna formazione rispetto alle finalità e agli strumenti dal Piano stesso - è stata il punto di partenza per la definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali esigenze del Comune di Mezzocorona. I responsabili promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità e si assumono la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT.
- c) Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV): non sono presenti all'interno della struttura del comune di Mezzocorona;
- d) l'impegno all'apertura di un tavolo di confronto con i portatori di interessi sui contenuti delle misure adottate nelle aree a maggior rischio di comportamenti non integri, per poter arricchire l'approccio con l'essenziale punto di vista dei fruitori dei servizi del Comune, e nel contempo rendere consapevoli gli interessati degli sforzi messi in campo dall'organizzazione per rafforzare e sostenere l'integrità e trasparenza dei comportamenti dei suoi operatori a tutti i livelli;
- e) l'adeguamento normativo a seguito della regolazione della materia da parte dell'ANAC;
- f) individuazione degli eventi rischiosi dei diversi processi, sulla base di una nuova analisi qualitativa;
- g) la continuità con le azioni intraprese con i precedenti Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- h) la sinergia con quanto già realizzato o in progettazione nell'ambito della trasparenza;
- i) la previsione e l'adozione di specifiche attività di formazione del personale, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione dell'amministrazione e ai responsabili amministrativi competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione ma che coinvolgono anche tutto il personale dell'amministrazione in relazione alle tematiche della legalità ed eticità dei comportamenti individuali Tali attività proseguiranno in prima battuta tramite l'apporto degli esperti del Consorzio dei Comuni Trentini;
- j) l'attività di monitoraggio del piano precedente.

3.2 Sensibilizzazione dei responsabili di servizio e condivisione dell'approccio

Il primo passo compiuto nella direzione auspicata è stato quello di far crescere all'interno del Comune la consapevolezza sul problema dell'integrità dei comportamenti.

In coerenza con l'importanza della condivisione delle finalità e del metodo di costruzione del Piano, in questa fase formativa si è provveduto – in più incontri specifici - alla sensibilizzazione e al coinvolgimento dei Responsabili di Servizio, definendo in quella sede che il Piano di prevenzione della corruzione avrebbe incluso non solo i procedimenti previsti dall'art. 1 comma 16 della L. 190 (autorizzazioni o concessioni; scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera), ma che il punto di partenza sarebbe stata l'analisi di tutte le attività del Comune che possono presentare rischi di integrità.

Parimenti deciso è stato il coinvolgimento di tutto il personale in servizio, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di comportamento dell'amministrazione.

Poiché la Giunta del Comune di Mezzocorona si riserva la competenza di adottare determinati atti amministrativi in adesione ai modelli organizzativi previsti dall'art. 5 della L.R. 03.05.2018, n. 2, la sua partecipazione a questo processo è

doverosa oltre che strategica, sia in termini di indirizzo politico – amministrativo che di condivisione dei principi di sana ed integra gestione della cosa pubblica.

3.3 Il supporto del Consorzio dei Comuni Trentini

Per avviare il processo di costruzione del Piano, nonché per il suo monitoraggio, il Comune si è avvalso del supporto di formazione del Consorzio dei Comuni Trentini, e del tutoraggio dallo stesso garantito. Lungo il percorso assistito è stato possibile affinare e omogeneizzare la metodologia di analisi e gestione dei rischi e di costruzione delle azioni di miglioramento, anche grazie al confronto con realtà omogenee del territorio.

3.4 Modalità e cadenza temporale di aggiornamento

Come indicato in premessa, con comunicato del Presidente del 17 gennaio 2023 recante oggetto *“Termine per l'adozione e la pubblicazione dei PTPCT 2023-2025 e dei PIAO 2023-2025”*, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha precisato *“che le amministrazioni e gli altri soggetti tenuti ai sensi della legge 190/2012 non possano essere censurati per il ritardo nell'adozione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO qualora, anche prima della conclusione dell'iter normativo di cui sopra, facciano affidamento sul termine del 31 marzo 2023 per l'adozione del PTPCT e del PIAO. L'Autorità terrà pertanto conto di tale ultimo termine ai fini della propria attività di vigilanza. Per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (art. 1, co. 775).”*

Come si evince dal comunicato, il differimento al 30 maggio 2023 del termine per l'approvazione del PIAO è finalizzato a concedere alle amministrazioni un periodo congruo, oltre il 31 gennaio, per dare attuazione sostanziale e non meramente formale alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno 2023, ciò in considerazione del fatto che il Piano nazionale anticorruzione 2022 (PNA) è stato approvato definitivamente il 17 gennaio 2023 dal Consiglio dell'Autorità con la delibera del 17 gennaio 2023, n. 7 a seguito del parere della Conferenza Unificata reso il 21 dicembre 2022 e di quello del Comitato interministeriale reso il 12 gennaio 2023.

Con successivo comunicato del Presidente del 20 giugno 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione precisava che per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 agosto 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 31 luglio 2023 disposto dal d.m. 30 maggio 2023.

Nella G.U. n. 177 del 31 luglio è stato pubblicato il D.M. 28 luglio 2023, che differisce al 15 settembre 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 da parte degli enti locali, con conseguente slittamento dei termini per le delibere di carattere tributario e per l'approvazione del PIAO, da intendersi quindi differito al 15 ottobre 2023.

In osservanza a tali indicazioni, la sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO è stata compilata successivamente alla stesura del PIAO approvato il giorno 28 marzo 2023 e nel rispetto del termine del 15 ottobre 2023 indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

4. SISTEMA DI GOVERNANCE

4.1 Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

La figura del RPCT è stata istituita dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 che stabilisce che ogni amministrazione approvi un Piano triennale della Prevenzione della Corruzione che valuti il livello di esposizione degli uffici al rischio e indichi gli interventi organizzativi necessari per mitigarlo. La predisposizione e la verifica dell'attuazione di detto Piano sono attribuite ad un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

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

Compiti e poteri del RPCT

- predispone – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC) e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione (art 1, co. 8, L. 190/2012).
- segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le “disfunzioni” inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art 1, c. 7, L. 190/2012);
- il PTPC preveda «*obblighi di informazione nei confronti del RPC chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano*», con particolare riguardo alle attività ivi individuate (art. 1 co. 9, lett. c), L.190/2012);
- verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. Al RPCT è assegnato anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione (art 1, co. 10, L. 190/2012);
- redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC (art. 1, co. 14, L. 190/2012);
- sono assegnate al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale soggetto “un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione” (art. 43, d.lgs. 33/2013).
- è attribuito al RPCT il compito di occuparsi dei casi del riesame dell'accesso civico (art. 5, co. 7, D.lg. 33/2013); nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina di cui all'art.43, comma 5 del d.lgs. 33/2013 (art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013);
- cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio (art. L'art. 15, co. 3 del D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62).

Il supporto conoscitivo ed informativo al RPCT

Nel PTPC devono essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPC e alle misure di contrasto del rischio di corruzione (art. 1, co. 9, lett. c) L.190/2012);

I dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a *"fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione"* (v. art. 16, co. 1-ter, d.lgs. n. 165 del 2001); i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a *"rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione"* (art. 8 del d.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013).

I rapporti con l'organo di indirizzo

- l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC. Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPC nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso Piano (art. 1, co. 8, L.190/2012);
- Il RPCT ha l'obbligo di riferire all'Organo di indirizzo politico sull'attività, con la relazione annuale sopra citata, da pubblicare anche nel sito web dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda, il RPCT è tenuto a riferire sull'attività svolta (art. 1, co.14, L.190/2012);
- Il RPCT ha l'obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.
- Al fine di garantire che il RPCT abbia poteri all'interno di tutta la struttura tali da poter svolgere con effettività i propri compiti, è stabilito inoltre che *"l'organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività"* (v. art. 1, co. 7, L.190/2012).

I rapporti con l'Autorità Nazionale Anticorruzione

Al RPCT spetta il *"controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione"* (art. 43, D.lg. 33/2013);

Il RPCT segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del richiamato decreto, tra gli altri anche all'Autorità nazionale anticorruzione (art 15, D.lg. 39/2013). La medesima norma, al comma 3, prevede l'intervento di ANAC sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione.

Il RPCT comunica ad ANAC i risultati del monitoraggio annuale dell'attuazione dei Codici di comportamento (art. 15, co. 3, D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62).

L'ANAC controlla l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni (art. 45, c. 2, D.lg. 33/2013).

Le garanzie della posizione di indipendenza del RPCT

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

In tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi

Al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.lg. n. 39/2013, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni all'ANAC (v. art. 15 d.lgs. n. 39/2013).

In tema di responsabilità

A fronte dei compiti attribuiti, la legge 190/2012 prevede (art. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al RPCT. In particolare, l'art. 12 stabilisce che *"In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato"*

sul funzionamento e sull'osservanza del piano". L'art. 14 stabilisce altresì che "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile (...) risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (...) nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito".

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

Con decreto del Sindaco prot. n. 5782 di data 11.05.2021, il Segretario comunale, avv. Enrico Sartori, è stato nominato Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

4.2 Principio di delega – obbligo di collaborazione – corresponsabilità

La progettazione del presente Piano, nel rispetto del principio funzionale della delega, prevede il coinvolgimento dei Funzionari con responsabilità organizzativa/direttiva sulle varie strutture dell'Ente. In questa logica si ribadiscono in capo alle figure apicali l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione e adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

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

- a) collaborazione per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità;
- b) collaborazione per la mappatura dei rischi all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;
- c) analisi delle cause e valutazione del livello di esposizione al rischio dei processi
- d) progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori in occasione di lavoro;
- e) monitoraggio delle azioni previste nel piano dell'anno 2020.

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

5. SISTEMA DI MONITORAGGIO

Il monitoraggio deve includere le misure di prevenzione specifiche previste per l'anno in corso, in particolare concerne le misure maggiormente esposte al rischio di corruzione e quelle per le quali, all'esito di monitoraggi svolti negli anni precedenti, sono state rilevate maggiori criticità.

Considerate le dimensioni dell'ente, si prevede un monitoraggio annuale, in modo da permettere al RPCT di redigere la relazione sullo stato di attuazione del piano.

Il RPCT effettuerà la verifica delle informazioni di autovalutazione circa lo stato di attuazione delle misure, fornite dai responsabili acquisendo i valori degli indicatori di misurazione predeterminati ed eventualmente la documentazione probante.

6. COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

Come sopra evidenziato, Il Consiglio Comunale, fin dalla deliberazione n. 47/2021 di approvazione del DUP 2022-2024, ha espresso degli indirizzi generali, individuando principi e gli obiettivi generali cui la predisposizione del PTPCT (ora, del PIAO) deve ispirarsi, quali:

- a) la promozione della cultura dell'etica e della legalità;
- b) la diffusione di valori etici anche attraverso le best practices;
- c) la prevenzione e contrasto di fenomeni corruttivi;
- d) l'autonomia e indipendenza del RPCT;
- e) la promozione di diffusi livelli di trasparenza;

- f) il coordinamento con società ed enti controllati;
- g) il coordinamento e coerenza degli obiettivi di prevenzione della corruzione e quelli degli altri strumenti programmatici e strategico-gestionale del Comune di Mezzocorona.

Si veda da ultimo la deliberazione del Consiglio comunale n. 1/2023 di approvazione del DUP 2023-2025.

7. LA GESTIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 delinea un nuovo approccio metodologico, tipo qualitativo, per la gestione del rischio, fornendo nuovi indicatori per la costruzione delle aree a rischio e per la conseguente predisposizione delle relative misure di prevenzione della corruzione contenute nel PTPCT.

“Il processo di gestione del rischio corruttivo –specifica l'autorità nell'allegato 1 al piano 2019 - deve essere progettato ed attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. La mappatura dei processi, l'analisi e la valutazione del rischio, accrescendo la conoscenza dell'amministrazione, consentono di alimentare e migliorare il processo decisionale alla luce del costante aggiornamento delle informazioni disponibili.

In tale contesto è altamente auspicabile, come buona prassi, non introdurre ulteriori misure di controlli bensì razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti nelle amministrazioni evitando di implementare misure di prevenzione solo formali e migliorandone la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati.”

Le fasi centrali del sistema sono:

- 1) **analisi del contesto** (esterno e interno);
- 2) **valutazione del rischio** (identificazione degli eventi rischiosi; analisi e ponderazione del rischio);
- 3) **trattamento del rischio** (individuazione e programmazione delle misure).

cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali (la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema)

7.1 L'ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (**contesto esterno**), sia alla propria organizzazione (**contesto interno**).

7.1.1 IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale il Comune di Mezzocorona è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio Trentino di riferimento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente locale struttura è sottoposto 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.

a) 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 disponibili presso la Provincia autonoma di Trento.

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.lg. 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 aggirandosi 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”.

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

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

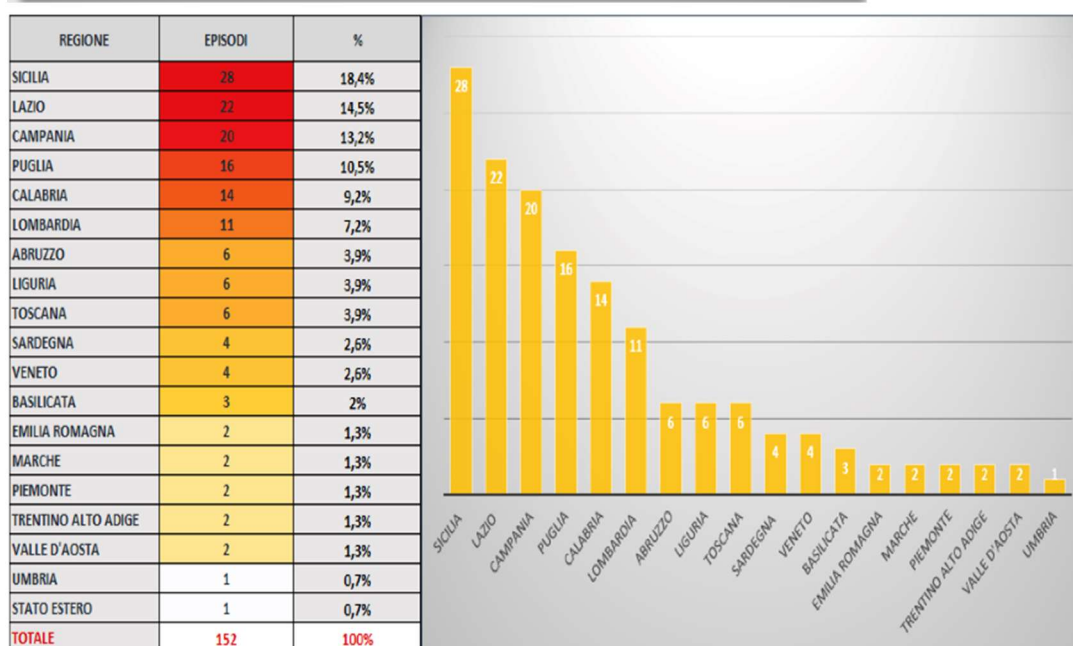
Con il supporto del personale della Guardia di Finanza impiegato presso l'ANAC, sono stati analizzati i provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nell'ultimo triennio nel caso di commissariamento degli appalti assegnati illecitamente (41 appalti ad oggi). Grazie alle informazioni raccolte, l'Autorità ha potuto redigere un quadro dettagliato delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti. Gli elementi tratti dalle indagini penali possono, a detta di ANAC, fornire importanti indicazioni riguardo la fenomenologia riscontrata in concreto e i fattori che ne agevolano la diffusione, favorendo l'elaborazione di indici sintomatici di possibili comportamenti corruttivi.

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

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

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

Tab. 1 - EPISODI DI CORRUZIONE 2016-2019



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

(con 22 casi), la Campania (20), la Puglia (16) e la Calabria (14).

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

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

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

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

A conferma delle molteplici modalità di corruzione, vi è il dato relativo alle utilità non rientranti nelle summenzionate fattispecie, più di un quinto del totale (21%). Oltre a ricorrenti benefit di diversa natura (benzina, pasti, pernotti) non mancano singolari ricompense di varia tipologia (ristrutturazioni edilizie, riparazioni, servizi di pulizia, trasporto mobili, lavori di falegnameria, giardinaggio, tinteggiatura) comprese talvolta le prestazioni sessuali. Tutte contropartite di modesto controvalore indicative della facilità con cui viene talora svenduta la funzione pubblica ricoperta.

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

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

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

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

Di ciò pare consapevole la stessa opinione pubblica, che difatti percepisce l'Italia un Paese meno corrotto del passato, come mostra il miglioramento nelle classifiche di settore (19 posizioni guadagnate dal 2012). Il cambiamento in atto, peraltro, è anche di tipo culturale.

Si può quindi affermare, nel complesso, che le condizioni del contesto esterno, individuabile nell'intero territorio provinciale, non siano critiche e che il grado di integrità morale del contesto ambientale circostante sia tutto sommato buono.

c) Relazioni Direzione investigativa antimafia

Con riguardo all'incidenza di fenomeni di infiltrazioni criminali nell'economia trentina, dall'esame della documentazione pubblicata nel 2020 e 2021, più in specifico delle indagini svolte nel corso del 2020 e del 2021 per il tramite della **Direzione investigativa antimafia (relazioni semestrali 1° e 2° semestre 2020 e 1° e 2° semestre 2021)**, la presenza di gruppi criminali mafiosi nel territorio provinciale non sembra potersi più ritenere meramente occasionale o temporanea, ma si stia consolidando: *"nella Regione i soggetti riconducibili alla criminalità mafiosa mantengono un basso profilo al fine di sviluppare le proprie attività principalmente incentrate sul reimpiego di capitali in attività lecite. I settori esposti a maggior rischio di infiltrazione sono quelli della estrazione del porfido e delle costruzioni. L'infiltrazione mafiosa nel tessuto economico del territorio da parte di questi sodalizi si è manifestata anche nella ristorazione, nell'industria alberghiera e nelle produzioni eno-gastronomiche, settori che, rappresentando le principali eccellenze regionali, risultano attualmente tra i più penalizzati a causa delle restrizioni imposte dalla pandemia da COVID-19. La temporanea crisi di liquidità ha aumentato il rischio di infiltrazioni attraverso manifestazioni criminali quali l'usura e le estorsioni volte, in un primo tempo, ad inserirsi nelle compagini societarie e, successivamente, alla sottrazione delle attività con intestazione fittizia delle stesse. In merito, appare opportuno sottolineare come anche le analisi condotte dalla Banca d'Italia abbiano evidenziato come il blocco delle attività abbia avuto rilevanti ripercussioni sulle imprese determinando, per il semestre in esame, un forte calo della domanda interna".*

La relazione del 2° semestre conferma la presenza sul territorio di organizzazioni di stampo mafioso: *"anche questa Regione si inserisce nel quadro della crisi economica generale dovuta alla pandemia. In tale contesto, un fattore di rischio*

ulteriore da tenere in considerazione è rappresentato dalla possibilità che le organizzazioni criminali si pongano, grazie alla disponibilità di importanti liquidità, quali “ammortizzatori” illegali in sostituzione dello Stato nel sostentamento delle piccole e medie imprese. Si rammenta che il Trentino e l’Alto Adige risultano essere interessato dalla presenza di malavitosi calabresi”.

Viene evidenziato inoltre, che l’ingente piano di investimenti promosso nell’ambito del PNRR per promuovere la ripresa post pandemica, da un lato ha comportato l’immissione nel sistema economico di un’enorme quantità di denaro, che servirà al rilancio del Paese, dall’altro, gli effetti della crescita economica potrebbero alimentare una molteplicità di canali attraverso cui la criminalità organizzata potrebbe influenzare l’economia legale (relazione DIA II semestre 2021).

In merito, il Procuratore Distrettuale Antimafia di Trento, Sandro Raimondi, ha confermato che *l’“esistenza di proiezioni della ‘ndrangheta in regioni diverse dalla Calabria, consente di confermare l’esistenza di un fenomeno di colonizzazione dovuto al trasferimento di affiliati calabresi in altri territori precedentemente immuni da tali manifestazioni criminali, soprattutto nelle regioni del Nord Italia caratterizzate da un maggiore sviluppo economico e da un più ampio grado di ricchezza generale. In tali territori sono state, infatti, ricostituite le articolazioni criminali di base della ‘ndrangheta, definite Locali. Per quanto concerne il Trentino Alto Adige, la complessiva attività investigativa ha permesso di ricostruire come il processo di insediamento della ‘ndrangheta nella Val di Cembra sia collocabile tra gli anni 80 e 90 del secolo scorso, verosimilmente poiché attratta dalla ricca industria legata all’estrazione del porfido”. Un’ulteriore conferma dell’interesse della criminalità calabrese per il territorio trentino giunge dall’operazione “Perfido” condotta dai Carabinieri il 15 ottobre 2020. Le investigazioni hanno evidenziato la costituzione di un Locale di ‘ndrangheta insediato a Lona Lases (TN). Il sodalizio operando secondo schemi e modalità operative tipiche delle consorterie mafiose calabresi aveva creato un reticolo di solidi rapporti con imprenditori e amministratori pubblici riservando il ricorso alla forza solo in caso di necessità. L’inchiesta ha inoltre evidenziato come il sodalizio fosse riuscito in un primo momento ad assumere il controllo di aziende operanti nell’estrazione del porfido e di altro materiale roccioso pregiato per poi estendere i propri interessi anche in altri settori tradizionalmente appetibili per la criminalità mafiosa, quali il noleggio di macchine, attrezzature edili e il trasporto merci. Tali evidenze attestano un’ormai stabile presenza di proiezioni della criminalità organizzata calabrese nella regione”.*

d) Relazioni di inaugurazione dell’anno giudiziario

Per una valutazione più puntuale e precisa del contesto esterno del territorio trentino, si è proceduto ad esaminare, così come avvenuto anche negli anni precedenti, le relazioni di inaugurazione dell’anno giudiziario 2023 da parte dei diversi Organi giurisdizionali, tra cui in particolare le relazioni del Presidente della Corte di Appello di Trento e del Procuratore generale della Repubblica di Trento, le relazioni dei Presidenti della Sezione giurisdizionale e della Sezione di controllo della Corte dei Conti di Trento e del Procuratore generale della medesima Corte dei Conti di Trento nonché la relazione del Presidente del Tribunale Regionale di Giustizia Amministrativa di Trento.

In esito a tale esame, si ritiene opportuno richiamare le conclusioni riportate, in particolare, nella relazione di inaugurazione dell’anno giudiziario 2023 del Procuratore generale della Corte di Conti di Trento, il quale – nella specifica sezione denominata “Riflessioni sullo stato del sistema anticorruzione nella Provincia Autonoma di Trento” – ha, da un lato, evidenziato l’importante ruolo delle Forze di Polizia e specificatamente della Guardia di Finanza nel contrasto alla corruzione, intesa anche come *“mala gestio”*, e, dall’altro, ha stigmatizzato il fatto che *“sino ad oggi, tuttavia, la tensione alle sinergie anticorruzione non risulta completata dal ruolo dell’Amministrazione trentina che, nonostante messa al corrente sugli obblighi di denuncia del danno erariale e di autotutela rispetto agli atti lesivi dell’Erario, risulta ancora oggi renitente agli obblighi legali e tendenzialmente propensa a giustificare l’operato ritenuto illecito in sede di istruttoria del pubblico ministero”*.

Lo stesso Procuratore regionale ha quindi affermato che *“risulta, inoltre, assai poco condivisibile il ritenere la deviazione da consolidati modelli legali nazionali, giustificata dal regime di autonomia speciale”*.

A tale riguardo ha poi dichiarato che *“massimo è, e sarà, il rispetto per l’Autonomia, ma l’Autonomia non è Sovranità e la Procura della Corte dei conti, che rappresenta lo Stato non ha indugiato nel 2022 e, anche in futuro, non indugerà a intervenire se l’autonomia nella gestione delle risorse pubbliche non dovesse aderire ai binari della legalità e del buon andamento, di cui i principi di economicità e sana gestione finanziaria costituiscono espressione e solida base dell’obbligo di contrasto giuridico di qualsiasi manifestazione di mala gestio.*

Ha, infine, concluso precisando che *“le dinamiche dell’agire funzionale della Amministrazione trentina meritano attenta riflessione allorquando la legislazione provinciale stenta a conformarsi ai principi ordinamentali nazionali ed europei, dando così causa a contenzioso sia costituzionale che ordinario”*.

Si richiamano, inoltre, anche alcuni passaggi della relazione del Procuratore Generale della Repubblica di Trento nella parte in cui si afferma quanto segue.

“Si assiste ad un sensibile aumento delle indagini per truffa ai danni degli enti pubblici e per indebite percezioni di erogazioni pubbliche, forse conseguenza del proliferare di “bonus” e forse anche indice di maggiori difficoltà delle persone

Con riferimento, infine, alla relazione del Presidente del Tribunale Regionale di Giustizia Amministrativa di Trento, si evidenzia che, nel prendere atto del ridotto numero di ricorsi depositati, viene affermato che *“ciò è certamente dovuto ad un discreto tasso di legalità nell’agire della pubblica amministrazione”*.

[illegible]

	ragioni con violenza sulle cose										
423 635	incendio danneggiamento		1								
527	atti osceni		1						1		
544	uccisione di animali		1								
570 e 570 bis	Violazione degli obblighi di assistenza familiare								2		
572	maltrattamenti contro familiari		1								
581	percosse		1								
582	lesioni personali		2					1			
590	lesioni colpose							2			
590	lesioni colpose - infortunistica	5	3	2	2	1					
594	ingiurie	1	1								
610	violenza privata	1	1			1					
612	minaccia aggravata		1								
612 bis	atti persecutori		1				1			1	
624	furto in abitazione	2	3	1		2	3			1	
624-625	furto con violenza sulle cose	9	23	13	7	13	8	4		2	
635-625	danneggiamento aggravato	2	4		1	1	3		1	4	
628	rapina		1								
640	truffa						1			1	
640ter	frode informatica						1				
641	Insolvenza fraudolenta								1		
650	Inottemperanza agli ordini dell'autorità								6		
659	disturbo della quiete pubblica						1				
697	detenzione abusiva armi		2								
726	atti contrari alla pubblica decenza		1								
	false attestazioni										

...

(Non sono state indicate le segnalazioni di carattere penale in campo edilizio/ambientale ed altre normative non rientranti nel Codice Penale)

È opportuno evidenziare come i dati rilevati dalle statistiche, certamente meritevoli di interesse per il loro collegamento con la realtà territoriale, vadano sottoposti ad un'osservazione critica, in quanto, al fine di una valutazione ragionata della criminalità, si dovrebbe sia depurare il dato delle iscrizioni dalla successiva richiesta di archiviazione, sia tener conto del numero delle assoluzioni e dei proscioglimenti nel prosieguo dell'iter processuale, così da "svilire" corposamente il dato originario delle iscrizioni.

I dati sopra riportati non evidenziano criticità nel comune di Mezzocorona; le notizie di reato riguardano in particolare i reati contro il patrimonio. Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto della suddetta analisi, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza sui possibili fenomeni corruttivi.

Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati nell'Ente non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo e non sono state irrogate sanzioni. Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.

Si rileva che nell'anno precedente l'Amministrazione non è stata coinvolta in fenomeni di corruzione. Alcuni quotidiani hanno riportato nel corso del 2020 notizia dell'avvio di procedimenti penali in materia di gestione dei rifiuti dell'attività estrattiva nel territorio comunale. In attesa della pronuncia delle autorità competenti, si concentrerà l'attenzione sul settore, individuando specifiche misure di prevenzione della corruzione all'interno del piano.

7.1.2 Il contesto interno

7.1.2.1 la struttura organizzativa

Per la **parte politica**:

Sindaco: Mattia Hauser.

Consiglio Comunale: Laura Toniolli (presidente), Fabio Andreis, Denny Calovi, Mirco Dalrè, Salvatore Dorigati, Monika Furlan, Mattia Hauser (sindaco), Maria Grazia Melchiori, Matteo Permer, Cristina Stefani, Francesco Vanoli, Matteo Zandonai, Alessia Zanotelli.

Lucio Luchin, Claudio Risser, Alessandro Lotto, Claudio Zappini, Giulia Filippi.

Giunta Comunale: Mattia Hauser (sindaco – competenze: personale, edilizia, sicurezza, rapporti Istituzionali e affari generali, urbanistica, patrimonio comunale); Cristina Stefani (vicesindaco, competenze: bilancio, finanze e tributi, attività culturali, istruzione, rapporti con ASIA, gemellaggio, attuazione del programma); Francesco Vanoli (competenze: agricoltura, viabilità, valorizzazione del territorio, ambiente); Monika Furlan (competenze politiche sociali, politiche del lavoro, politiche giovanili, salute, rapporti con la Casa di Riposo, pari opportunità); Matteo Permer (attività sportive, turismo, rapporto con le associazioni e la Pro Loco, montagne e foreste, cantiere comunale); Fabio Andreis (competenze: lavori pubblici, reti tecnologiche, informatizzazione comunale, attività artigianali/commerciali/industriali, opere sovracomunali, protezione civile).

Parte gestionale:

L'attuale struttura organizzativa del Comune si articola in 3 (servizi/settori) che sono unità operative costituite sulla base dell'omogeneità dei servizi erogati e dei processi gestiti o delle competenze.

L'articolazione dei Servizi è così definita:

Segretario Comunale: avv. Enrico Sartori.

Servizio Amministrativo e attività sociali:

- Ufficio demografico
Capoufficio: E.C. (collaboratore amministrativo contabile);
Personale assegnato: M.B. (assistente amministrativo), M.F. (assistente amministrativo).
- Ufficio attività culturali
Capoufficio: M.F. (collaboratore bibliotecario);
Personale assegnato: S.D.S. (assistente bibliotecario), V.P. (assistente bibliotecario a tempo parziale) C.M. (operatore dei servizi ausiliari – a tempo parziale),
- Ufficio segreteria, affari generali, sociali e informazioni:
Capoufficio: G.O. (collaboratore amministrativo contabile);
Personale assegnato: M.D. (assistente amministrativo a tempo parziale temporaneo), L.M. coadiutore amministrativo – messo (posto coperto con contratto di lavoro a tempo determinato in attesa della conclusione di procedure concorsuali bandite e della riorganizzazione della pianta organica), S.I. (coadiutore amministrativo a tempo parziale temporaneo).
- Ufficio polizia municipale (in comando presso il comune di Mezzolombardo capofila della gestione associata del corpo di polizia municipale Rotaliana.
Capoufficio: D.D. (collaboratore amministrativo contabile);
Personale assegnato: C.A., A.D. (agenti polizia municipale), A.W. (assistente amministrativo – a tempo parziale temporaneo).

Servizi tecnici

Responsabile: ingegnere A.B.

- Ufficio edilizia privata
Capoufficio: C.M. (collaboratore tecnico a tempo parziale temporaneo);
Personale assegnato: F.D. (assistente tecnico);
- Ufficio lavori pubblici e urbanistica
Capoufficio: L.G. (collaboratore tecnico);
Personale assegnato: P.P. (assistente amministrativo); F.I. (assistente amministrativo);
- Ufficio gestione manutenzione patrimonio e CED
Capoufficio: R.G. (collaboratore tecnico);

Personale assegnato: squadra operai: C.G. (operario specializzato – caposquadra), A.B., F.F., D.K., D.B. (operai qualificati);

Servizio finanziario

Responsabile: attualmente il posto è scoperto; nel corso dell'anno 2021 la procedura per la sostituzione del responsabile del servizio finanziario con funzioni di vicesegretario è stata esperita due volte, senza esito; nel corso dell'anno 2022 la procedura concorsuale è stata reiterata, ma a seguito delle dimissioni volontarie del vincitore la posizione è nuovamente vacante.

- Ufficio ragioneria e tributi
Capoufficio: S.G. (collaboratore amministrativo contabile);
Personale assegnato: P.G. (assistente amministrativo contabile), C.R. (assistente amministrativo contabile), F.B. (assistente amministrativo contabile a tempo parziale);
- Ufficio personale e contratti
Capoufficio: A.B. (funzionario amministrativo contabile);
Personale assegnato: E.S. (assistente amministrativo contabile);

Ai sensi della delibera 831 del 03.08.2016 di ANAC si segnala che il ruolo di RASA (soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa) del Comune è stato assunto dal segretario comunale

7.1.2.2 La mappatura dei processi e le sue modalità di realizzazione

La valutazione del rischio corruttivo prende le mosse dall'analisi di contesto, all'interno della quale è di cruciale importanza la mappatura dei processi, ovvero l'attività di individuazione e analisi dei processi organizzativi con riferimento all'intera attività svolta dall'ente.

L'obiettivo posto dal PNA 2019 è 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.

Il processo è "un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato a un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)" e si distingue nettamente dal procedimento che "è un insieme di attività ripetitive, sequenziali e condivise tra chi le attua. Esse vengono poste in essere per raggiungere un risultato determinato".

In linea con quanto previsto dal PNA 2019 si è quindi provveduto a definire i seguenti passaggi per lo svolgimento della mappatura:

1. identificazione dell'elenco dei processi svolti dal Comune che, nelle fasi successive, vengono esaminati e descritti. La lista dei processi individuati viene aggregata in base alle aree di rischio generali (cioè comuni a tutte le amministrazioni) e quelle specifiche cui si riferiscono,
2. descrizione dei processi con la redazione di schede sintetiche che definiscano in cosa consista e tengano conto dei seguenti aspetti: delle finalità, delle attività che scandiscono e compongono il processo, della responsabilità complessiva del processo e dei soggetti che svolgono le sue attività. Il PNA 2019 precisa che tale descrizione analitica dei processi possa avvenire in maniera progressiva, nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili ed assegnando delle priorità partendo dalle risultanze dell'analisi del contesto esterno e interno, nonché di precedenti giudiziari o "eventi sentinella" relativi a particolari episodi attinenti a specifici ambiti di interesse dell'amministrazione. In questa prima fase di implementazione del sistema ci si è fermati ad una rappresentazione sintetica.
3. rappresentazione degli elementi descrittivi del processo (anche in formato tabellare).

8. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

È la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio). La valutazione del rischio si è articolata nelle seguenti fasi:

- identificazione eventi rischiosi: ha l'obiettivo di individuare, con il coinvolgimento della struttura organizzativa, quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo; viene predisposto il registro degli eventi rischiosi, nel quale sono riportati tutti gli eventi relativi ai processi mappati. In fase di prima applicazione del nuovo metodo, per ogni processo viene individuato almeno un evento rischioso, specificando che nei prossimi anni il dettaglio dell'analisi verrà gradualmente incrementato (anche alle singole attività del processo);
- analisi del rischio: vengono analizzati i fattori abilitanti della corruzione, ossia 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 (es. 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). Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito da ANAC, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi vengono tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo (o delle sue attività componenti).

La nuova metodologia contenuta nel PNA 2019 propone l'utilizzo di un approccio qualitativo. 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 valutano due indicatori compositi (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 individua un set di variabili significative caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento. Si procede quindi secondo le seguenti fasi:

- misurazione del valore di ciascuna delle variabili: 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. Precisamente tra gli indicatori di probabilità si è valutato: la discrezionalità, la coerenza operativa, la rilevanza degli interessi "esterni", il livello di opacità del processo, la presenza di "eventi sentinella", il livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività; le segnalazioni e i reclami, la presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa o di verifica, la capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità. Tra gli indicatori di impatto: l'impatto sull'immagine dell'Ente; l'impatto in termini di contenzioso; l'impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio; il danno generato.
 - definizione: si è proceduto ad attribuire, per ogni processo, un livello di rischio per ciascuna variabile sia di probabilità, sia di impatto in modo da ricavare i due valori sintetici di probabilità e di impatto;
 - attribuzione di un livello di rischio a ciascun processo: si è proceduto all'identificazione del livello di rischio di ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due valori sintetici di probabilità e impatto, 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
- ponderazione del livello di esposizione al rischio: l'obiettivo di tale fase è quello di agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione.

9. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Questa fase consiste nella individuazione e nella programmazione delle misure di prevenzione dei rischi che non devono essere generiche o astratte, ma indicare in maniera specifica fasi, tempi di attuazione ragionevoli anche in relazione al livello di rischio stimato, risorse necessarie per la realizzazione, soggetti responsabili, risultati attesi o indicatori di misurazione, tempi e modi di monitoraggio.

La fase di individuazione delle misure viene impostata avendo cura di temperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse.

In fase di individuazione delle misure specifiche si è indicato a quale tipologia appartenga la misura stessa (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").

Nell'individuazione delle misure, si è fatto riferimento ai criteri definiti dal PNA 2019 di adeguatezza, capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio, sostenibilità economica e organizzativa delle misure, adattamento alle caratteristiche specifiche del comune di Mezzocorona, gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

Al fine di strutturare e programmare in maniera efficace le misure di prevenzione della corruzione sono stati individuati i tempi di attuazione, i responsabili dell'attuazione e gli indicatori di monitoraggio (risultato atteso)

10. MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE:

Si reputa che il monitoraggio e il riesame periodico costituiscano una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare, eventualmente, le modifiche necessarie.

Il monitoraggio, la cui responsabilità è a carico del RPCT, consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PIAO da parte dei diversi uffici in cui è articolata l'organizzazione del comune.

La periodicità della verifica sarà, per questo primo anno di revisione dei processi, almeno annuale, svolta con il supporto dei responsabili dei servizi e degli uffici.

Il RPCT dovrà tener conto delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio per individuare i processi/attività maggiormente a rischio sui quali concentrare l'azione di monitoraggio o da eventuali segnalazioni pervenute tramite canale whistleblowing.

11. PREVISIONE DELLE MISURE GENERALI

In relazione alla loro portata, le misure possono definirsi “generalì” quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente; “specifiche” laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e pertanto devono essere ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento.

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.

11.1 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, aggiornato con deliberazione giunta 270 di data 27.12.2022, 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 Mezzocorona.

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.

Si rileva come al fine di migliorare i codici di comportamento integrativi, nel 2020 l'ANAC ha provveduto ad adottare specifiche linee guida, in sostituzione delle precedenti di cui alla deliberazione n. 75/2013. Il comune verificherà la necessità di adeguare il proprio codice di comportamento, prevedendo specifiche prescrizioni adatte al contesto e alla realtà operativa ed organizzativa dell'Ente.

- modalità di attuazione: approvazione delle modifiche con deliberazione giunta
- fasi di attuazione: successiva all'emanazione delle linee guida ANAC
- tempi di attuazione: 31 dicembre
- responsabili: segretario comunale
- indicatori di monitoraggio: adozione provvedimento

Si evidenzia come la violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel piano sia fonte di responsabilità disciplinare (L. 190/2012, art. 1, co. 14). Tale previsione è confermata all'art. 1, co. 44 della L. 190/2012 secondo cui la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del piano, è fonte di responsabilità disciplinare.

11.2 Rotazione del personale (intesa quale rotazione “ordinaria” e “straordinaria”)

La rotazione del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'Amministrazione rileva l'estrema difficoltà di procedere in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio secondo i rilievi e suggerimenti in materia da parte del PNA 2016, e di quanto auspicato dalla normativa, alla luce della dimensione della dotazione organica del Comune di Mezzocorona.

Si evidenzia l'infungibilità di diverse figure, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, ovvero a prestazioni il cui svolgimento è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione al relativo albo.

Si conferma l'impegno a valutare nel medio periodo la possibilità di rinforzare i processi a rischio attraverso:

1. specifici interventi formativi,
2. una parziale fungibilità, laddove possibile, degli addetti nei processi a contatto con l'utenza,
3. articolazione dei compiti e delle competenze nelle aree a rischio, in modo che le varie fasi procedurali siano affidate a più persone;
4. meccanismi di condivisione delle fasi procedurali nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate;

5. il rinforzo dell'attività di controllo così come evidenziata nello specifico nelle azioni messe in campo nella seconda parte del presente Piano.

Si precisa inoltre come, pur non potendo attuare la rotazione, i diversi servizi ed uffici comunali sono interessati negli esercizi 2021, 2022 e 2023 da avvicendamenti e sostituzione del personale, in particolare si evidenzia che:

- a) in data 30 aprile 2021 ha preso servizio il nuovo segretario comunale;
- b) il posto di vicesegretario, responsabile del servizio finanziario, è vacante in quanto le due procedure attivate nel corso del 2021 per la sua sostituzione non hanno dato buon esito. È all'esame dell'amministrazione la valutazione in merito alle ulteriori diverse possibilità della sostituzione;
- c) con decorrenza dal 16.12.2020 è in servizio il nuovo responsabile dei servizi tecnici (assunto a seguito del pensionamento del precedente caposervizio dal 30.09.2020);
- d) con decorrenza dal 01.03.2020 è in servizio il nuovo capoufficio manutenzioni (assunto a seguito del pensionamento del precedente tecnico dal 28.02.2020);
- e) con decorrenza dal 01.04.2020 l'assistente tecnico inquadrata nell'ufficio edilizia privata, a seguito di procedura di progressione verticale per esami, è stata inquadrata come collaboratore tecnico ed individuata come capufficio edilizia privata; il posto di assistente tecnico, che si è pertanto liberato, è stato coperto attraverso l'istituto della mobilità con decorrenza dal 09.09.2020;
- f) è in programma l'attivazione della procedura di progressione verticale per le seguenti figure professionali, come previsto dalla sezione 3 – organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.3 – piano triennale del fabbisogno di personale del presente PIAO:

S.A. di polizia locale Rotaliana:

I comuni associati hanno condiviso l'opportunità di procedere ad una riqualificazione del personale dipendente mediante una procedura di progressione verticale che consenta la copertura dei due posti di Coordinatore di Polizia Locale C evoluto, attualmente non coperti, all'esito di una procedura selettiva interna aperta agli Agenti di Polizia Municipale C base in servizio di ruolo, procedura per la quale è necessaria la sottoscrizione di un accordo decentrato con le rappresentanze sindacali a cura del comune capofila.

In previsione dell'indizione della procedura di mobilità verticale i comuni aderenti all'associazione hanno provveduto all'istituzione in pianta organica di due posti di Coordinatore di Polizia locale C evoluto, prevedendo due posti di Agente di Polizia locale C base "ad esaurimento".

La procedura è stata esperita nel corrente esercizio 2023 senza candidati idonei. Il comune capofila del servizio ha comunicato ai comuni associati l'intenzione di ribandire la procedura. Al termine della procedura di mobilità verticale i Comuni procederanno alla ridefinizione della pianta organica in base all'esito della stessa.

Presso il **Servizio Finanziario**, previa modifica della pianta organica, si prevede di riqualificare due posti di assistente contabile cat. C, livello base in collaboratore contabile cat. C livello evoluto da coprire mediante progressione verticale interna quale naturale percorso di valorizzazione delle risorse esistenti.

Presso il **Servizio Tecnico**, previa modifica della pianta organica, si prevede di riqualificare un posto di assistente tecnico cat. C, livello base in collaboratore tecnico cat. C livello evoluto da coprire mediante progressione verticale interna quale naturale percorso di valorizzazione delle risorse esistenti.

Non si è reso necessario attivare l'istituto della rotazione straordinaria, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. Si procederà in tal senso nei casi previsti dal piano anticorruzione 2019.

- modalità di attuazione: avvicendamento personale come sopra indicato
- fasi di attuazione: come sopra descritto
- tempi di attuazione: entro il corrente anno
- responsabile: segretario comunale
- indicatori di monitoraggio: adozione dei provvedimenti di assunzione

11.3 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 dalla 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.

Viene fatto obbligo di informazione a carico del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, così come nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione.

I dipendenti del Comune dovranno segnalare per iscritto l'eventuale potenziale conflitto d'interesse al caposervizio competente o al segretario comunale, il quale valuterà se la situazione realizza un conflitto idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il caposervizio o il segretario comunale valuteranno la situazione e risponderanno 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/caposervizi professionalmente idonei, il caposervizio o il segretario comunale dovranno avocare a sé ogni compito relativo al procedimento.

Si prevede di acquisire e conservare le dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a responsabile unico del procedimento, oppure nel caso di affidamento di incarico a componente delle commissioni di concorso o delle commissioni di gara, anche predisponendo appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi.

Verrà monitorata la situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica triennale, della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni presentate.

Analoga dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi viene richiesta ai consulenti nominati dall'amministrazione prima del conferimento dell'incarico.

Si individua nel segretario il soggetto tenuto a ricevere e valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai vertici politici.

- modalità di attuazione: segnalazione dell'eventuale potenziale conflitto
- fasi di attuazione: come sopra descritte
- tempi di attuazione: tempestivi, comunque precedenti l'espletamento dell'attività
- responsabili: capiservizio – segretario comunale
- indicatori di monitoraggio: avvenuta acquisizione delle dichiarazioni

11.4 Inconferibilità - incompatibilità - incarichi extraistituzionali

La disciplina delle ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni di cui al D.lg. n. 39/2013 è volta a garantire l'esercizio imparziale degli incarichi amministrativi mediante la sottrazione del titolare dell'incarico ai comportamenti che possono provenire da interessi privati o da interessi pubblici; in particolare, il Comune di Mezzocorona attraverso la disciplina di inconferibilità, vuole evitare che alcuni incarichi, di cura di interessi pubblici, non possano essere attribuiti a coloro che provengano da situazioni che la legge considera come in grado di comportare delle indebite pressioni sull'esercizio imparziale delle funzioni; mentre, attraverso la disciplina dell'incompatibilità vuole impedire la cura contestuale di interessi pubblici e di interessi privati con essi in conflitto.

Il Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) cura che nel Comune di Mezzocorona siano rispettate le disposizioni del D.lg. n. 39/2013 in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine il RPCT contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al citato decreto.

I soggetti cui devono essere conferiti gli incarichi, contestualmente all'atto di nomina, devono presentare una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità o incompatibilità individuate nel D.lg. n. 39/2013.

Il RPCT deve accertare l'ipotesi di insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità che precludono il conferimento dell'incarico, previa attività di verifica sulla completezza e veridicità della dichiarazione in ordine al contenuto e alla sottoscrizione della stessa nei modi previsti dalla legge.

- modalità di attuazione: richiesta, controllo e pubblicazione delle dichiarazioni;
- fasi di attuazione: presentazione della dichiarazione preliminare all'affidamento dell'incarico;
- tempi di attuazione: tempestivi, comunque entro l'esercizio;
- responsabili: RPCT;
- indicatori di monitoraggio: avvenuta acquisizione delle dichiarazioni.

Il cumulo in capo ad un medesimo dipendente di incarichi conferiti dall'Amministrazione può comportare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con il rischio che l'attività possa essere indirizzata verso fini privati o impropri. Infatti, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extraistituzionali, da parte del dipendente può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per tale ragione, il conferimento operato direttamente dall'Amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di **incompatibilità**, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della Pubblica Amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Il Comune di Mezzocorona per prevenire situazioni di conflitto di interessi che ledono l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa, prevede di verificare le richieste di autorizzazione e/o di **svolgimento di incarichi ed attività**, ai sensi di quanto previsto dal ROPS e 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.

- modalità di attuazione: richiesta autorizzazione;
- fasi di attuazione: richiesta autorizzazione allo svolgimento dell'incarico preliminare all'affidamento dello stesso, predisposizione autorizzazione, verifica compensi liquidati, pubblicazione dei dati;
- tempi di attuazione: tempestivi, comunque entro l'esercizio;
- responsabile: RPCT;
- indicatori di monitoraggio: avvenuta acquisizione delle richieste di autorizzazione.

11.5 Whistleblowing (**TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI**)

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.lg. n. 165/2001 e della legge n. 197/2017.

Con deliberazione n. 160 del 06.08.2019, la giunta comunale ha aderito al servizio "whistleblowing" proposto dal Consorzio dei Comuni Trentini per la fornitura della soluzione applicativa.

- modalità di attuazione: gestione, attraverso la piattaforma, della segnalazione degli illeciti;
- tempi di attuazione: come previsti dalla piattaforma (90 gg. dall'inserimento, salvo proroga);
- responsabili: RPCT;
- indicatori di monitoraggio: il sistema prevede il ricevimento di un messaggio da parte del RPCT in caso di invio di una segnalazione.

11.6 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.

Al fine di massimizzare l'impatto e la ricaduta del Piano è prevista, come richiesto dal PNA, un'attività di costante informazione/formazione rivolta ai dipendenti ed anche agli amministratori, sui contenuti del presente Piano, unitamente alla disamina del Codice aziendale di Comportamento. Oltre a dare visibilità alla ratio ed ai contenuti del presente Piano, gli incontri formativi porranno l'accento sulle tematiche della eticità e legalità dei comportamenti, nonché sulle novità in tema di risposta penale e disciplinare alle condotte non integre dei pubblici dipendenti.

In occasione della predisposizione del Piano della formazione, saranno programmati anche nel triennio 2021-2023, grazie alla collaborazione progettuale del Consorzio dei Comuni, interventi formativi obbligatori per il personale e per gli amministratori sulle tematiche della trasparenza e dell'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 la consapevolezza del senso etico nell'agire quotidiano nell'organizzazione e nei rapporti con l'utenza.

La registrazione puntuale delle presenze consente di assolvere ad uno degli obblighi previsti dalla L. 190/2012 e ribadito dalla circolare della Funzione Pubblica del 25 gennaio 2013.

- modalità di attuazione: organizzazione e/o partecipazione dei dipendenti, del RPCT e/o suoi collaboratori di momenti di formazione
- fasi di attuazione: =
- tempi di attuazione: 2023
- responsabili: RPCT
- indicatori di monitoraggio: n. di corsi frequentati / partecipanti

11.7 Svolgimento attività successiva alla cessazione lavoro (pantouflage)

Il *pantouflage*, ovvero l'incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla L. 190/2012 che, modificando l'art. 53 del d.lgs. 165/2001, ha disposto, al comma 16-ter, 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.

A tal fine si prevede:

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;
- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- modalità di attuazione: modifica degli schemi tipo di contratti
- tempi di attuazione: 2023
- responsabili: ufficio personale / RPCT
- indicatori di monitoraggio: n. contratti/clausole predisposti

11.8 Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna

La normativa in materia di prevenzione della corruzione ha previsto divieti a svolgere determinate attività avendo riguardo a condizioni soggettive degli interessati. In particolare, le disposizioni attuative del sistema di prevenzione della corruzione sono l'articolo 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012, e l'articolo 3 del d.lgs. 39/2013, attuativo della delega di cui alla stessa legge 190/2012.

Il citato articolo 35-bis stabilisce per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto:

- a) di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;
- c) di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'inconferibilità disciplinata dall'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001 ha durata illimitata.

- modalità di attuazione: si prevede che all'atto dell'attribuzione dell'incarico, venga richiesta l'assenza delle condizioni ostative;
- fasi di attuazione: preventiva allo svolgimento dell'incarico;
- tempi di attuazione: 2023;
- responsabili: RPCT;
- indicatori di monitoraggio: numero di richieste in rapporto agli incarichi conferiti.

11.9 Patti di integrità

A norma dell'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012, le stazioni appaltanti possono predisporre e utilizzare i patti di

integrità, da far sottoscrivere agli operatori economici partecipanti alla gara e prevedendo specifiche clausole secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

In particolare, i patti di integrità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - sia sotto il profilo del contenuto – nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

Data la natura facoltativa dei patti di integrità, prevista dalla stessa norma precedentemente richiamata, pur riconoscendo la loro assoluta validità nell'ambito degli appalti, si lascia a ciascuna amministrazione la facoltà di inserirli o meno all'interno del proprio PTPCT, anche in ragione della complessità organizzativa e della natura, tipologia e importo degli affidamenti fatti.

- modalità di attuazione: presentazione di dichiarazione in fase di gara (per importi maggiori a quelli della trattativa diretta);
- fasi di attuazione: nel procedimento di gara preliminarmente all'aggiudicazione;
- tempi di attuazione: 2023;
- responsabili: RUP
- indicatori di monitoraggio: n. dichiarazioni su gare bandite.

11.10 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).

11.11 rispetto della normativa sulla pianificazione territoriale

In assenza di precedenti critici, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto puntuale della normativa di dettaglio, prevedendo apposite misure.

11.12 linee guida per gli organismi partecipati

Con deliberazione 1134 di data 08.11.2017, ANAC ha adottato le linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati da parte delle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.

Si evidenzia che il comune di Mezzocorona ha un'unica società controllata al 100% la Funivia Monte di Mezzocorona S.r.l. che gestisce il servizio di trasporto pubblico dalla borgata alla località Monte. La società non dispone di una struttura amministrativa dedicata, ha alle proprie dipendenze quattro operai che garantiscono l'esercizio della funivia, presenta un bilancio di modesta consistenza (valore della produzione medio negli anni 2015-2019 pari ad € 267.538,00) e un consiglio di amministrazione non retribuito. Nella definizione degli obblighi posti a capo della società (deliberazione della giunta comunale n. 268/2018) si è pertanto tenuto conto di quanto siano contenuti nell'organizzazione i processi con indice di rischio elevato ed i relativi rischi prevedibili.

12 PREVISIONE DELLE MISURE SPECIFICHE

Vedi allegato A "PIAO del Comune di Mezzocorona – Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza – *mappatura dei rischi*"

13 SEZIONE TRASPARENZA

Con l'obiettivo di semplificare le attività delle amministrazioni nel dare attuazione alla normativa di prevenzione della corruzione, il D.lg. 25 maggio 2016, n. 97, novellando l'art. 10 del d.lgs. 33/2013, ha unificato in un solo strumento, il PTPCT, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità. Il PTPCT è poi confluito nel PIAO - sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e 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.

Ad ogni buon fine si dà atto che all'interno di ogni ufficio sarà individuato un dipendente cui sono state affidate le mansioni relative al popolamento del sito web istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente.

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.lg. n. 33/2013, così come novellato dal D.lg. n. 97/2016.

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 B); 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.

Per garantire la corretta e puntuale attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'allegato "Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente" (allegato B), il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, provvederà nel corso del 2023 ad effettuare n° 2 monitoraggi con cadenza semestrale e vigilerà sull'aggiornamento delle pagine della sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito istituzionale.

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

Si evidenzia che con delibera consiliare n. 15 del 29.05.2018 è stato approvato il regolamento sul procedimento amministrativo e sul diritto di accesso documentale, civico semplice e civico generalizzato.

L'Amministrazione ha istituito il registro degli accessi. Tale registro contiene l'elenco delle richieste con l'oggetto, la data di richiesta, il relativo esito e la data della decisione ed è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi nella sezione Amministrazione trasparente, "altri contenuti – accesso civico" del sito web istituzionale. La pubblicazione del registro degli accessi risulta utile al Comune di Mezzocorona in quanto consente di rendere noto su quali documenti, dati o informazioni è stato consentito l'accesso in una logica di semplificazione delle attività.

Si rileva peraltro come non siano pervenute richieste di accesso civico generalizzato.

Il sito del comune di Mezzocorona è dotato di un indicatore delle visite, sebbene non automatico visibile al cittadino: quelle registrate nella sezione amministrazione trasparente nel corso dell'anno 2020 sono state 21.635 (nel 2019 erano 19.229, nel 2018: 13.297 e nel 2017: 8.107) corrispondenti al 11,08% delle visualizzazioni totali. Le pagine maggiormente visualizzate sono state quelle dedicate a bandi di concorso (5.901, nel 2019 erano 3.140 e nel 2018 949), bandi di gare e contratti (2.802; nel 2019 erano 3.626 e nel 2018 1.789), personale (1.031, nel 2019 erano 1.127 e nel 2018: 1.105), consulenti e collaboratori (1.140, nel 2019 erano 1.115 e nel 2018:1.709).

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.

In merito agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14 del D.lg. 33/2013 interpretato alla luce della sentenza della corte costituzionale n. 20 del 23.01.2019 e della delibera ANAC n. 586/2019, (vedasi circolare del Consorzio dei comuni Trentini di data 13/09/2019) si dà atto che all'interno dell'organizzazione comunale non sussistono posizioni dirigenziali a capo di uffici che a loro interno sono articolati in uffici di livello dirigenziale generale e non generale. Pertanto non si reputa necessaria la pubblicazione dei dati retributivi relativi alle posizioni organizzative.

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.

Prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, si provvederà a verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di, liceità, correttezza e trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza; limitazione della conservazione, integrità e riservatezza, tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

- modalità di attuazione: controlli periodici sui dati pubblicati
- fasi di attuazione: semestrali
- tempi di attuazione: 2023
- responsabili: RPCT
- indicatori di monitoraggio: report del controllo eseguito.

APPENDICE NORMATIVA

Si riportano di seguito le principali fonti normative sul tema della trasparenza e dell'integrità.

- L. 07.08.2015 n. 124 *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*
- L. 11.08.2014, n. 114 di conversione del D.L. 24.06.2014, n. 90, recante all'art. 19: *"Soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorità nazionale anticorruzione"* e all'art. 32: *"Misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese nell'ambito della prevenzione della corruzione"*.
- L. 06.11.2012 n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*.
- L. 28.06.2012 n. 110 e L. 28.06.2012 n. 112, di ratifica di due convenzioni del Consiglio d'Europa siglate a Strasburgo nel 1999.
- L. 11.11.2011 n. 180 *"Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese"*.
- L. 12.07.2011 n.106 *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 maggio 2011 n. 70, concernente Semestre Europeo - Prime disposizioni urgenti per l'economia"*.
- L. 03.08.2009 n.116 *"Ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003"*.
- L. 18.06.2009 n. 69 *"Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile"*.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 29.10.2014 n.10 recante *"Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale, nonché modifiche alle leggi regionali 24 giugno 1957, n. 11 (Referendum per l'abrogazione di leggi regionali) e 16 luglio 1972, n. 15 (Norme sull'iniziativa popolare nella formazione delle leggi regionali e provinciali) e successive modificazioni, in merito ai soggetti legittimati all'autenticazione delle firme dei sottoscrittori"*.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 13.12.2012 n. 8, recante all'art.7 le disposizioni in materia di *"Amministrazione aperta"*, successivamente modificata con L. R. TAA. 05.02.2013 n. 1 e L. R. 02.05.2013 n.3, in tema di trasparenza ed integrità (si veda circolare n. 3/EL/2013/BZ/di data 15.05.2013), e da ultima modificata dalla L.R. n.10/2014 di cui sopra.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 15 giugno 2006, n. 1 recante Disposizioni per il concorso della Regione Trentino-Alto Adige alla realizzazione degli obiettivi di contenimento della spesa pubblica e norme sulla rimozione del vincolo di destinazione del patrimonio già appartenente agli enti comunali di assistenza
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 21 settembre 2005, n. 7 recante Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza – aziende pubbliche di servizi alla persona
- D.lg. 08.06.2016 n. 97 *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza"*
- D.lg. D14.03.2013 n. 39 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*.
- D.lg. 14.03.2013 n. 33 *"Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*.
- D.lg. 27.10.2009 n. 150 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*.
- D.lg. 12.04.2006 n. 163 e ss. mm. *"Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE"*.
- D.lg. 07.03.2005 n. 82 ss. mm. *"Codice dell'amministrazione digitale"*.
- D.lg. 30.06.2003 n. 196 *"Codice in materia di protezione dei dati personali"*.
- D.lg. 30.03.2001 n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*.
- D.P.R. 16.04.2013 n. 62 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.
- D.P.R. 23.04.2004 n. 108 *"Regolamento recante disciplina per l'istituzione, l'organizzazione ed il funzionamento del ruolo dei dirigenti presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo"*.
- D.P.R. 07.04.2000 n. 118 *"Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la disciplina degli albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica, a norma dell'articolo 20, comma 8, della legge 15 marzo 1997, n. 59"*.

- Decreto del Presidente della Regione 13 aprile 2006, n. 4/L, recante Approvazione del regolamento di esecuzione concernente la contabilità delle aziende pubbliche di servizi alla persona ai sensi del Titolo III della legge regionale 21 settembre 2005, n. 7, relativa a «Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza - aziende pubbliche di servizi alla persona»
- Decreto del Presidente della Regione 17 ottobre 2006, n. 12/L, recante Approvazione del regolamento di esecuzione della legge regionale 21 settembre 2005, n. 7, relativo alla organizzazione generale, all'ordinamento del personale e alla disciplina contrattuale delle aziende pubbliche di servizi alla persona
- Codice etico funzione pubblica di data 28.11.2000.
- Codice etico per gli amministratori locali – *“Carta di Pisa”*.
- Convenzione dell'O.N.U. contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'Organizzazione in data 31.10.2003 con la risoluzione n. 58/4, sottoscritta dallo Stato italiano in data 09.12.2003 e ratificata con la L. 03.08.2009 n. 116.
- Intesa di data 24.07.2013 in sede di Conferenza Unificata tra Governo ed Enti Locali, attuativa della L. 06.11.2012 n. 190 (art. 1, commi 60 e 61).
- Piano nazionale anticorruzione 2013 predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, e approvato dalla CIVIT in data 11.09.2013.
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015
- Piano nazionale anticorruzione 2016, predisposto da ANAC ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, Delibera ANAC n.831 del 3 agosto 2016
- Piano nazionale anticorruzione 2017, predisposto da ANAC ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, Delibera ANAC n.1208 del 3 agosto 2016;
- Delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017;
- Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018;
- Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019;
- Circolari n. 1 di data 25.01.2013 e n. 2 di data 29.07.2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (D.P.C.M. 16.01.2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla L. 06.11.2012 n. 190.
- D.P.C.M. 18.04.2013 attinente le modalità per l'istituzione e l'aggiornamento degli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, di cui all'art. 1, comma 52, della L. 06.11.2012 n. 190.
- Delibera CIVIT n. 72/2013 con cui è stato approvato il Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Delibera CIVIT n. 15/2013 in tema di organo competente a nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione nei comuni.
- Delibera CIVIT n. 2/2012 “Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità”.
- Delibera CIVIT n. 105/2010 “Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (art. 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)”.
- D.L. 09.06.2021 n. 80 (“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”), convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113;
- Decreto del Ministro della pubblica amministrazione, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di data 30 giugno 2022 n. 132;
- L.R. 20.12.2021 n. 7;
- L.R. 19.12.2022 n. 50.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La pianta organica del comune di Mezzocorona è attualmente così strutturata:

SEGRETARIO COMUNALE																			
CATEGORIA	SERVIZIO AFFARI GENERALI								SERVIZIO FINANZIARIO				SERVIZIO TECNICO						CATEGORIA
	Ufficio Demografico	Ufficio polizia municipale	Ufficio attività culturali	Ufficio segreteria affari generali sociali e informazioni				Ufficio ragioneria e tributi			Ufficio personale e contratti	Ufficio edilizia privata	Ufficio LL.PP. E urbanistica	Ufficio gestione manutenzion e patrimonio e C.E.D.					
D evoluto												Funzionario esperto tecnico e catastale 1						D evoluto	
D base											Funzionario contabile 1								D base
C evoluto	Collaboratore amministrativo contabile 1	Coordinatore di polizia municipale 3	Collaboratore bibliotecario 1	Collaboratore amministrativo contabile 1				Collaboratore amministrativo contabile 1				Collaboratore tecnico 1	Collaboratore tecnico 1	Collaboratore tecnico 1				C evoluto	
C base	Assistente amm.vo contabile 2	Agente di polizia municipale (2 ad esaurimento)	Assistente bibliotecario p.t. 22 ore	Assistente bibliotecario 1	Assistente amm.vo contabile 1				Assistente amm.vo contabile 3	Assistente contabile 1 (scoperto)	Assistente amm.vo contabile p.t. 20 ore	Assistente amm.vo contabile 1	Assistente tecnico 1	Assistente amministrativo 1	Assistente amministrativo 1				C base
B evoluto							Coadiutore amministrativo 2											Operaio specializzato 2	B evoluto
B base																		Operai qualificati 4 (1 scoperto)	B base
A																			A

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Mezzocorona, così come delineata nell'allegato 1 ("Ordinamento strutturale e norme organizzative degli uffici") al vigente R.O.P.D. approvato con deliberazione consiliare n. 8 dd. 26.02.2001, prevede la suddivisione del personale nelle seguenti tre grandi aree tematiche denominate servizi, all'interno dei quali sono costituite le unità organizzative subordinate, denominate uffici:

1) Servizio affari generali. Comprende i seguenti uffici:

- 1.1) Ufficio segreteria affari generali sociali e informazioni (URP)
- 1.2) Ufficio demografico
- 1.3) Ufficio attività culturali
- 1.4) Ufficio polizia municipale – gestito in forma associata

2) Servizio affari finanziari e personale. Comprende i seguenti uffici:

- 2.1) Ufficio ragioneria e tributi
- 2.2) Ufficio personale e contratti

3) Servizio tecnico. Comprende i seguenti uffici:

- 3.1) Ufficio Lavori pubblici e urbanistica
- 3.2) Ufficio edilizia privata
- 3.3) Ufficio manutenzioni patrimonio e CED

Il servizio è la struttura organizzativa di primo livello, aggregante uffici secondo criteri di omogeneità e coordinata e diretta da titolare di P.O. o dal segretario comunale.

L'ufficio rappresenta una struttura organizzativa di secondo livello. Esso è finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni, destinati a specifiche funzioni ovvero a specifici segmenti di utenza interna o esterna all'ente. All'ufficio viene preposto un responsabile del procedimento, iscritto di norma alla categoria professionale C o D.

Tale organizzazione è stata approvata in base alla necessità di articolare le suddette strutture complesse in settori operativi omogenei, organici e dotati di competenze tecniche specifiche, orientabili alla realizzazione di specifici progetti/obiettivo.

L'attuale assetto organizzativo è stabile e consolidato, escludendo le misure temporanee quali part time provvisori, personale in convenzione o comando. Nell'ultimo triennio non vi sono stati incrementi di organico, le nuove assunzioni sono state limitate alla sostituzione di personale cessato o alla sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto o per riduzione dell'orario di servizio.

SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In data 21.09.2022 è stato sottoscritto dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali l'accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del Comparto Autonomie Locali – area non dirigenziale, recepito dal Comune di Mezzocorona con delibera di Giunta Comunale n. 206 d.d. 18.10.2022.

Secondo quanto previsto dall'accordo l'attivazione della modalità di lavoro agile rientra nella disponibilità dell'amministrazione.

Attualmente tutto il personale del comune presta la propria attività in presenza e non è prevista a breve l'organizzazione del lavoro in modalità agile.

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE

Al 31.12.2022 la consistenza del personale del Comune di Mezzocorona è così formata:

Servizio/ Ufficio	figura professionale	categoria	personale* di ruolo		personale fuori ruolo		note
			tempo pieno	part time	tempo pieno	part time	
	Segretario comunale		1				
Servizio affari generali							
Segreteria	collaboratore amministrativo	CE	1				1 p.t. temporaneo 32 ore. 1 comando 36 ore sostituito da t.d. 30 ore
	coadiutore amministrativo	BE	1	2		1	
Demografico	collaboratore amministrativo	CE	1				
	assistente amministrativo	CB	2				
Attività culturali	collaboratore bibliotecario	CE	1				scoperto 1 posto p.t. 22 ore - assunzione prevista primavera 2023
	assistente bibliotecario	CB	1				
	operatore servizi ausiliari	BB		1			
Polizia municipale	coordinatore polizia municipale	CE	1				due posti di nuova istituzione da coprire con progressione verticale
	agente polizia municipale	CB	2		1		due posti ad esaurimento. 1 posto t.d. 36 ore
	assistente amministrativo	CB		1			part time temporaneo 30 ore
Servizio finanziario							
Ragioneria/tributi	collaboratore contabile	CE	1				1 p.t. 20 ore, 1 p.t. temporaneo 32 ore
	assistente contabile	CB	1	2			
Personale/contratti	funzionario contabile	DB	1				
	assistente contabile	CB	1				
Servizi tecnici							
	Funzionario esperto tecnico/catastale	DE	1				
Lavori pubblici/urbanistica	collaboratore tecnico	CE	1				
	assistente amministrativo	CB	2				
Edilizia privata	collaboratore tecnico	CE		1			part time temporaneo 32 ore
	assistente tecnico	CB	1				
Manutenzioni/CED	collaboratore tecnico	CE	1				
	operaio specializzato	BE	2				
	operaio qualificato	BB	3				
TOTALI			26	7	1	1	

personale* = incluso personale assente con diritto alla conservazione del posto e personale comandato presso altri enti (criterio della spesa prevista a bilancio).

Ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 gli obiettivi che si intendono perseguire sono:

- garantire la sostituzione del personale a vario titolo cessato dal servizio per pensionamento o dimissioni;
- garantire la sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto;
- valorizzazione delle risorse interne e della professionalità acquisita sul lavoro, attuata anche mediante riqualificazioni con procedura di progressione verticale;
- riqualificare alcune figure professionali di coadiutore amministrativo, che si considerano ad esaurimento, con la previsione di nuove figure professionali di assistente amministrativo;

- e) potenziamento del servizio attività culturali, in relazione agli obiettivi posti dall'attuale amministrazione di realizzazione della c.d. "Casa della cultura" mediante assunzione di un nuovo assistente bibliotecario part time 22 ore settimanali.

Gli obiettivi di cui alle lettere a) e b) sono considerati prioritari, fermo restando il rispetto del Protocollo d'intesa e della legge di stabilità provinciale, con particolare riferimento ai limiti di spesa per le assunzioni di personale.

Gli obiettivi di cui alle lettere da c) e d), pur nella loro importanza, sono considerati eventuali, subordinati cioè alla disponibilità di risorse senza inficiare gli obiettivi di cui alle lettere a) e b).

L'obiettivo di cui alla lettera e) è svincolato dai limiti imposti dalla legge di stabilità provinciale per quanto riguarda le assunzioni di personale ma comunque subordinato alla disponibilità di risorse proprie dell'amministrazione.

Per l'anno 2023 le assunzioni di personale che il comune di Mezzocorona potrà effettuare sono subordinate al rispetto del vincolo della spesa per il personale sostenuta nel 2019 come nello specifico regolamentato con delibera di Giunta Provinciale n. 726 d.d. 28.04.2023.

Per gli anni 2024-2025 la programmazione della spesa del personale è improntata al contenimento della spesa avendo come obiettivo principale la sostituzione del personale a vario titolo cessato dal servizio, con eventuale riqualificazione del posto, e la sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto.

CONVENZIONI ATTIVE CON ALTRI ENTI

Dal 01.01.2022 è attiva la nuova convenzione per la gestione associata del servizio di polizia locale denominato Rotaliana, con Mezzolombardo comune capofila e Mezzocorona, S. Michele all'Adige, Roverè della Luna comuni associati. Ai sensi della convenzione in essere per la gestione del servizio associato di polizia locale lo stesso si avvale del personale di ruolo assunto dai comuni aderenti i quali sono tenuti ad adottare i necessari provvedimenti per mettere a disposizione del servizio convenzionato il personale dipendente, con l'istituto del comando e/o con altre modalità consentite e concordate. Gli oneri del personale vengono ripartiti tra i comuni aderenti in base a quanto previsto dalla convenzione.

Il servizio di biblioteca viene svolto in convenzione con il comune di Roverè della Luna, la convenzione è stata rinnovata per il periodo 01.01.2022 – 31.12.2030 (rep. Atti privati n. 822 d.d. 11.01.2022). A seguito della convenzione il comune di Roverè della Luna compartecipa alle spese sostenute dal comune di Mezzocorona per l'organizzazione del servizio, comprese le spese per il personale, in base all'orario di apertura delle sedi.

Con rep. atti privati n. 675 d.d. 16.12.2019 è stata sottoscritta tra i comuni di Mezzolombardo, Mezzocorona, Lavis, Terre d'Adige, S. Michele all'Adige, Roverè della Luna, Faedo la nuova convenzione per la gestione associata del servizio di custodia forestale della circoscrizione 16. La nuova convenzione prevede una diversa zonizzazione del servizio di custodia forestale. Il personale necessario per il funzionamento del servizio (custodi forestali) è fornito dal Comune di Mezzolombardo, assunto nella propria dotazione organica, inquadrato nella cat. C base del contratto collettivo di lavoro provinciale (attualmente 3 C base). Il personale viene assegnato alle zone di custodia in cui è suddiviso il territorio. I comuni aderenti al servizio compartecipano alle spese di gestione sostenute dal comune capofila.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Le assunzioni a tempo determinato che l'ente effettuerà nel corso del triennio 2023-2025 sono quelle strettamente necessarie a garantire la sostituzione di dipendenti assenti temporaneamente dal servizio o cessati in attesa della copertura definitiva. Per tale motivo non è possibile programmare le assunzioni necessarie volta per volta ad assicurare la funzionalità degli uffici e la spesa relativa, qualora non prevista a bilancio, verrà stanziata successivamente in base al fabbisogno. Si evidenzia peraltro che la spesa del personale assunto in sostituzione di dipendenti assenti temporaneamente dal servizio non concorre a determinare il limite di spesa che incide sulla capacità assunzionale dell'ente.

Con riferimento all'anno 2023 e al momento di adozione del presente piano le assunzioni a tempo determinato previste a bilancio sono relative a:

- Un coadiutore amministrativo, cat. B, livello evoluto, presso l'ufficio segreteria, in sostituzione di dipendente in comando presso la Provincia Autonoma di Trento fino al 30.04.2023 e, successivamente, fino a copertura definitiva del posto a seguito del trasferimento definitivo nel ruolo unico della PAT con decorrenza 01.05.2023.
- Un agente di polizia locale, cat. C, livello base, presso il servizio associato di polizia locale Rotaliana, in sostituzione di personale cessato per pensionamento. L'assunzione era prevista fino a copertura definitiva del posto, ma il dipendente ha rassegnato le dimissioni con decorrenza 28.02.2023 e non verrà sostituito con altra assunzione temporanea.

PART TIME TEMPORANEI

Alcune unità di personale, previste in pianta organica a tempo pieno, prestano temporaneamente servizio a tempo parziale per transitorie necessità familiari o personali. Si tratta di misure temporanee concesse dall'amministrazione su richiesta del dipendente secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva e in un'ottica di conciliazione vita-lavoro secondo quanto previsto dal piano delle attività Family Audit.

Per l'anno 2023 sono state rinnovate le seguenti richieste di part time temporaneo:

1 coadiutore amministrativo – B evoluto (da 36 a 32 ore settimanali)

1 assistente amministrativo - C base - c/o servizio associato P.L. (da 36 a 32 ore settimanali)

1 collaboratore tecnico – C evoluto (da 36 a 32 ore settimanali)

1 assistente amministrativo contabile – C base (da 36 a 32 ore settimanali)

La proiezione pluriennale della spesa del personale nel periodo di programmazione del bilancio 2023-2025 prevede la conferma dei part temporanei concessi.

INCREMENTO MONTE ORE PER PART TIME DEFINITIVI

Su richiesta di una dipendente coadiutore amministrativo cat. B, livello evoluto, con contratto part time definitivo pari a 30 ore settimanali, l'amministrazione ha confermato l'aumento temporaneo dell'orario settimanale di lavoro pari a 32 ore fino alla cessazione dal servizio per pensionamento con decorrenza 01.05.2023.

Eventuali ulteriori aumenti temporanei potranno essere valutati quale soluzione alternativa alla sostituzione di dipendenti assenti o copertura di posti temporaneamente vacanti nel rispetto dei limiti di spesa e della disponibilità di bilancio.

COMANDO IN USCITA

A seguito di richiesta da parte della Provincia Autonoma di Trento, un coadiutore amministrativo – messo a tempo pieno è stato comandato presso la PAT per la durata di un anno, con decorrenza dal 01.10.2021 fino al 30.09.2022. Il comando è stato prorogato fino al 30.04.2022, con decorrenza 01.05.2023 il dipendente è stato trasferito nel ruolo unico della PAT.

COMANDO IN ENTRATA

Per il periodo 2023-2025 non sono previsti comandi di personale in entrata.

MOBILITÀ IN ENTRATA:

Per il periodo 2023-2025 non sono previste mobilità in entrata.

MOBILITÀ IN USCITA:

Con decorrenza 01.05.2023 un coadiutore amministrativo – messo, cat. B livello evoluto è stato trasferito per mobilità nel ruolo del personale della PAT.

Con decorrenza 18.04.2023 un assistente bibliotecario cat. C livello base è stato trasferito presso altro ente per mobilità.

MOBILITÀ INTERNA:

Un assistente amministrativo, cat. C base, attualmente in comando presso il S.A. di polizia locale, verrà spostato presso il servizio finanziario.

Un assistente amministrativo contabile, cat. C base, part time 20 ore settimanali, verrà spostato dal servizio finanziario all'ufficio segreteria, in sostituzione del posto scoperto di coadiutore amministrativo-messo cat. B evoluto, tempo pieno, cessato per mobilità in uscita.

CESSAZIONI DAL SERVIZIO

Oltre ai contratti a tempo determinato che termineranno alla scadenza prevista per rientro del titolare o copertura definitiva del posto, nel triennio 2023-2025 è possibile fare la seguente proiezione delle **cessazioni per pensionamento**:

1 coadiutore amministrativo B evoluto part time 32 ore presso l'ufficio segreteria (aprile 2023)

1 operaio qualificato B base presso il cantiere comunale (marzo 2024)

1 collaboratore amministrativo C evoluto presso l'ufficio segreteria (aprile 2024)

Al momento della redazione del PIAO sono cessate dal servizio per dimissioni le seguenti unità di personale:

1 funzionario esperto amministrativo contabile, D evoluto, assunto presso il servizio finanziario con decorrenza 02.01.2023.

ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2023

Nel corso del 2023 sono previste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- **Servizio finanziario:** 1 assistente contabile cat. C livello base, scoperto.
- **Ufficio attività culturali:** 1 assistente bibliotecario C base part time 22 ore settimanali (neo istituito) e 1 assistente bibliotecario tempo pieno in sostituzione di analoga figura cessata per mobilità.
- **S.A. polizia locale:** 2 agenti di polizia locale a tempo pieno cat. C base, di cui uno in sostituzione della figura di assistente amministrativo trasferita per mobilità interna ad altro servizio.
- **Ufficio segreteria:** 1 assistente amministrativo, C base, tempo pieno, in sostituzione di un coadiutore amministrativo, cat. B evoluto, part time 32 ore che cessa per pensionamento.

ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2024

- **Cantiere comunale:** 1 operaio qualificato B base in sostituzione di analoga figura che cessa per pensionamento
- **Ufficio segreteria:** 1 collaboratore amministrativo C evoluto oppure, previa riqualificazione del posto e nel rispetto dei limiti di spesa, altra figura professionale in sostituzione di un collaboratore amministrativo C evoluto che cessa per pensionamento.

RIQUALIFICAZIONI DI PERSONALE

Il **S.A. di polizia locale Rotaliana**, attivo dal 01.01.2022 prevede una dotazione organica di personale così costituita:

- n. 3 Coordinatori istruttori di PL categoria C evoluto di cui uno con funzioni di Comandante e uno di Vicecomandante;
- n. 15 Agenti di Polizia Locale categoria C base
- n. 1 Assistente amministrativo categoria C base.

I comuni associati hanno condiviso l'opportunità di procedere ad una riqualificazione del personale dipendente mediante una procedura di progressione verticale che consenta la copertura dei due posti di Coordinatore di Polizia Locale C evoluto, attualmente non coperti, all'esito di una procedura selettiva interna aperta agli Agenti di Polizia Municipale C base in servizio di ruolo, procedura per la quale è necessaria la sottoscrizione di un accordo decentrato con le rappresentanze sindacali a cura del comune capofila.

In previsione dell'indizione della procedura di mobilità verticale i comuni aderenti all'associazione hanno provveduto all'istituzione in pianta organica di due posti di Coordinatore di Polizia locale C evoluto, prevedendo due posti di Agente di Polizia locale C base "ad esaurimento".

La procedura è stata esperita nel corrente esercizio 2023 senza candidati idonei. Il comune capofila del servizio ha comunicato ai comuni associati l'intenzione di ribandire la procedura. Al termine della procedura di mobilità verticale i Comuni procederanno alla ridefinizione della pianta organica in base all'esito della stessa.

Presso il **Servizio Finanziario**, previa modifica della pianta organica, si prevede di riqualificare due posti di assistente contabile cat. C, livello base in collaboratore contabile cat. C livello evoluto da coprire mediante progressione verticale interna quale naturale percorso di valorizzazione delle risorse esistenti.

Presso il **Servizio Tecnico**, previa modifica della pianta organica, si prevede di riqualificare un posto di assistente tecnico cat. C, livello base in collaboratore tecnico cat. C livello evoluto da coprire mediante progressione verticale interna quale naturale percorso di valorizzazione delle risorse esistenti.

FORMAZIONE

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

La formazione del personale del comune di Mezzocorona può essere suddivisa nelle seguenti aree tematiche:

- **Formazione obbligatoria**, prevista per legge, in base alle mansioni del dipendente: vi rientra la formazione sulla sicurezza, quella in materia di anticorruzione e antiriciclaggio, nonché la formazione specifica richiesta per lo

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

- **Formazione professionale:** vi rientra la formazione necessaria ad assicurare al personale dipendente gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti d'ufficio. La formazione viene attivata su richiesta dei responsabili delle strutture o d'impulso dal dipendente che manifesta la necessità di approfondire una determinata tematica.
- **Diritto allo studio:** su richiesta il comune di Mezzocorona garantisce l'utilizzo degli istituti contrattuali previsti per il conseguimento di titoli di studio non già in possesso del dipendente.

Per l'anno 2023 il budget a disposizione per la formazione del personale dipendente ammonta ad € 12.300.

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

Ulteriori interventi formativi sono affidati a soggetti privati qualificati di comprovata esperienza in ambito formativo (es. ordine ingegneri).

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

In caso di personale neo assunto la formazione iniziale viene effettuata dal personale senior in modo tale da rendere autonomo e operativo il dipendente. A questa formazione interna seguono poi interventi di formazione esterna secondo necessità.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Compilazione non richiesta per enti con meno di 50 dipendenti.