



**COMUNE DI SANZENO**

PROVINCIA DI TRENTO

**PIANO TRIENNALE DI  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E  
DELLA TRASPARENZA  
(2021-2023)**

in applicazione della L. 190/2012

*Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 20 dd. 23/04/2021*

## **OGGETTO E FINALITÀ**

L’Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 ha approvato il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2019, quale “atto di indirizzo per l’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza”. Il Piano quindi supera le indicazioni contenute nelle parti generali dei Piani Nazionali anticorruzione e degli aggiornamenti che si sono succeduti nel tempo, per fornire un unico strumento di lavoro utile a gestire le misure di prevenzione della corruzione, mentre mantengono ancora la loro validità gli approfondimenti svolti nelle parti speciali.

In particolare, considerando i principi strategici e finalistici che devono sottendere il sistema di prevenzione della corruzione, si comprende come la gestione del rischio presupponga:

- un metodo di lavoro che, facendo prevalere la sostanza sulla forma, introduca gradualmente un sistema di gestione del rischio che inizi dalle aree maggiormente esposte per poi agire anche nelle aree residue.
- un metodo di lavoro corale, con il coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa, dell’organo di indirizzo e, possibilmente, la collaborazione tra amministrazioni,
- un approccio che abbandoni la ricerca del mero adempimento formale, per adottare invece un ciclo di gestione che segua le seguenti fasi: programmazione, integrata fra tutti i documenti di programmazione dell’ente, , implementazione, monitoraggio, per ricominciare quindi da una nuova fase di programmazione aggiornata agli esiti del monitoraggio.

In tal modo, la gestione del rischio potrà contribuire alla generazione di valore pubblico.

L’obiettivo del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 del Comune di Sanzeno (d’ora in poi PTPCT) è quello di prevenire il “rischio corruzione” nell’attività amministrativa del Comune con azioni di prevenzione e di contrasto della illegalità, individuando delle “misure” per neutralizzare i rischi nei processi decisionali, promuovendo una cultura della “legalità” e dell’“integrità” in attuazione della Legge n. 190/2012 e dei connessi decreti attuativi (D.Lgs. n. 33 e 39 del 2013).

Il tema dell’Etica pubblica (cfr. comma 10 e 11 dell’articolo 1 della Legge n.190/2012) deve integrare la “cultura” dell’agire pubblico con la condivisione costante dei principi costituzionali contenuti negli articoli 54 *“Tutti i cittadini hanno il dovere di essere fedeli alla Repubblica e di osservarne la Costituzione e le leggi. I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina ed onore, prestando giuramento nei casi stabiliti dalla legge”* e 97 *“Le pubbliche amministrazioni, in coerenza con l’ordinamento dell’Unione europea, assicurano l’equilibrio dei bilanci e la sostenibilità del debito pubblico. I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l’imparzialità dell’amministrazione. Nell’ordinamento degli uffici sono determinate le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità proprie dei funzionari. Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge”* della Costituzione Italiana. L’Etica implica un percorso che ne impone i principi e le sue implicazioni pratiche quali regole di vita fondamentali, ed -in ambito pubblico- implicano lo sviluppo di una “cultura dell’integrità” che si traduce, secondo la terminologia dell’OCSE, nell’*“applicazione di valori, principi e norme nelle giornaliere operazione della pubblica amministrazione”*, che vanno anche oltre l’attuazione delle misure anticorruzione. L’Integrità costituisce, infatti, un principio che sottende tanto le politiche di

prevenzione della corruzione quanto le misure di etica pubblica, quali, ad esempio, i codici di condotta, le discipline della incandidabilità, incompatibilità e ineleggibilità, i limiti ai conflitti di interesse. In generale, ritorna indispensabile rilanciare l'Etica "quale "misura" di salvaguardia e prevenzione dei fenomeni corruttivi finalizzati al soddisfacimento di interessi personali.

Nel nuovo Piano Nazionale Anticorruzione, mentre la definizione di nozione di corruzione rimane in ambito penale, la prevenzione della corruzione diventa più ampia, perché si vogliono contrastare *"condotte, situazioni, condizioni organizzative e 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."*

Si evidenzia che il Comune di Sanzeno:

- ha una popolazione inferiore a 1.000 abitanti
- ha in servizio n. 7 dipendenti comunali
- non è stato coinvolto in procedimenti penali o per fatti corruttivi.

Si fa riferimento pertanto alle parti speciali di cui al PNA 2016 approvato con delibera 831 del 3 agosto 2016 e l'Aggiornamento PNA 2018 di cui alla delibera n.1074 del 21 novembre 2018.

Si è comunque ritenuto di adottare un nuovo piano per introdurre il nuovo metodo di valutazione dei rischi, che ha comportato una nuova mappatura dei processi dell'ente e un approccio innovativo per la valutazione del rischio.

## **IL PROCESSO DI APPROVAZIONE**

Il processo di approvazione del presente PTPCT ha coinvolto il personale ed è stato oggetto di apposito avviso pubblico (prot. n. 4478 del 11/12/2020),

Il processo partecipativo è stato rilevante anche per la mappatura di tutte le procedure nonché di identificazione delle misure, poiché sono stati coinvolti nel lavoro tutti i dipendenti.

Il PTPCT verrà approvato dalla Giunta comunale e sarà poi pubblicato sul sito internet comunale nell'apposita sezione trasparenza.

## **IL RUOLO DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)**

La funzione principale del RPCT è la predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione del comune e la verifica della tenuta complessiva di tale sistema, così da contenere i fenomeni di cattiva amministrazione.

Pertanto, il RPCT:

- propone il piano,
- cura il monitoraggio del piano, vigilando l'attuazione da parte di tutti i destinatari delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano,
- segnala eventuali disfunzioni alla Giunta comunale,
- cura le segnalazioni per l'eventuale procedimento disciplinare in caso di dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione,
- controlla l'adozione delle misure di trasparenza,
- controlla il rispetto della normativa sulle inconferibilità e le incompatibilità,

- riceve le richieste di accesso civico,
- riceve le richieste di riesame dell'accesso civico generalizzato,
- controlla l'avvenuta individuazione del responsabile AUSA.

Si riepilogano gli atti descrittivi del ruolo e delle funzioni del RPCT (riferimenti atti ANAC):

-Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza(RPCT);

-Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 sui poteri conferiti al RPCT per l'accertamento delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi e a successivi atti regolatori per i poteri istruttori in caso di segnalazioni di whistleblower.

Si evidenzia che è escluso che al RPCT spetti accettare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile. Invece, sui poteri istruttori, e relativi limiti, del RPCT in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva si è valutata positivamente (dichiara ANAC nel PNA 2018) la possibilità che il RPCT possa acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta al RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

Al fine di garantire effettività al ruolo di RPCT, la normativa dispone che:

- a) una posizione di indipendenza dall'organo di indirizzo;
- b) obblighi di informazione nei suoi confronti da parte del personale dipendente (dovere di collaborazione, pena sanzioni disciplinari).

Per quanto riguarda il Comune di Sanzeno, con decreto sindacale 1/2019, è stato individuato quale Responsabile di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza il Vice Segretario comunale, che esercita tale ruolo in convenzione con il Comune di Dambel, nel rispetto dunque dell'art. 1, comma 7 della L.190/2012.

Ai sensi della deliberazione ANAC 03.08.2016, n. 831 si segnala che il Sindaco ha attribuito al Vice Segretario comunale il ruolo di RASA (soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa) del Comune con decreto di nomina prot. 346/1 dd. 30.01.2017

Per quanto attiene il rapporto con gli organi di indirizzo comunali, viene garantita l'autonomia piena ed effettiva del RPCT, gli organi di indirizzo assegnano al RPCT obiettivi in materia di anticorruzione e di trasparenza, il RPCT ha l'obbligo di riferire agli organi medesimi sull'attività svolta con la Relazione annuale.

Il RPCT di Sanzeno si è correttamente registrato e accreditato nell'apposita piattaforma dell'ANAC.

Nel D.U.P. e, successivamente, nel P.E.G. di Sanzeno saranno assegnati obiettivi strategici e obiettivi operativi in relazione all'applicazione delle misure di trattamento del rischio corruttivo.

## L'ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa dell'Amministrazione è organizzata come da organigramma allegato al presente Piano.

I Comuni di Cles, Dambel e Sanzeno hanno attuato un progetto di riorganizzazione dei servizi, condiviso in data 29.06.2016 dalla Conferenza dei Sindaci; in esecuzione del progetto, sono state approvate le convenzioni per gestire in forma associata i principali servizi comunali. Attualmente, quindi diverse competenze prima gestite autonomamente da questo Comune, sono ora gestire in forma associata ed il responsabile del servizio è il responsabile del servizio della gestione associata, come indicato in ciascuna convenzione, che di norma coincide con il responsabile del servizio del comune di Cles, ente molto più grande e strutturato. Si elencano le convenzioni sottoscritte:

- gestione associata dei servizi demografici;
- gestione associata del servizio finanziario;
- gestione associata del servizio di segreteria generale;
- gestione associata del servizio delle entrate tributarie e servizi fiscali;
- gestione associata del servizio urbanistica e edilizia privata
- gestione associata del servizio tecnico - settore lavori pubblici.

Vi sono inoltre ulteriori servizi resi in forma associata con una pluralità di Comuni:

- polizia locale, resa tramite gestione associata, della cui organizzazione risponde il Comune capofila di Cles (TN);
- servizio di custodia forestale, reso tramite gestione associata, la cui gestione è demandata al Comune capofila di Predaia.

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

- raccolta e smaltimento rifiuti;

Al fine di redigere il presente piano, si è analizzato dunque il funzionamento di ciascuna gestione associata, sulla base del principio di effettività che deve sorreggere la gestione del rischio corruttivo. Si evidenzia quindi che l'attività tributaria è stata di fatto trasferita al Comune di Cles, mentre rimane in capo a Sanzeno solo l'onere di un trasferimento a rimborso dei costi amministrativi sostenuti da Cles, senza però nessuna responsabilità di procedimento, né tantomeno di adozione finale dell'atto. La medesima considerazione vale per la Polizia locale e per la Custodia forestale. Per quanto riguarda le altre gestioni associate, invece, permane autonomia nella gestione dei processi e pertanto si è ritenuto necessario procedere con la trattazione del rischio corruttivo per tutti i processi ad esclusione di: polizia locale, custodia forestale, gestione dei rifiuti, tributi per i quali si rimanda al Piano dell'ente capofila di riferimento.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'ente sono i seguenti:

- Responsabile della prevenzione e della corruzione e della trasparenza, dott.ssa Lisa Luchini, segretario comunale del Comune di Sanzeno in convenzione con il Comune di Dambel, come meglio descritto nel paragrafo dedicato.
- Consiglio comunale: organo generale di indirizzo politico-amministrativo, definisce gli obiettivi strategici anche in materia di anticorruzione e di trasparenza e contribuisce alla definizione del piano

- Giunta comunale: organo esecutivo di indirizzo politico-amministrativo, adotta il PTPC, gli aggiornamenti, definisce gli obiettivi nel PEG anche in materia di anticorruzione e di trasparenza.
- Tutti i dipendenti comunali, nel rispetto di un dovere generale di collaborazione con il RPCT, ai sensi dell'art. 1, IX° comma, lett. c) della L. 190/2012.

## L'ANALISI DEL CONESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno è finalizzata a conoscere le caratteristiche ambientali nelle quali opera il Comune di Sanzeno, che possono favorire o meno l'avverarsi di fatti corruttivi.

L'analisi è stata svolta ricorrendo alle seguenti fonti esterne:

- Relazione del Ministro sull'amministrazione della giustizia per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 86, R.D. 30 gennaio 1941, n.12;
- Relazione ANAC del 17 ottobre 2019 "La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare";
- Rapporto Direzione Investigativa antimafia (DIA) relativa al semestre gennaio-giugno 2020;
- Rapporto sulla sicurezza 2018 redatto dal gruppo di lavoro istituito dalla Giunta provinciale con la delibera sopra citata 1695/2012;
- Notizie di stampa;

e fonti interne:

- segnalazioni tramite whistleblowing;
- interviste interne;
- avvio procedimenti disciplinari su comportamenti DPR 62/2013.

Con deliberazione 8 agosto 2012, n. 1695, la Giunta della Provincia autonoma di Trento costituiva uno specifico gruppo di lavoro al quale era attribuito un compito di controllo interno, in raccordo con le Forze di polizia e le altre istituzioni presenti nel territorio provinciale, al fine di indicare la necessità di eventuali miglioramenti organizzativi nell'ottica della prevenzione e repressione della criminalità. Si era, inoltre, già conclusa una speciale indagine, condotta da TRANSCRIME, interessante il territorio trentino, volta ad analizzare in via sperimentale le vulnerabilità all'infiltrazione criminale del sistema economico trentino. gli esiti del rapporto non avevano permesso di riscontrare la concreta e radicata presenza di preoccupanti e gravi fenomeni di organizzazioni criminali nel territorio provinciale.

Il Rapporto sulla sicurezza 2018 redatto dal gruppo di lavoro istituito dalla Giunta provinciale con la delibera sopra citata 1695/2012, riporta esiti più che rassicuranti.

Interessante il seguente passaggio: "*Meritano, infine, di essere condivise le osservazioni conclusive dell'ISPAT. In particolare, quanto alla presenza della criminalità organizzata nel tessuto economico produttivo trentino, mentre la percezione generale del fenomeno assume una certa, comunque contenuta, consistenza, l'esperienza diretta relega lo stesso fenomeno a percentuali di verificazione prossime all'unità. Anche con riferimento al fenomeno della corruzione nel territorio provinciale, i risultati delle interviste consentono di ritenere che la percezione di tale fenomeno abbia una consistenza contenuta, mentre l'esperienza diretta riduce lo stesso a percentuali di verificazione dell'ordine di una unità.*"

Si ripotano gli esiti finali: "*In conclusione, si può fin d'ora affermare che dall'attività svolta dal gruppo di lavoro emerge un quadro sufficientemente tranquillizzante e rassicurante. 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.”*

Tali conclusioni sono coerenti con quanto evidenziato da ANAC nella Relazione ANAC del 17 ottobre 2019 *“La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare”*, poiché il Trentino Alto Adige si colloca al penultimo posto delle regioni italiane che per numero di episodi corruttivi (n.2)

Ad oggi, la pandemia in corso ha modificato sicuramente il contesto relativo alla corruzione sia a livello nazionale che a livello locale.

La relazione del Ministro sull'amministrazione della giustizia per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 86, R.D. 30 gennaio 1941, n.12 afferma: *“l'emergenza pandemica e la correlata prospettiva del sostegno finanziario pubblico al rilancio e alla resilienza dei Paesi colpiti dalla crisi sanitaria hanno accelerato l'esigenza di una riflessione multicoriale sulla qualità delle regole e sulla "capacità amministrativa" delle nostre istituzioni di impedire la dispersione e l'accaparramento criminale di queste risorse. In siffatto contesto si inserisce l'iniziativa denominata “Alleanza contro la corruzione”, consultazione pubblica di esperti di diversa provenienza professionale e di varia estrazione disciplinare - economisti, statistici, studiosi del diritto e del processo penale, esperti del diritto amministrativo, magistrati requirenti e giudicanti e operatori della comunicazione e della scuola - avviata con la costituzione del comitato scientifico avvenuta con D. M. del 7.12.2020 per fare il punto sull'infrastruttura messa in campo dal nostro Paese nei settori della prevenzione e del contrasto alla corruzione e sulle lacune che ancora ci tengono lontani dal traguardo di una società libera dalle diverse forme di "cattura" dell'interesse pubblico che, penalizzando la concorrenza e la qualità dei servizi erogati ai cittadini, ostacolano la piena realizzazione dello Stato di diritto e intralciano il cammino del nostro Paese sulla strada dello sviluppo sostenibile. Al comitato scientifico, composto dai vertici delle massime istituzioni giudiziarie ed economiche del Paese, da autorevolissimi esponenti del mondo accademico da tempo impegnati nello studio delle cause del fenomeno e dei suoi antidoti e da protagonisti di alcune tappe miliari della storia del contrasto legislativo e operativo alla corruzione, è affidato il compito di coordinare i lavori degli esperti, articolati in diversi tavoli tematici che si propongono di approfondire, secondo un'analisi ricognitiva in funzione propositiva, gli aspetti relativi alla qualità della disciplina dei contratti pubblici nel nostro Paese; alla semplificazione di regole e procedure; alla qualità dei controlli amministrativi; agli assetti e al ruolo preventivo della responsabilità contabile; alle nuove prospettive offerte dalle tecnologie informatiche sui versanti della tracciabilità delle procedure amministrative e delle responsabilità, non trascurando la dimensione internazionale del fenomeno. Raccogliendo l'invito all'approccio olistico raccomandato dagli studiosi più avveduti e dalle più autorevoli organizzazioni internazionali, gli esperti si confronteranno anche sulle carenze regolatorie che riguardano l'attività di rappresentanza degli interessi particolari presso i decisori pubblici (il lobbying) e la problematica del conflitto di interessi: carenze che, oltre a incidere sull'efficacia delle strategie di prevenzione, possono complicare l'applicazione di alcune fattispecie penali recentemente riformate, come il traffico di influenze previsto dall'art. 346 bis c.p. o l'abuso d'ufficio di cui all'art. 323 c.p.”*

Anche la Direzione Investigativa antimafia relativa al semestre gennaio-giugno 2020 nel capitolo relativo al Trentino Alto-Adige evidenzia come la pandemia abbia aumentato il rischio di corruzione e, in particolare, il rischio di infiltrazione mafiosa: la temporanea crisi di liquidità delle imprese aggrava, infatti, il rischio di infiltrazioni mafiose nel tessuto economico trentino attraverso l'usura e le estorsioni.

Per quanto riguarda il contesto del Comune di Sanzeno, si è raccolta l'indicazione di porre particolare attenzione alla gestione dei processi relativi all'assegnazione di contributi a sostegno delle imprese per fronteggiare la crisi economica a seguito del Covid.

Agli atti non risultano né segnalazioni tramite whistleblowing, né procedimenti disciplinari sui comportamenti di cui al DPR 62/2013. Le interviste interne svolte in occasione dei colloqui con ciascun dipendente comunale al fine di operare la mappatura dei processi, non ha raccolto alcuna preoccupazione specifica in materia di corruzione.

Peraltro, tutto il personale risulta formato e aggiornato in materia di gestione del rischio corruttivo, come più precisamente si riporta:

- Funzioni e ruolo dell'Organo di indirizzo politico nella strategia di prevenzione della corruzione (per amministratori)
- La trasparenza amministrativa e il diritto di accesso e i suoi riflessi nella stesura e pubblicazione degli atti (dipendenti)
- La prevenzione della corruzione: il PNA e il PTPCT (vicesegretario comunale)
- Il nuovo piano nazionale anticorruzione 2019-2021(vicesegretario comunale)
- Come cambia il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione (vicesegretario comunale)

L'attenzione alla formazione rimane prioritaria, al fine di contrastare la corruzione.

#### **LA RELAZIONE ANNUALE DEL RPCT – 2019**

La Relazione del 2019 riporta conclusioni abbastanza amare, perché considerano neutrale l'effetto del complesso delle misure attuate per la gestione del rischio corruttivo sulla qualità dei servizi, sulla cultura della legalità e sulle relazioni con i cittadini, sull'efficienza dei servizi e addirittura negativo sul funzionamento dell'amministrazione, in termini di semplificazione e snellimento delle procedure. Infatti, afferma che la messa in atto del processo di gestione del rischio ha mantenuto invariata la consapevolezza del fenomeno corruttivo, la capacità di scoprire i casi di corruzione e la reputazione dell'ente. Inoltre valuta il piano come uno strumento sovradimensionato rispetto alla realtà del Comune.

Tali valutazioni vanno lette insieme ai dati relativi all'assenza totale di fatti corruttivi, sia come procedimenti penali, sia come procedimenti disciplinari riconducibili a fenomeni corruttivi a carico di dipendenti comunali.

E vanno lette insieme ai dati dell'organico comunale: vi sono in tutto sette persone che operano nel Comune di Sanzeno, di cui due al cantiere comunale (operai comunali), uno è il segretario comunale in convenzione con altro comune, altri due sono assegnati per una parte del tempo anche in altro comune.

L'approccio forse troppo legato all'adempimento ed alla volontà di creare una misura specifica per ogni singolo rischio ha probabilmente allontanato la gestione del rischio da una visione di insieme del comune.

Si auspica che il nuovo approccio, basato sui principi enunciati dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019, possa riportare la gestione del rischio in un contesto di gestione delle attività comunali, che dalla programmazione, arrivino alla realizzazione dell'obiettivo con il fine ultimo della creazione di valore pubblico.

Più che andare ad analizzare quali sono le misure specifiche non ancora attuate e programmarne l'utilizzo, per quanto sopra detto, si ritiene più utile cambiare totalmente approccio, e ricominciare un

nuovo modo di gestione del rischio, focalizzandosi sulle misure già in essere e valutando come rafforzare il sistema di gestione del rischio nelle aree più sensibili.

## **LA MAPPATURA DEI PROCESSI E LE AREE DI RISCHIO**

La mappatura dei processi consiste nell'individuare e analizzare i processi organizzativi. L'obiettivo consiste nel far sì che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata allo scopo di identificare le aree, e, al loro interno, i processi che, in ragione dell'organizzazione dell'ente e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Sono state riprese le aree a rischio di competenza comunale già indicate nell'Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, inoltre, dalla mappatura effettuata sono state rilevate altre aree: "SERVIZI DEMOGRAFICI", "SERVIZI DI SEGRETERIA E ASSISTENZA AGLI ORGANI DELL'AMMINISTRAZIONE", "GESTIONE CIMITERIALE", sulla base del fatto che comunque il Piano stesso considera che l'elenco ivi contenuto "*non può in alcun modo considerarsi esaustivo*" (pag. 17),

Non è stata considerata l'area della gestione dei rifiuti perché non di competenza comunale.

Si rimanda all'allegato "registro dei processi" per l'elenco dei processi del comune di Sanzeno, raggruppati per aree di rischio.

Un processo può essere definito come una sequenza di attività concatenate che trasformano delle risorse (input) in un prodotto (output) destinato ad un soggetto (utente) che può essere interno o esterno all'amministrazione. Differisce dal procedimento, disciplinato dalla L 241/1990 sia perché comprende anche quelle attività non regolamentate, sia perché può essere più o meno ampio, rispetto al singolo, specifico, procedimento, in base alle esigenze gestionali dell'Ente.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 identifica le seguenti fasi per la mappatura dei processi: identificazione (elencazione completa dei processi), descrizione (descrizione delle caratteristiche principali i processi) e rappresentazione (grafica o tabellare) dei processi.

Il RPCT ha identificato i processi con la collaborazione dei responsabili dei servizi comunali. Per quanto riguarda la descrizione dettagliata dei processi, trattandosi di un'attività che pretende notevole sforzo soprattutto in termini di risorse disponibili, risulta indispensabile procedere gradualmente; ad oggi la descrizione si è soffermata sui punti principali tra cui: finalità, input e output, attività che scandiscono il processo, responsabilità e altri soggetti coinvolti, nei prossimi aggiornamenti del piano la descrizione dovrà essere integrata on gli altri elementi richiesti dal PNA stesso. La rappresentazione tabellare dei processi è contenuta nell'allegato "Descrizione analitica dei processi".

## **LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

Il Piano Nazionale anticorruzione afferma che l'identificazione degli eventi rischiosi ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di competenza comunale, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

L'identificazione degli eventi rischiosi è stata effettuata mediante il ricorso alle seguenti fonti informative:

- incontri con i responsabili dei servizi comunali,
- analisi segnalazioni/reclami in generale,
- analisi ricorsi e impugnazioni in generale,
- whistleblowing.

L'identificazione è avvenuta partendo dalla mappatura dei processi e utilizzando comune unità di riferimento il processo in considerazione della ridotta dimensione organizzativa di questo Comune, nonché dalla scarsità di risorse e competenze adeguate allo scopo. In attuazione al principio di gradualità, sarà possibile nei prossimi aggiornamenti del piano, dettagliare maggiormente l'analisi del rischio, identificando eventi rischiosi per singole attività.

- raccolta stampa
- banchmarking (confronto con comuni di realtà simile)

L'operazione si è conclusa con il documento "Registro degli eventi rischiosi".

Per quanto riguarda l'analisi del rischio, si è adottato un approccio qualitativo, accogliendo dunque il suggerimento dell'Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, laddove afferma che *"considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza."*

E' stata pertanto predisposta una griglia di domande: i quesiti sono stati posti in apposite interviste e la scheda per ciascun processo è stata compilata dal RPCT, dopo il colloquio con il funzionario responsabile di ciascun processo.

Al fine di valutare i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti corruttivi, le domande sono state confezionate facendo riferimento alle indicazioni di cui all'Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, pag. 31 e seguenti. Per quanto riguarda i fattori abilitanti del rischio, si è posta attenzione su:

- se vi sono misure adeguate di controllo del rischio (la mancanza di forme di controllo o la presenza di forme di controllo del tutto inefficaci favoriscono un comportamento di lassismo e incentivano fenomeni corruttivi).
- se vi sono adeguate forme di trasparenza (il "controllo civico" rappresenta un efficace strumento di controllo)
- se il processo è disciplinato adeguatamente (la mancanza di norme come anche il sovraccarico di norme offre spazi per eventi corruttivi)
- se ci sono più soggetti coinvolti (la presenza di una unica persona favorisce l'avverarsi di fenomeni corruttivi)
- se il personale è stato formato (la formazione, come già detto, rappresenta l'elemento più importante per contrastare la corruzione, sia perché coltiva valori etici all'interno dell'organizzazione, sia perché garantisce al personale sicurezza nel proprio operare).

Al fine di valutare il livello del rischio, le domande sono state confezionate facendo riferimento alle indicazioni di cui all'Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, pag. 34 e seguenti). Per quanto riguarda la stima del livello di rischio, si è valutato:

- se vi sono in gioco interessi rilevanti per l'utente (maggiori sono gli interessi, maggiore è il rischio che si presentino fenomeni corruttivi)
- se il processo è discrezionale (la discrezionalità offre spazi per eventi corruttivi)
- se il processo à già stato oggetto di fenomeni corruttivi

- le misure di trattamento del rischio già presenti (se vi sono e se sono già efficaci misure di trattamento del rischio)
- se il responsabile ha partecipato attivamente alla redazione del piano (la gestione del rischio diviene più efficace con il coinvolgimento di chi opera sul campo)
- se il processo ha già presentato problematiche (eventi sentinella)

E' stato così predisposto il documento "Valutazione del rischio".

Per ogni processo il RPCTC e il responsabile di servizio hanno discusso insieme al fine di assegnare una risposta di tipo qualitativo ad ogni quesito. Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori si è quindi arrivati alla valutazione complessiva che non rappresenta la mera media delle valutazioni dei singoli indicatori, ma tiene conto di una visione di insieme, di volta in volta motivata.

## **IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

La fase del trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che devono essere predisposte per ridurre il rischio.

Per Misura si intende ogni intervento organizzativo idoneo a ridurre il livello di rischio. LE misure possono essere classificate in generali, se operano in modo trasversale alle varie aree di rischio, o specifiche, laddove incidono su singoli rischi.

Nella fase di trattamento del rischio si è tenuto presente che:

- è probabile che il rischio di un evento corruttivo non venga mai del tutto azzerato, ma permanga un "rischio residuo",
- si tiene conto prima di tutto delle misure già attuate, valutando la loro idoneità prima dell'eventuale introduzione di nuove misure nel rispetto del principio di sostenibilità economica ed organizzativa,
- le nuove misure di trattamento del rischio possono essere introdotte laddove siano adeguate alle caratteristiche specifiche di un'organizzazione piccola come quella del comune di Sanzeno, dal punto di vista della sostenibilità economica ed organizzativa,
- le misure devono essere programmate, dal punto di vista della tempistica, delle fasi di attuazione, della responsabilità connessa alla realizzazione della misura e delle modalità di monitoraggio.

Nel Registro delle misure, sono elencate le misure fino ad ora introdotte, si fa riferimento a quelle indicate a pag. 40 dell'Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato con Deliberazione dell'autorità Nazionale Anticorruzione n. 1064 del 13 novembre 2019, alcune non sono state riprese perché ritenute non adeguate al contesto specifico del Comune di Sanzeno, come meglio di seguito motivato.

## **LA ROTAZIONE DEL PERSONALE**

Pur condividendo che la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di particolare rilievo nelle strategie di prevenzione della corruzione, si evidenzia che, per le ridotte dimensioni dell'organico del Comune di Sanzeno, detta rotazione causerebbe inefficienze e inefficacia dell'azione amministrativa, tali da precludere la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi al cittadino.

L'Allegato 2 al Piano suggerisce alle pubbliche amministrazioni che si trovano nell'impossibilità di utilizzare la rotazione come misura di prevenzione, di operare scelte organizzative e di adottare altre misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi.

Di volta in volta, nella redazione del piano, si è quindi optato per le misure più idonee a garantire la riduzione del rischio di corruzione, tenendo conto comunque della sostenibilità della misura dal punto di vista organizzativo ed economico.

#### PATTI DI INTEGRITÀ'

Le dimensioni del Comune non giustificano l'adozione di misure di regolazione dei rapporti con lobbies. Appare invece più ragionevole fare in modo di seguire eventuali patti di integrità che verranno stipulati, come già accaduto in passato per esempio per gli incarichi professionali, tra i soggetti rappresentanti dei comuni trentini (Consorzio dei Comuni trentini) e i vari rappresentanti di interessi particolari.

#### MISURE DI DEFINIZIONE E PROMOZIONE DELL'ETICA E DI STANDARD DI COMPORTAMENTO

Si ritengono già comprese nelle misure di formazione, di regolamentazione e di semplificazione.

#### MISURE DI SENSIBILIZZAZIONE E PARTECIPAZIONE

Si ritengono già comprese nelle misure di formazione, di regolamentazione e di semplificazione.

#### LE MISURE APPLICATE NEL PIANO

##### IL CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di comportamento nazionale è stato approvato con DPR 62/2013, ciascun ente ha poi adottato un proprio codice di comportamento, adeguato alla propria realtà organizzativa ed operativa, idoneo a fornire al dipendente indicazioni sul comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche. Dal punto di vista della gestione del rischio corruttivo, il codice di comportamento trasforma le norme organizzative del PTCP in doveri di comportamento di lunga durata. Le norme ivi contenute hanno propria effettività, poiché la violazione di tali norme comporta responsabilità disciplinare. L'amministrazione si è impegnata ad adottare le misure che garantiscono 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, approvate con deliberazione giuntale nr. 90 del 02.10.2014, 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 fornitrice 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 di questo Comune.

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

L'effettività del codice di comportamento interno è stata disposta con atto di indirizzo approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 23 di data 13.02.2017.

Accogliendo il suggerimento contenuto nel Piano Nazionale Anticorruzione (pag. 44) "considerata la stratta connessione tra i due strumenti di prevenzione della corruzione, si suggerisce al RPCT di affiancare al lavoro relativo alla individuazione delle misure di prevenzione della corruzione (in sede di elaborazione del PTPCT) una riflessione relativa alle ricadute di tali misure in termini di doveri di comportamento".

L'Ente si impegna, nel corso del 2021 e 2022, a rivisitare il Codice di comportamento, se necessario, al fine di introdurre le misure di regolamentazione previste per il trattamento del rischio dal presente piano.

## IL CONFLITTO DI INTERESSI

Secondo il Piano Nazionale Anticorruzione, la situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviate per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente (PNA). Si fa quindi riferimento ad un'accezione ampia, poiché può assumere rilievo qualsiasi posizione che potenzialmente potrebbe minare il corretto agire dell'amministrazione. Il conflitto di interesse, per questo, può essere reale potenziale, strutturale o limitato ad una tipologia di atti. Il conflitto di interessi è disciplinato

- dalla L. 241/90, che sancisce un principio “deontologico”, laddove stabilisce che i soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo;
- dal D.Lgs. 39/2013 che definisce le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità;
- dai codici di comportamento;
- dal divieto di pantoufage;
- dalla disciplina sugli incarichi extra-istituzionali.

Con il presente piano dispone la seguente regolamentazione del conflitto di interessi.

Con riferimento all'art.7 del Codice di Comportamento, si sottolinea subito che l'ambito di operatività del conflitto di interessi riguarda quindi non solo quel dipendente che ha il potere di prendere decisioni ma ogni dipendente nello svolgimento di attività inerenti alle sue mansioni. Pertanto sussiste il dovere di astensione in caso di conflitto di interessi non solo rispetto ai dipendenti che hanno un potere decisionale e o discrezionalità ma anche con riferimento a tutti i dipendenti che svolgendo la loro attività nell'esercizio delle loro mansioni si trovino in una situazione di conflitto di interesse attuale o potenziale. Il dovere di astensione sussiste inoltre in tutti i casi di conflitto di interessi sia attuale che potenziale. È del tutto ininfluente che nel corso del procedimento il dipendente abbia proceduto in maniera imparziale perché l'obbligo di astensione opera a priori nella prospettiva di tutela non solo della legittimità dell'azione amministrativa ma anche dell'immagine dell'amministrazione. Il conflitto di interesse attuale riguarda la situazione in cui il momento dell'assunzione di una decisione o nell'espressione di una valutazione o nella manifestazione di un'azione un interesse secondario patrimoniale e non patrimoniale del dipendente interferisce con l'interesse primario dell'amministrazione. Invece nel conflitto di interessi potenziale, l'interesse secondario patrimoniale e non patrimoniale del dipendente potrebbe tendere ad interferire con l'interesse primario dell'amministrazione rispetto all'adozione di decisioni successive o dell'espressione di valutazioni future sempre nell'ambito di espletamento dell'attività lavorativa. Si riportano alcune teoriche ipotesi di conflitto di interessi con evidenza degli interessi secondari che potrebbero risultare rilevanti al fine del concretizzarsi di dette situazioni allo scopo di permettere una migliore comprensione dei concetti in parola. Interessi secondari patrimoniali/finanziari: sono quelli che nascono da bisogni che possono essere

soddisfatti attraverso il denaro. Ad esempio situazione di conflitto di interessi nell'ipotesi di avere un interesse finanziario rispetto all'attività di un professionista che si relaziona con l'amministrazione perché il professionista è socio dello studio di consulenza di cui è socio anche il coniuge del dipendente pubblico, oppure perché il richiedente un contributo o un alloggio è il fratello del dipendente pubblico qualora l'attività lavorativa (decisionale o operativa) si esplichi in tale ambito (affidamento dell'incarico o erogazione contributi o attribuzione alloggi).

Interessi secondari non patrimoniali/finanziari: sono quelli che nascono da bisogni che non possono essere soddisfatti attraverso il denaro. Ad esempio situazione di conflitto di interesse per relazioni di parentela, affinità, amicizia, conoscenza, gratitudine, ovvero per volontà di riconoscimento professionale, avanzamento di carriera, volontà di assecondare pressioni politiche sindacali o dei superiori gerarchici. Ad esempio situazioni di conflitto di interesse per istruire una pratica edilizia nel caso di legame di amicizia con il richiedente o elevare una contravvenzione nei confronti del vicino di casa qualora il rapporto con tale persona sia contraddistinto da grave inimicizia per una lite pendente. Si fanno salve le norme di settore che trattano le ipotesi di conflitto di interessi per ambiti specifici.

Si definiscono gli adempimenti procedurali.

-il dipendente dichiara per iscritto al segretario comunale la situazione di conflitto di interessi attuale o potenziale

-il segretario comunale entro cinque giorni:

- riconosce il conflitto di interessi e conferma il dovere di astensione del dipendente assegnando la pratica ad altro dipendente oppure

-chiede tempestivamente elementi integrativi fissando allo scopo un breve termine oppure valuta la non sussistenza del conflitto di interessi e conferma il dovere del dipendente a svolgere la propria mansione. Nel caso di elementi integrativi il segretario comunale deve poi esprimersi definitivamente nei successivi tre giorni.

In caso di conflitto di interessi del segretario comunale la dichiarazione va resa al sindaco oppure al segretario generale nel caso di permanenza della gestione associata dei servizi di segreteria. L'eventuale inosservanza dell'obbligo di astensione nel caso di conflitto di interessi è fonte di responsabilità disciplinare e può essere anche causa di illegittimità dei procedimenti e dei relativi provvedimenti conclusivi.

Per quanto riguarda al conflitto di interessi dei consulenti, si dispone che in occasione della stipula della convenzione o unitamente alla trasmissione della lettera di incarico di consulenza, debba:

- rilasciare una dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
- obbligarsi a comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento di incarico
- aggiornare la dichiarazione ogni 6 mesi nel caso di incarichi di durata almeno annuale

Mentre il RPCT dovrà verificare a campione (uno all'anno) le dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione.

## I DIVIETI POST-EMPLOYMENT (PANTOUFLAGE)

La Legge 190/2012 all'art. 1, comma 42, lett. I), ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (cd. "pantouflagge"), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul pantouflagge prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Si ritiene inoltre opportuno che il RPCT, non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di pantouflagge da parte di un ex dipendente, segnali detta violazione all'ANAC e all'amministrazione presso cui il dipendente prestava servizio ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

Il divieto di pantouflagge è stato disposto con nota del Vicesegretario comunale prot. 1019/2017; nel corso del 2021-2022, si valuterà di inserire tale norma nel codice di comportamento in occasione del primo aggiornamento.

## **INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI**

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

La disciplina delle ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni di cui al d.lgs. 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, questo Comune 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 in questo Comune siano rispettate le disposizioni del d.lgs. 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.gls. n. 39/2013.

Il RPCT deve accettare 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.

Il Comune acquisisce la dichiarazione del segretario comunale e la pubblica nella sezione Personale del sito internet comunale.

Nel presente piano si dispone che la dichiarazione debba essere acquisita tempestivamente, in tempo utile per le dovute verifiche ai fini del conferimento dell'incarico. In particolare:

prima del conferimento di qualunque incarico di vertice:

- il RPCT deve acquisire la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico
- tale dichiarazione deve essere verificata
- il conferimento dell'incarico potrà avvenire solo a seguito di verifica con esito positivo della dichiarazione
- il RPCT curerà la pubblicazione contestuale dell'incarico e della dichiarazione.

## **INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI**

In generale i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o esercitare attività imprenditoriali allo scopo di evitare che le attività extraistituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri di ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali. La legge 190/1992 ha aggiunto ai criteri per il rilascio dell'autorizzazione quello volto ad escludere espressamente situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite.

Il legislatore ha imposto anche obblighi di trasparenza: le amministrazioni pubbliche sono tenute a pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

L'Amministrazione si impegna a verificare l'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190, anche alla luce delle indicazioni della Regione T.A.A. esplicitate con circolare n.3/EL del 14 agosto 2014. Considerato il numero ridotto di dipendenti in organico e il numero bassissimo di richieste pervenute negli ultimi anni, non si ritiene opportuno disciplinare ulteriormente la materia, lasciando alla valutazione di volta in volta del caso concreto. Si intende comunque mantenere la possibilità di autorizzare il conferimento di incarichi in ragione di criteri di crescita professionale, culturale e scientifica, nonché di valorizzazione di

un’opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

## LA ROTAZIONE STRAORDINARIA

La rotazione straordinaria è misura di prevenzione della corruzione e, in particolare, misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi, poiché deve essere attuata nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Tale istituto rientra tra le misure amministrative preventive a tutela dell’immagine dell’amministrazione e non quale misura sanzionatoria. In generale, l’Autorità è dell’avviso che l’istituto trovi applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l’amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato.

Il Piano Nazionale Anticorruzione dispone che la rotazione straordinaria sia disciplinata nel PTPCT, per le parti non specificate dal Legislatore. Si stabilisce dunque quanto segue. Per quanto qui non specificato, si rimanda alla delibera 215/2019 di ANAC.

Il legislatore non individua gli specifici reati, presupposto per l’applicazione dell’istituto ma genericamente rinvia a “condotte di tipo corruttivo”. Conformemente a quanto indicato dall’Autorità si ritiene che l’elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353- bis del codice penale), di cui all’art. 7 della legge n. 69 del 2015, per “fatti di corruzione” possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle “condotte di natura corruttiva” che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell’art.16, co. 1, lettera I-quater, del d.lgs.165 del 2001. Per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l’adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta “corruttiva” del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. Invece, l’adozione del provvedimento di rotazione straordinaria potrà essere adottata anche nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfondibilità ai sensi dell’art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell’art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012) solo con adeguata motivazione che giustifichi il provvedimento per una necessità straordinaria di tutela dell’immagine pubblica.

La norma sulla rotazione straordinaria non stabilisce se l’istituto trovi applicazione solo con riferimento all’ufficio in cui il dipendente sottoposto a procedimento penale o disciplinare prestava servizio al momento della condotta corruttiva o se si debba applicare anche per fatti compiuti in altri uffici della stessa amministrazione o in altra amministrazione. In aderenza con la fondamentale finalità degli istituti passati prima in rassegna, la tutela dell’immagine di imparzialità dell’amministrazione, si deve ritenere l’istituto applicabile anche nella seconda ipotesi, cioè a condotte corruttive tenute in altri uffici dell’amministrazione o in una diversa amministrazione.

L’art.16, co. 1, lettera I-quater, del d.lgs.165 del 2001, sul punto, richiama la fase di “avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi”, senza ulteriori specificazioni. L’espressione “avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva” va intesa riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all’art. 335 c.p.p.”. Ciò in quanto è proprio con quell’atto che inizia un procedimento penale.

Il carattere fondamentale della rotazione straordinaria è la sua immediatezza. La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale. Ovviamente l'avvio del procedimento di rotazione richiederà da parte dell'amministrazione l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente. Questa conoscenza, riguardando un momento del procedimento che non ha evidenza pubblica (in quanto l'accesso al registro di cui all'art. 335 c.p.p. è concesso ai soli soggetti ex lege legittimati), potrà avvenire in qualsiasi modo, attraverso ad esempio fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione o per avere richiesto informazioni sulla iscrizione ex art. 335 c.p.p. o per essere stato destinatario di provvedimenti che contengono la notizia medesima (ad esempio, notifica di un'informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.).

In occasione dell'aggiornamento del codice di comportamento, dovrà essere inserito il dovere in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti.

L'elemento di particolare rilevanza da considerare ai fini dell'applicazione della norma è quello della motivazione adeguata del provvedimento con cui viene valutata la condotta del dipendente ed eventualmente disposto lo spostamento. Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l'ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità. Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immeditata adozione di misure di tipo cautelare.

In analogia con la legge n. 97 del 2001, art. 3, si deve ritenere che il trasferimento possa avvenire con una attribuzione di diverso incarico nella stessa sede dell'amministrazione. Nel caso di ipotesi di impossibilità di attuare il trasferimento di ufficio "in ragione della qualifica rivestita ovvero per obiettivi motivi organizzativi il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

Il legislatore non stabilisce la durata dell'efficacia del provvedimento. L'amministrazione valuterà caso per caso sulla durata della misura. Resta inteso che, alla scadenza della durata dell'efficacia del provvedimento di rotazione, come stabilita dall'amministrazione, quest'ultima dovrà valutare la situazione che si è determinata per eventuali ulteriori provvedimenti da adottare.

## **LA FORMAZIONE**

L'attenzione alla formazione rimane prioritaria, al fine di contrastare la corruzione.

Già nella Convenzione Onu del 2003 vi è un forte richiamo agli Stati sull'importanza dell'aspetto culturale ed educativo come leva per una valorizzazione dell'etica pubblica e conseguente contenimento del rischio corruttivo. Tra gli obblighi imposti agli Stati per l'adozione di efficaci politiche di prevenzione della corruzione (cui è dedicato l'intero titolo II, che prevede diverse misure miranti al tempo stesso a coinvolgere il settore pubblico e il settore privato), l'art.7, dedicato al "settore pubblico", sottolinea l'importanza della previsione di procedure appropriate per selezionare e formare le persone chiamate ad occuparsi di posti pubblici ritenuti essere particolarmente esposti alla corruzione, nonché di una

formazione che sensibilizzi maggiormente i dipendenti pubblici ai rischi di corruzione inerenti alle funzioni svolte. La legge n. 190 del 2012 che afferma la centralità della formazione. L'art. 1, comma 9, nell'individuare la funzione e i contenuti obbligatori dei piani triennali di prevenzione della corruzione, cita testualmente tra i contenuti obbligatori "*meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione*".

In continuità con gli anni precedenti, ci si avvale del Consorzio dei comuni per la formazione sulla gestione della corruzione, utile non solo per rafforzare la conoscenza degli adempimenti in merito alla questione, ma anche per valorizzare e rafforzare l'etica della gestione della cosa pubblica.

La formazione avviene annualmente su due livelli, uno generale per tutti i dipendenti e uno specifico rivolto al RPCT.

Durante il confronto con tutti i dipendenti avuto nella predisposizione della mappatura dei processi e nella valutazione dei rischi corruttivi, il RPCT ha avuto modo di prendere atto del buon livello di consapevolezza raggiunto da ciascun dipendente, a riprova della qualità della formazione somministrata.

## LA TRASPARENZA

La trasparenza, come normata con legge n. 190/2012, rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per una migliore efficienza dell'azione amministrativa ed, in questo senso, costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, ai sensi dell'art. 117 comma 2, lettera m) della Costituzione. La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e si realizza attraverso la pubblicazione, in formato aperto, di atti, dati ed informazioni sui siti web. Il decreto legislativo n. 33/2013 ha attuato il riordino della disciplina in tema di pubblicità e trasparenza come disposto dalla medesima legge; il citato decreto legislativo, da un lato, ha rappresentato un'opera di "codificazione" degli obblighi di pubblicazione che gravano sulle pubbliche amministrazioni e, dall'altro lato, ha individuato una serie di misure volte a dare a questi obblighi una sicura effettività. Tra le principali innovazioni di cui al decreto legislativo n. 33/2013, oltre alla definizione del principio di trasparenza come accessibilità totale delle informazioni che riguardano l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione pubblica, occorre ricordare l'introduzione del nuovo istituto dell'"Accesso civico", per cui chiunque può richiedere la messa a disposizione così come la pubblicazione di tutte le informazioni e dei dati di cui è stata omessa la pubblicazione. Con lo stesso decreto si è previsto, inoltre, l'obbligo di un'apposita sezione del sito web denominata "Amministrazione trasparente", sono state individuate le informazioni ed i dati che devono essere pubblicati e è stato definito lo schema organizzativo delle informazioni (Allegato 1 del decreto). Nel testo originale il decreto legislativo n. 33/2013 disciplinava anche il contenuto del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, prevedendo questo, di norma, costituisse una sezione del Piano di prevenzione della corruzione; ivi si prevedeva, inoltre, la nomina di un Responsabile per la trasparenza i cui compiti principali sono l'attività di controllo e di segnalazione di eventuali ritardi o mancati adempimenti. Di seguito, la disciplina anzidetta è stata oggetto di revisione (in attuazione della delega di cui all'art. 7 della legge n. 124/2015), tramite il decreto legislativo n. 97/2016 che ha modificato il decreto legislativo n. 33/2013, incidendo su diversi aspetti (ambito di applicazione; accesso alle informazioni pubblicate su altri siti; obblighi di 26 pubblicazione concernenti i titolari di incarichi dirigenziali; responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di pubblicazione e

accesso civico, ecc.). In particolare, con la nuova disciplina di cui al decreto legislativo n. 97/2016 si prevede la soppressione dell'obbligo di redigere il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità demandando a ciascuna amministrazione il compito di indicare, in una apposita sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati. Di conseguenza, anche secondo le indicazioni fornite dalla Autorità, la figura del Responsabile per la prevenzione della corruzione è stata interessata in modo significato dalle modifiche legislative intervenute, con la tendenza a voler unificare in capo ad un unico soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, anche in coerenza alla ormai completa integrazione delle definizioni organizzativa dei flussi informativi di pubblicazione dei dati dall'interno del Piano triennale di Prevenzione della corruzione. In ragione di tale elementi, con decreto sindacale 1/2019 il Sindaco ha provveduto a nominare il Segretario comunale quale Responsabile Anticorruzione e Trasparenza Le disposizioni vigenti a livello nazionale in materia di trasparenza non trovano immediata applicazione a livello locale ed in particolare per i comuni della Regione Trentino Alto Adige. A tal proposito occorre considerare che con la legge regionale n. 10/2014, pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione del 4 novembre 2014 ed entrata in vigore il 19 novembre 2014, sono state emanate le disposizioni di adeguamento dell'ordinamento locale agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni individuati dalla legge n. 190/2012 e dal decreto legislativo n. 33/2013. Per quanto qui di peculiare interesse, si evidenzia che, già in forza di quanto allora previsto dalla legge regionale n. 10/2014, non si applicava la disposizione di cui all'art. 10 del decreto legislativo n. 33/2013 (fatta eccezione per quanto previsto dal comma 8, lettere c) e d), dello stesso articolo 10), secondo la quale ogni amministrazione era tenuta ad adottare un Programma triennale per la trasparenza. Con legge regionale n. 16/2016 è stata modificata la legge regionale n. 10/2014, al fine di adeguare la disciplina vigente nell'ambito dell'ordinamento locale alle nuove disposizioni di cui al D. Lgs. 97/2016. L'Amministrazione si impegna ad applicare operativamente tutte le prescrizioni in tema di obblighi di pubblicità, di trasparenza e di diffusione di dati e di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni individuati dalla L. 06.11.2012 n. 190 e dal D. Lgs. 14.03.2013 n. 33, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 25.05.2016 n. 97, compatibilmente con il recepimento operato, a livello locale, dal legislatore regionale con la L.R. 29.10.2014 n. 10 e con la L.R. 15.12.2016 n. 16.

Nello specifico, il Comune di Sanzeno si è dotato di un sito web che ha una propria sezione denominata "Amministrazione trasparente", operando sulla piattaforma "ComunWeb" predisposta e messa a disposizione dal Consorzio dei Comuni Trentini, in conformità al quadro normativo applicabile in materia ai Comuni e alle Comunità della provincia di Trento. Gli obiettivi in materia di pubblicità e trasparenza per il triennio 2021-2023, corrispondono alla piena applicazione dei relativi obblighi attraverso le prescritte pubblicazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale. Corrispondono, altresì, alla piena applicazione, oltre che dell'istituto del diritto di accesso civico "semplice", anche dell'istituto del diritto di accesso civico "generalizzato", come previsto dalla L.R. 15.12.2016 n. 16, tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida in materia di FOIA ("Freedom of information act") adottate dall'ANAC con determinazione n. 1309 di data 28.12.2016. In conformità a quanto disposto dall'art. 10, comma 1, del D. Lgs. 14.03.2013 n. 33, come sostituito dall'art. 10, comma 1, del D. Lgs. 25.05.2016 n. 97, si specifica in questa sede la distribuzione dei ruoli all'interno

del Comune per il costante popolamento ed aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" dei siti web istituzionali, secondo le modalità di seguito descritte.

#### TABELLA FLUSSI INFORMATIVI TRASPARENZA

ADEMPIMENTO	STRUTTURA	RESPONSABILE	CADENZA AGGIORNAMENTI	FREQUENZA MONITORAGGI
<b>Organizzazione</b>  Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, comma 1, del D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 (curriculum, atto di nomina, indennità di carica, rimborso spese di viaggio e di missione, spese di rappresentanza, eventuale assunzione di altre cariche) Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 13, comma 1, lettera a), e art. 14, comma 1, D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss.mm. Art. 47, comma 1, D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss.mm.	Servizio segreteria	ViceSegretario comunale	tempestiva	annuale
<b>Organizzazione</b>  Articolazione degli uffici Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 13, comma 1, lettere b) e c), D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss.mm. Art. 4 L.R. 25.05.2012 n. 2.	Servizio personale	Vicesegretario	tempestiva	annuale
<b>Organizzazione</b>  Telefono e posta elettronica Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 13, comma 1, lettera d), D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss.mm.	Servizio segreteria	Vicesegretario	tempestiva	annuale

<b>Consulenti e collaboratori</b> Titolari di incarichi di collaborazione e consulenza Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 39 undecies L.P. 19.07.1990 n. 23 e art. 2, comma 3, L.P. 30.05.2014 n. 4.	Servizio segreteria	Vicesegretario	tempestiva	mensile
<b>Personale</b> Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 14 D. Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss.mm. Art. 4 bis D.P.Reg. 01.02.2005 n. 2/l e ss.mm. Art. 20, comma 3, D. Lgs. 08.04.2013 n. 39.	Servizio Segreteria	Vicesegretario	tempestiva	annuale
<b>Personale</b> Posizioni organizzative Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 14, comma 1 quinque, D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss. mm	Servizio Segreteria	Vicesegretario	tempestiva	annuale
<b>Personale</b> Dotazione organica Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 4 bis D.P.Reg. 01.02.2005 n. 2/l e ss. mm	Servizio Segreteria	Vicesegretario	annuale	annuale
<b>Personale</b> Tassi di assenza Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 4 bis	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	trimestrale	trimestrale

D.P.Reg. 01.02.2005 n. 2/I e ss. mm.				
<b>Personale</b>  incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 18 D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss. mm. Art. 53, comma 14, D.Lgs. 30.03.2001 n. 165.	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	tempestiva	trimestrale
<b>Personale</b>  Contrattazione collettiva e contrattazione integrativa Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 21, commi 1) e 2,) D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss. mm.	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	tempestiva	annuale
<b>Personale</b>  Dati di genere Art. 27 ter D.P.Reg. 01.02.2005 n. 2/I e ss. mm	Servizio Segreteria	Vicesegretario	tempestiva	annuale
<b>Personale</b>  Bandi di concorso Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 19, commi 1) e 2), D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss. mm	Servizio Segreteria	Vicesegretario	tempestiva	mensile
<b>Performance</b>  Piano della performance Art. 1, comma 1, lett. b), L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss. mm.	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	tempestiva	annuale
<b>Performance</b>  Ammontare complessivo dei premi e dati relativi ai	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	tempestiva	annuale

premi Art. 1, comma 1, lettera f), L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss. mm				
<b>Enti controllati</b>  Società partecipate: dati Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 22 D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss. mm. Art. 20 D.Lgs. 08.04.2013 n. 39	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	annuale	annuale
<b>Enti controllati</b>  Società partecipate: provvedimenti Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 22 D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss. mm. Art. 20 D.Lgs. 08.04.2013 n. 39. Art. 19, comma 7, D.Lgs. 19.08.2016 n. 175.	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	annuale	annuale
Enti controllati Società partecipate: rappresentazione grafica Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 22, comma 1, lettera d), D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss. mm.	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	annuale	annuale
<b>Attività e procedimenti</b>  Tipologie di procedimenti Artt. 3 e 9 L.P. 30.11.1992 n. 23 Art. 1, comma 1, L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss. mm.	Servizio Segreteria	Vice segretario	tempestiva	annuale
<b>Provvedimenti</b>  Organi di indirizzo politico Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e	Servizio Segreteria	Vice segretario	tempestiva	mensile

tempestiva mensile ss.mm., art. 23, comma 1, D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss. mm				
<b>Provvedimenti</b> Provvedimenti dei dirigenti Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 23, comma 1, D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss. mm.	Servizio Segreteria	Vice segretario	mensile	mensile
<b>Bandi di gara e contratti</b> Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare art. 1, comma 32, L. 06.11.2012 n. 190. Art. 4 bis L.P. 31.05.2012 n. 10.	Servizio Segreteria	Vice segretario	tempestiva	mensile
<b>Bandi di gara e contratti</b> Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture e lavori Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 29 D.Lgs. 18.04.2016 n. 50 secondo quanto disposto dalla L.P. 29.12.2016 n. 19	Servizio Segreteria	Vice segretario	tempestiva	mensile
<b>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici</b>  Criteri e modalità Art. 19 L.P. 30.11.1992 n. 23	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	tempestiva	annuale
<b>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici</b>  Atti di concessione Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	tempestiva	mensile

ss.mm., art. 7 L.R. 13.12.2012 n. 8.				
<b>Bilanci</b>  Bilancio preventivo Art. 1, comma 1, lettera b), L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss. mm. Ai sensi dell'art. 49 L.P. 09.12.2015 n. 18, art. 174 comma 4, D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 (TUEL).	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	tempestiva	annuale
<b>Bilanci</b>  Bilancio consuntivo Art. 1, comma 1, lettera b) L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss. mm. Ai sensi dell'art. 49 L.P. 09.12.2015 n. 18, art. 227, comma 6 bis, e art. 230, comma 9 bis, D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 (TUEL)	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	tempestiva	annuale
<b>Beni immobili e gestione del patrimonio</b>  Patrimonio immobiliare Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 30 D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss. mm.	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	tempestiva	annuale
<b>Beni immobili e gestione del patrimonio</b>  Canoni di locazione e affitto Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 30 D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss. mm.	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	tempestiva	annuale
<b>Beni immobili e gestione del patrimonio</b>  Censimento autovetture Art. 4 D.P.C.M. 25.09.2014	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	tempestiva	annuale

<b>Controlli e rilievi sull'amministrazione</b> Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 31 D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss.mm.	Servizio Segreteria	ViceSegretario	tempestiva	annuale
<b>Controlli e rilievi sull'amministrazione</b> Organi di revisione amministrativa e contabile Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 31 D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss.mm.	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	tempestiva	mensile
<b>Controlli e rilievi sull'amministrazione</b> Corte dei Conti Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 31 D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss.mm.	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	tempestiva	annuale
<b>Pagamenti dell'amministrazione</b> Dati sui pagamenti Art. 4-bis, comma 2, D.Lgs 14.03.2013 n. 33 e ss.mm	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	trimestrale	annuale
<b>Pagamenti dell'amministrazione</b> Indicatore di tempestività dei pagamenti Art. 33 D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss.mm	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	trimestrale	trimestrale
<b>Pagamenti dell'amministrazione</b> Ammontare complessivo dei debiti Art. 33 D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss.mm.	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	annuale	annuale

<b>Pianificazione e governo del territorio</b>  Piano territoriale di Comunità Art. 1, comma 1, lettera b), L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss. mm.; art. 32, comma 3, e art. 33, comma 3, L.P. 04.08.2015 n. 15.	Servizio tecnico – edilizia privata	Referente ufficio tecnico Sanzeno	tempestiva	trimestrale
<b>Altri contenuti/ Prevenzione della corruzione</b>  Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 10, comma 8, lett. a), D. Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss. mm	Servizio segreteria	Vice segretario	annuale	annuale
<b>Altri contenuti/ Prevenzione della corruzione</b>  Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza Ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera m), della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss.mm., art. 1, commi 7 e 8, L. 06.11.2012 n. 190 e art. 43, comma 1, D.Lgs 14.03.2013 n. 33 e ss.mm	Servizio Segreteria	Vice Segretario	tempestiva	annuale
<b>Altri contenuti/ Prevenzione della corruzione</b>  Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della	Servizio Segreteria	Vice Segretario	annuale	annuale

trasparenza Art. 1, comma 14, L. 06.11.2012 n. 190				
<b>Altri contenuti/ Prevenzione della corruzione</b>  Atti di accertamento delle violazioni Art. 18, comma 5, D.Lgs. 08.04.2013 n. 39	Servizio Segreteria	Vice Segretario	tempestiva	annuale
<b>Altri contenuti/ Prevenzione della corruzione</b>  Provvedimenti adottati dall'A.N.A.C. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti Art. 1, comma 3, L. 06.12.2012 n. 190.	Servizio Segreteria	Vice Segretario	tempestiva	trimestrale
Altri contenuti/ Accesso civico Accesso civico semplice Ai sensi della L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss. mm., art. 5, commi 1 e 3, D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss. mm.; art. 3, comma 7 bis, L.P. 30.11.1992 n. 23	Servizio Segreteria	Vice Segretario	tempestiva	trimestrale
<b>Altri contenuti/ Accesso civico</b>  Accesso civico generalizzato Art. 1, comma 1, lettera 0a), L.R. 29.10.2014 n. 10 e ss. mm. e art. 5, comma 2, D. Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss. mm.	Servizio Segreteria	Vice Segretario	tempestiva	trimestrale
<b>Altri contenuti/Dati ulteriori</b>	Servizio Ragioneria	Referente ufficio ragioneria Sanzeno	trimestrale	trimestrale

Spese di rappresentanza Art. 16, comma 26, D.L. 13.08.2011 n. 138			
---	--	--	--

Il popolamento del sito web istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente, secondo le modalità e i tempi definiti dalla normativa vigente, compete al Servizio Segreteria.

## TRASPARENZA E DISCIPLINA DELLA TUTELA DEI DATI PERSONALI

Dal 25 maggio 2018 è entrato in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27.04.2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE - "Regolamento generale sulla protezione dei dati" - di seguito RGPD, mentre il 19 settembre 2018 è entrato in vigore il d.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - d.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 Tali novità normative hanno determinato l'insorgenza di alcuni problemi in merito alla compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013, che hanno richiesto l'intervento interpretativo da parte dell'Autorità. Occorre innanzitutto evidenziare che l'art. 2-ter del D.Lgs. 196/2003, introdotto dal D.Lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri (ai sensi art. 6, par 3, lett. b) Regolamento UE 2016/679) «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1». 36 Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Alla luce di questa premesse, l'ANAC osserva che, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di egualianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti contenenti dati personali, verifichino 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. Si deve tuttavia tenere presente che tale 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 di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali: liceità, correttezza, trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza, tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto

alle finalità per le quali sono trattati. A tal proposito l'Autorità nel PNA 2018 ha fornito anche delle indicazioni in merito ai rapporti tra il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) e il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD, figura introdotta dal Regolamento (UE) 2016/679 (artt. 37-39). Come già chiarito dal Garante per la protezione dei dati personali, l'obbligo di nomina del Responsabile della Protezione dei Dati-RPD investe tutti i soggetti pubblici. Secondo le previsioni normative, il RPCT è scelto fra personale interno alle amministrazioni, mentre il RPD può essere individuato in una professionalità interna all'ente o assolvere ai suoi compiti in base ad un contratto di servizi stipulato con persona fisica o giuridica esterna all'ente (art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679). Fermo restando, quindi, che il RPCT è sempre un soggetto interno, qualora il RPD sia individuato anch'esso fra soggetti interni, l'Autorità ritiene che, per quanto possibile, tale figura non debba coincidere con il RPCT, in quanto la sovrapposizione dei due ruoli può rischiare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT. Eventuali eccezioni possono essere ammesse solo in enti di piccole dimensioni qualora la carenza di personale renda, da un punto di vista organizzativo, non possibile tenere distinte le due funzioni. In tali casi, le amministrazioni e gli enti, con motivata e specifica determinazione, possono attribuire allo stesso soggetto il ruolo di RPCT e RPD. Resta fermo che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle funzioni. 37 Sulla base della deliberazione n.34 dd. 14.05.2020, l'Amministrazione ha nominato Responsabile della Protezione dei Dati personali (RPD) ai sensi dell'art. 37 del Regolamento UE 2016/679 il Consorzio dei Comuni Trentini nella persona del dott. Gianni Festi.

La relazione dell'OIV che attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza viene pubblicata dal comune di Sanzeno nella sezione: "Amministrazione trasparente"  
<https://www.comune.sanzeno.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Controlli-e-rilievi-sull-amministrazione/Organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe>

## **WHISTLEBLOWING**

Con deliberazione n.99 del 05.08.2019 il Comune di Sanzeno ha deciso di avvalersi della soluzione applicativa fornita dal Consorzio dei Comuni Trentini per il "servizio whistleblowing". Tale applicativo, infatti, ha le seguenti caratteristiche:

- è aderente a tutti i dettami normativi vigenti per gli Enti Pubblici e alle linee guida ANAC;
- è erogabile in modalità cloud sul datacenter identificato dal Consorzio dei Comuni Trentini;
- è aderente alle Linee guida dell'Agenzia per l'Italia Digitale "Acquisizione e riuso di software per le pubbliche amministrazioni" (ex catalogo dei software in riuso), anche in coerenza con quanto previsto dal Piano Triennale per l'Informatica nella PA 2019-2021;
- è multi-Ente, ovvero in grado di garantire l'indipendenza e la riservatezza dei dati per ogni Ente che aderisce al "servizio whistleblowing";
- gestisce le segnalazioni in modo trasparente attraverso un iter procedurale definito e comunicato all'esterno con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- tutela la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
- tutela il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- tutela la riservatezza del contenuto della segnalazione nonché l'identità di eventuali soggetti segnalati;

- consente al segnalante, attraverso appositi strumenti informatici, di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria;
- consente di identificare correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo;
- separa i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- non permette di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato: ciò a motivo del fatto che l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'inculpato come previsto dall'art. 54-bis, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;
- mantiene riservato, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa;
- adotta protocolli sicuri e standard per il trasporto dei dati nonché l'utilizzo di strumenti di crittografia per i contenuti delle segnalazioni e dell'eventuale documentazione allegata.

Il servizio è operativo dal 13 febbraio 2020; al seguente link tutte le indicazioni:  
<https://www.comune.sanzeno.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Prevenzione-della-Corruzione/Segnalazione-delle-condotte-illecite-dal-parte-dei-dipendenti-del-Comune-di-Sanzeno/Whistleblowing-segnalazioni-condotte-illecite>

Ad oggi non sono pervenute segnalazioni. Si intende mantenere il presidio del servizio.

## **MONITORAGGIO**

Uno dei compiti del RPCT riguarda il monitoraggio del presente piano. Dovranno essere oggetto di verifica del rispetto delle scadenze stabiliti, le misure di trattamento del rischio così come pianificate nell'allegato "Misure di trattamento del rischio". L'esito delle verifiche sarà illustrato nella Relazione annuale da predisporre i sensi dell'art. 1, comma 14 della L.190/2012.

Ogni anno il piano potrà essere aggiornato, oppure, la Giunta comunale potrà confermare il piano già adottato se non sono intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti.

Considerato che con il presente piano si è introdotto il nuovo metodo sulla valutazione dei rischi, facendo riferimento al nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2019, si prevede certamente di implementare nel 2022 la mappatura dei rischi per un trattamento dei rischi sempre più dettagliato.

## **OBIETTIVI STRATEGICI**

Il presente piano suggerisce quindi di inserire nella programmazione comunale i seguenti obiettivi:

obiettivo strategico: implementazione e governo del sistema di gestione del rischio anticorruzione e adempimento degli obblighi di trasparenza.

obiettivi operativi:

1) prosecuzione nell'operazione di mappatura dei processi secondo le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2019. In particolare, approfondimento della descrizione dettagliata dei processi, integrata con gli ulteriori elementi richiesti dal PNA stesso e non ancora contemplati nel presente piano.

Scadenza: 2022

2) Verifica ed eventuale aggiornamento del Codice di comportamento al fine di verificare la sua coerenza con le misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT.

Scadenza: 2022

3) Programmazione della formazione al fine di garantire la formazione annuale in materia di anticorruzione su due livelli, uno generale per tutti i dipendenti e uno specifico rivolto al RPCT.

Scadenza: annuale

4) Monitoraggio dell'attività di popolamento del sito web istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente, secondo le modalità e i tempi definiti dalla normativa vigente.

Scadenza: annuale

5) Presidio del servizio di whistleblowing.

Scadenza: attività continua

#### **PUBBLICAZIONE**

Il presente piano dovrà essere pubblicato sulla sezione trasparenze del sito internet del comune entro un mese dall'adozione.