



Città di Asti

PIANO TRIENNALE
PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE
E PER LA TRASPARENZA
2021/2023

INDICE

PREMESSA E QUADRO NORMATIVO	Pag. 3
IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA	4
REDAZIONE DEL PTPCT 2021-2023	5
1. ANALISI DEL CONTESTO	7
1.A – Analisi del contesto esterno	7
1.B – Analisi del contesto interno	21
1.C – Mappatura dei processi	33
2. IDENTIFICAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO	36
3. TRATTAMENTO DEL RISCHIO	37
3.A – Identificazione delle misure di carattere generale:	38
a) Codice di comportamento	38
b) Conflitto di interessi	39
c) Cause di inconfiribilità e incompatibilità	42
d) Incarichi extra istituzionali	43
e) Divieti post-employment (pantouflage)	43
f) Rotazione ordinaria	44
g) Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing)	45
h) Anticorruzione e trasparenza nelle società e negli enti di diritto privato controllati e partecipati dal Comune di Asti	45
i) Rotazione straordinaria	48
j) Coordinamento fra gli strumenti di programmazione	50
k) Sistema dei controlli interni – Interazione con il PTPC	51
l) Rotazione del personale nelle aree di maggior rischio	53
m) Monitoraggio	54
n) Formazione	56
3.B – Attività correlate	57
4. SEZIONE TRASPARENZA	60
ALLEGATI	
1. MAPPATURA DEI PROCESSI	
2. TRASPARENZA AMMINISTRATIVA - TABELLA DEGLI OBBLIGHI SPECIFICI DI PUBBLICAZIONE E INDIVIDUAZIONE DEI RELATIVI RESPONSABILI	

PREMESSA E QUADRO NORMATIVO

Affrontare in modo efficace e coordinato i temi della trasparenza e della integrità dei comportamenti nella pubblica amministrazione appare sempre più importante e urgente, sia in relazione alle richieste della comunità internazionale (OCSE, Consiglio d'Europa, ecc.), sia alla luce della situazione del nostro Paese, quotidianamente evidenziata dagli interventi della magistratura e dalle notizie diffuse dai media.

Le disposizioni normative che si sono succedute dal 2012, volte a prevenire e reprimere i fenomeni di corruzione nella pubblica amministrazione, prevedono una serie di specifiche misure di prevenzione che ricadono, in modo notevole e incisivo, sull'organizzazione e sui rapporti di lavoro di tutte le amministrazioni pubbliche e, quindi, anche degli enti territoriali.

Alla data di adozione del presente aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Comune di Asti, le principali fonti normative di riferimento in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono le seguenti:

* legge n. 190 del 6 novembre 2012: *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, che è la “fonte” culturale e normativa dei successivi provvedimenti; la legge prevede, tra l'altro, che ogni pubblica amministrazione adotti un Piano triennale di prevenzione della corruzione da aggiornare, a scorrimento, con cadenza annuale;

* decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013, emanato in attuazione della succitata legge n. 190 del 2012, con il quale sono stati riordinati gli obblighi di pubblicità e trasparenza delle pubbliche amministrazioni; le norme di tale decreto sono poi state profondamente rivisitate con il decreto legislativo n. 97 del 25 maggio 2016;

* decreto legislativo n. 39 dell'8 aprile 2013, anch'esso emanato in attuazione della legge n. 190 del 2012, finalizzato all'introduzione di griglie di incompatibilità per il conferimento degli incarichi apicali e dirigenziali nelle amministrazioni dello Stato, nelle Regioni, nei Comuni e negli enti di diritto privato controllati da una pubblica amministrazione;

* DPR n. 62 del 16 aprile 2013: *“Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”* che prevede l'adozione, da parte di ciascuna amministrazione pubblica, di un proprio codice di comportamento in linea con le regole e i principi sanciti dallo stesso DPR;

* Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall'ex CIVIT (ora Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC) l'11 settembre 2013;

* delibera ex CIVIT (ora ANAC) n. 75 del 2013: *“Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni”*;

* determinazione ANAC n. 6 del 2015: *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*;

* determinazione ANAC n. 12 del 28.10.2015: *“Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;

* decreto legislativo n. 97 del 25.05.2016: *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza”*;

* deliberazione ANAC n. 831 del 03.08.2016: *“Piano Nazionale Anticorruzione 2016”*;

* deliberazione ANAC n. 1208 del 22.11.2017: *“Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;

* deliberazione ANAC n.1074 del 21.11.2018: *“Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;

* deliberazione ANAC n. 1064 del 13.11.2019: *“Piano Nazionale Anticorruzione 2019”*;

* deliberazione ANAC n. 177 del 19.2.2020 *“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”*;

* comunicato del Presidente dell'Autorità del 9.4.2020;

* comunicato del Presidente dell'Autorità del 2.12.2020.

IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

A decorrere dal 16 ottobre 2017, ha preso servizio presso il Comune di Asti il Segretario generale, dott. Giuseppe Formichella, nominato con disposizione sindacale n. 42 del 6 ottobre 2017, in sostituzione del dott. Giuseppe Goria. Con disposizione sindacale n. 44 del 18 ottobre 2017 è stato confermato in capo al Segretario generale l'incarico di **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT)**, ai sensi e per gli effetti della legge 190/2012 e della deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 31 gennaio 2017 avente a oggetto "Individuazione Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza".

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2020/2022, approvato con D.G.C. n. 22 del 28/1/2020, è stato il frutto di una costante revisione, finalizzata a renderlo maggiormente aderente alle caratteristiche specifiche del Comune di Asti, tenendo conto delle relative peculiarità, soprattutto per quanto riguarda l'esame delle aree di rischio e delle conseguenti misure e azioni da adottare al riguardo, implementando:

- la "*Mappatura dei processi e i procedimenti per aree di rischio*" (all. A),
- il "*Registro degli eventi rischiosi e delle misure di prevenzione*" (all. B),
- le misure per la prevenzione della corruzione, soprattutto per quanto riguarda i bandi e concorsi, ecc., ciò al fine di conferire reale efficacia alle prescrizioni del Piano medesimo e al raggiungimento degli obiettivi che, con lo stesso, si intendono perseguire.

Con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha approvato il "nuovo" **Piano Nazionale Anticorruzione 2019** (di seguito denominato PNA), frutto di una lunga fase di confronto e consultazione.

Attraverso tale documento, l'ANAC consolida in un **unico atto di indirizzo** tutte le indicazioni date fino a oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo (in primis PNA e relativi aggiornamenti dal 2013 in poi), con l'obiettivo di fornire uno **strumento di lavoro organico** per chi è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione, semplificando il quadro regolatorio, e agevolare il lavoro delle amministrazioni e il coordinamento dell'Autorità stessa.

Sulla scia di quanto già indicato dal 2013, si conferma l'importanza che il PTPCT sia contestualizzato (rispetto alla tipologia di ente, alle dimensioni, al contesto territoriale, sociale, economico, culturale e organizzativo) a ogni amministrazione – **il PTPCT non può quindi essere oggetto di standardizzazione**.

Viene altresì ribadito come il PTPCT non sia da considerare un documento "direzionale", ma anzi **il coinvolgimento di tutto il personale è decisivo** per la qualità del Piano stesso e delle relative misure e per la sua efficacia.

ANAC ribadisce la **centralità della formazione** in materia di etica, integrità e altre tematiche inerenti al rischio corruttivo e auspica un cambiamento radicale nella sua programmazione e attuazione, affinché sia sempre **più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni** e favorisca la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti pubblici in materia di prevenzione della corruzione.

In riferimento al PNA 2019, pur riconoscendo i numerosi spunti di interesse in tema di rotazione (oggetto dell'Allegato 2 – La rotazione "ordinaria" del personale), l'elemento forse più impattante di detto Piano è l'**Allegato 1 – "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"**, in cui l'Autorità ha ritenuto di aggiornare le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo con un documento che, facendo riferimento ai principali standard internazionali di risk management, sostituisce l'allegato 5 del PNA 2013.

REDAZIONE DEL PTPCT 2021-2023

Nel PNA 2019 erano evidenziati alcuni aspetti innovativi caratterizzanti il **sistema di gestione del rischio** come di seguito riassunto:

- rispetto all'**analisi del contesto**, indicazione che l'acquisizione dei dati rilevanti non deve essere fine a se stessa ma deve portare a un'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo (comprendere quali sono le aree di rischio da esaminare prioritariamente, identificare nuovi eventi rischiosi, elaborare misure di prevenzione specifiche, ecc.).

In altri termini, l'analisi del contesto non è esclusivamente una presentazione del territorio ma deve essere focalizzata sulle potenziali pressioni e criticità del contesto, esterno e interno. ANAC auspica che nel PTPCT venga fornita evidenza specifica di come l'analisi di contesto esterno abbia portato elementi utili alla successiva gestione del rischio;

- rispetto alla **mappatura dei processi**, viene ribadito come sia un *“requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incida sulla qualità complessiva della gestione del rischio”* e come la gradualità sia accettata in relazione alla mole di lavoro connessa; ANAC chiarisce come l'**identificazione dei processi** sia solo la prima fase della mappatura, seguita dalla **descrizione** (individuazione della fasi del processo) e della **rappresentazione** (da attuarsi in forma tabellare o tramite diagramma);

- rispetto alla **valutazione del rischio**, ANAC specifica che *“l'allegato 5 del PNA 2013 non va più considerato un riferimento metodologico da seguire”* suggerendo di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza. Si tratta senza dubbio di una interessante evoluzione verso una maggiore contestualizzazione che però deve essere supportata dalla definizione preliminare di un set di indicatori di stima del livello di rischio;

- in ambito di **trattamento del rischio**, viene chiesto alle amministrazioni di non *“limitarsi a proporre delle misure astratte o generali, ma progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli”* coerenti con priorità rilevate e con le risorse disponibili; a tal fine ANAC ricorda che *“un PTPCT privo di misure adeguatamente programmate (con chiarezza, articolazione di responsabilità, articolazione temporale, verificabilità effettiva attuazione, verificabilità efficacia), risulterebbe mancante del contenuto essenziale previsto dalla legge”*;

- per ultimo, è interessante lo spazio dato alla **fase del monitoraggio** (sia dell'attuazione che dell'idoneità/efficacia delle misure di trattamento del rischio); le indicazioni in tal senso sono inerenti all'opportunità di ricorrere all'autovalutazione da parte dei referenti (se previsti) o dai responsabili degli uffici soltanto nelle aree in cui il rischio di corruzione è più basso, mentre nelle aree a più alto rischio, questa modalità deve essere utilizzata in combinazione con l'azione di monitoraggio svolta dal RPCT o da organi indipendenti rispetto all'attività da verificare.

Le risultanze del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione, viene ribadito, costituiscono il presupposto della definizione del successivo PTPCT.

Il Piano Nazionale sopra citato sottolinea inoltre l'importanza di assicurare, nell'iter di adozione del PTPCT, il pieno coinvolgimento di tutti i soggetti dell'Amministrazione e degli *stakeholder* esterni, al fine di migliorare la strategia complessiva di prevenzione della corruzione dell'Ente.

Per quanto riguarda il PTPCT del Comune di Asti, nel corso del 2018, si è dato inizio a una revisione tenendo conto degli adeguamenti che, a seguito di verifiche, si sono resi necessari per migliorare la

mappatura dei procedimenti di competenza del Comune nonché la completezza e l'attualità degli stessi e delle informazioni riportate ivi compresa l'adeguatezza dei dati già presenti. Tale attività di verifica e adeguamento si è avviata con circolare del RPCT in data 29/3/2018 e si è effettuata avvalendosi della collaborazione e del supporto di tutte le strutture comunali.

Le schede relative ai procedimenti mappati sono state allegate al PTPCT 2019-2021.

Nel corso del 2020, il RPCT, al fine di assicurare una maggiore chiarezza nella rappresentazione delle informazioni e di attenersi più fedelmente agli orientamenti espressi dall'Autorità anticorruzione nel PNA 2019, ha ritenuto di dover procedere a **disegnare la mappatura dei processi**, raggruppando, all'interno di questi ultimi, attività e procedimenti secondo criteri di omogeneità.

Si è, pertanto, elaborato un **elenco di processi per ogni settore** individuando gli **eventi rischiosi**, i **fattori** che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione e i **criteri per la valutazione** dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi.

Si è inoltre, proceduto, dando, per questa annualità, priorità al solo settore "*Risorse umane, Sistemi informativi e Rapporti con le partecipate*", a dettagliare, ulteriormente, i relativi processi in **attività**. Tale suddivisione in attività sarà poi svolta e completata anche per i restanti settori dell'Ente nel corso del corrente anno.

L'A.N.A.C, nell'ambito degli indirizzi contenuti nel PNA, ha richiesto alle amministrazioni una **formalizzazione degli eventi rischiosi**, da svolgersi tramite "*un registro dei rischi (o catalogo dei rischi) dove per ogni oggetto di analisi (processo o attività) si riporta la descrizione degli eventi rischiosi che sono stati individuati*".

In un'ottica di gradualità, si è ritenuto di **posticipare l'attività di stesura del citato registro**, tenuto conto che quest'ultimo presuppone un'analisi e una ponderazione dei comportamenti a rischio corruttivo in relazione ai processi e alle attività svolte dagli uffici. In considerazione della revisione della mappatura dei processi dell'amministrazione, operata nel corso del 2020, non si è ritenuto sufficiente affinare e adattare il registro dei rischi, predisposto nelle annualità passate, alla nuova metodologia sopra descritta, reputando, invece, più utile, procedere alla catalogazione dei rischi solo a seguito di una sperimentazione del **nuovo sistema di prevenzione e al completamento definitivo della mappatura stessa**.

Per quanto riguarda le **misure specifiche di trattamento del rischio**, contenute nel suddetto "registro degli eventi rischiosi" allegato ai Piani precedenti, le stesse sono state, al momento, mantenute e ricondotte ai singoli processi, con la prospettiva di valutare integrazioni ed eventuali modifiche in esito all'effettiva sperimentazione della nuova metodologia intrapresa.

Il RPCT, al fine di assicurare e di migliorare la strategia complessiva di prevenzione della corruzione dell'Ente con il pieno coinvolgimento di tutti i soggetti dell'Amministrazione e degli *stakeholder* esterni, ha fatto pubblicare, in data 16/11/2020, sul sito web dell'Ente, nella sezione "Novità dal sito", specifico Avviso al fine di coinvolgere i cittadini, le associazioni, o altri soggetti portatori di interessi collettivi operanti nell'ambito del Comune di Asti, chiedendo loro la presentazione di osservazioni, suggerimenti o contributi, rispetto al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2020/2022, che possano essere valutati dall'Amministrazione, ai fini della predisposizione del nuovo PTPCT per il triennio 2021/2023.

Il Responsabile medesimo provvede, inoltre, a trasmettere ai componenti della Giunta comunale, al Collegio dei Revisori dei conti e al Nucleo di valutazione, il Piano anticorruzione, al fine di dare informazione circa la prossima adozione da parte dell'organo esecutivo.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto ed essendo il presente Piano uno strumento dinamico e quindi aggiornabile, anche per conformarsi pienamente e realisticamente alle previsioni attuali e future del Piano Nazionale Anticorruzione, il RPCT ha quindi redatto, con il supporto del gruppo di lavoro e con il coinvolgimento della struttura comunale, compatibilmente con l'emergenza sanitaria, al fine sia di acquisire le informazioni necessarie sia di diffondere, mediante condivisione, i principi ispiratori posti a base dell'intero impianto normativo riguardante le misure di prevenzione della corruzione, la stesura aggiornata del seguente **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021-2023**, proponendolo all'approvazione della Giunta comunale.

1. ANALISI DEL CONTESTO

1.A - Analisi del contesto esterno

Tale analisi ha l'obiettivo quello di evidenziare che le caratteristiche dell'ambiente nel quale il Comune opera, con riferimento a variabili di diverso tipo, quali:

- a) *Dinamiche demografiche e sociali*
- b) *Dinamiche culturali, economiche e Territorio*
- c) *Stato dell'ordine e della sicurezza pubblica*
- d) *Misure di prevenzione e di contrasto della criminalità*

possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Pertanto, come auspica ANAC, nel presente PTPCT viene fornita evidenza specifica all'apporto, da parte dell'analisi di contesto esterno di elementi utili alla successiva gestione del rischio attraverso l'individuazione di *apposite misure di prevenzione* come evidenziato al punto *d*).

a) *Dinamiche demografiche e sociali*

La popolazione residente nella Città di Asti, al 31 dicembre 2020, ammonta a **n. 74.905** unità (n. 38.983 femmine e n. 35.922 maschi) con un decremento di n. 755 unità rispetto alle 75.660 unità dell'anno 2019.

Come già negli scorsi anni 2018 e 2019, anche nel 2020 si è verificata un'inversione di tendenza per quanto riguarda il differenziale emigrazioni/immigrazione: il numero di **emigrazioni** (pari a **1.429** unità) risulta inferiore alle **immigrazioni** (pari a **1.708** unità); il tutto porta a un differenziale positivo immigrazioni/emigrazioni pari a **+279 unità** (nel 2019 si era registrato un +229 unità).

Il **saldo naturale** risulta invece fortemente negativo, pari a **-720** unità (questo significa che il numero dei morti è più elevato del numero dei nati): il numero dei nati vivi nel corso del 2020 è stato di **n. 476 unità** (n.35 nati in meno durante l'anno rispetto al 2019) e quello dei decessi di **n. 1.196 unità** (n.220 decessi in più rispetto all'anno precedente; dato che evidenzia un forte **impatto** sulla mortalità causata **dall'epidemia covid-19**).

La **popolazione straniera** presente al 31 dicembre 2019 ammontava a n. 9.671 unità (di cui 4.650 maschi e 5.021 femmine) e costituiva il 12,78% dell'intera popolazione, composta da n. 1.821 comunitari (maschi n. 679 e femmine n. 1.142) e n. 7.850 extracomunitari (maschi n. 3.971 e femmine n. 3.879). La maggior parte della popolazione straniera proviene dai seguenti paesi: Albania (3.097),

Romania (1.575), Marocco (1.377), Nigeria (484), Moldavia (401), Cina (381), Perù (249), Senegal (192), Bosnia-Erzegovina (172), Polonia (95), Ucraina (92), Tunisia (86), popolazione ivoriana (85) ed egiziana (84)

La **popolazione straniera** presente al **31 dicembre 2020** ammonta a **n. 9.564 unità** (di cui 4.580 maschi e 4.984 femmine) e costituisce il **12,77% dell'intera popolazione** astigiana composta da n. 2.047 comunitari (maschi n. 781 e femmine n. 1.266) e n. 7.517 extracomunitari (maschi n. 3.799 e femmine n. 3.718).

La maggior parte della popolazione straniera proviene dai seguenti paesi: Albania (2.978), Romania (1.545), Marocco (1.363), Nigeria (479), Moldavia (375), Cina (362), Perù (242), Senegal (190), Bosnia-Erzegovina (164), Pakistan (98), Ucraina (94), Polonia (92), Tunisia (84); popolazione ivoriana (87) ed egiziana (82).

Degni di nota sono i dati relativi ai **conferimenti di cittadinanza italiana**: n. 480 nuove cittadinanze nel 2016, n. 348 nel 2017, n. 165 nel 2018 e n.214 nel 2019 a conferma della capacità della Città di costruire percorsi interculturali e di integrazione; nel 2020 sono state conferite n. **241 cittadinanze**.

Un'analisi della popolazione suddivisa per fasce d'età al 31 dicembre 2020 evidenzia i seguenti dati:

La **popolazione minorile** (0/17 anni): **n. 10.996** unità pari a **14,68%** dell'intera popolazione (n. 5.676 maschi e n. 5.320 femmine).

Di essi n. 3.903 (n. 2.021 maschi e n. 1.882 femmine) hanno un'età compresa tra gli 0 e i 6 anni, n. 5.171 (n. 2.673 maschi e n. 2.498 femmine) tra i 7 e i 14 anni cioè in età scuola dell'obbligo e n. 1.922 (n. 982 maschi e n. 940 femmine) tra i 15 e i 17 anni.

La **popolazione adulta** (18/65 anni) residente in Asti alla data del 31 dicembre 2020 è pari a **n. 45.569** unità e rappresenta il **60,84%** della popolazione.

In particolare i *giovani* (15/29 anni) sono n. 10.815 unità, il 14,44% della popolazione, e rappresentano la parte più vivace della popolazione, produttrice di stimoli che chiedono di essere raccolti.

Gli **anziani** sono invece **n. 18.340** unità, il **24,48%** della popolazione (incidenza percentuale in costante aumento negli ultimi anni); di questi n. 8.615 unità appartengono alle fasce senili comprese tra i 66 ed i 74 anni e 9.725 unità hanno 75 anni ed oltre.

- Popolazione: Popolazione legale al 9/10/2011 n. 73.899

	2018	2019	2020
totale popolazione residente al 31 dicembre di cui:	76.222	75.660	74.905
- maschi	36.563	36.304	35.922
- femmine	39.659	39.356	38.983
- nuclei familiari	34.704	34.734	34.693
- comunità/ convivenze	62	63	70
- in età 0/3 anni	2.311	2.185	2.081
- in età prescolare (0/6 anni)	4.261	4.074	3.903
- in età scuola dell'obbligo (7/14 ani)	5.123	5.175	5.171
- in forza lavoro 1^ occupazione (15/29 anni)	11.064	10.869	10.815
- in età adulta (30/65 anni)	37.439	37.156	36.676
- in età senile (66/74 anni)	8.278	8.402	8.615
- anziani oltre i 75 anni	10.057	9.984	9.725
nati	487	511	476
deceduti	903	976	1.196
immigrati nell'anno	1.971	1.790	1.708
emigrati nell'anno	1.840	1.561	1.429
stranieri (residenti con naz. diversa da italiana)	9.686	9.671	9.564
nuove cittadinanze	165	214	241

dati estrapolati dalla procedura "Anagrafe" in dotazione ai servizi demografici

- Livello di istruzione della popolazione residente

	2018		2019		2020	
	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine
in età non scolare (0-5 anni)	1.817	1.774	1.763	1.671	1.703	1.572
analfabeta	12	37	12	37	11	33
privi di titolo di studio - non inserito	5.233	5.428	6.278	6.096	6.289	6.055
licenza elementare	4.263	6.258	4.097	6.050	3852	5724
licenza media inferiore	9.905	9.639	9.489	9.253	9359	9154
diploma scuola media superiore	8.557	8.905	8.686	9.092	8.463	8.787
qualifica professionale	202	236	207	245	198	236
diploma universitario	54	72	-	-	-	-
laurea	2.895	2.934	2.532	3.041	2.567	3.149
titolo di studio estero	109	212	135	200	123	238
titolo estero non documentato	1.637	1.573	1.509	1.559	1.628	1.594
titolo non documentato	912	1.534	602	1.059	814	1.393
nessun titolo	967	1.057	994	1.053	915	1.048
TOTALE	36.563	39.659	36.304	39.356	35.922	38.983

dati estrapolati dalla procedura "Anagrafe" in dotazione ai servizi demografici – dati di massima

- Condizione socio-economica delle famiglie:

Popolazione residente attiva e non attiva:

	2018		2019		2020	
	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine
n. medio componenti nucleo familiare	2,20		2,18		2,16	
occupati	22.031	17.085	22.206	17.402	22.194	17.497
in cerca di prima occupazione / attesa di lavoro	1.857	1.993	1.814	1.969	1.766	1.943
in età non scolare (0-5 anni)	1.817	1.774	1.763	1.671	1.703	1.572
scolari e studenti (6-22 anni)	5.950	5.425	5.909	5.425	5.866	5.402
casalinghe	-	8.129	-	7.982	1	7.780
ritirato dal lavoro	4.649	4.696	4.352	4.362	4.109	4.245
altra condizione	-	-	-	-	-	-
professione non specif. /non dichiarata	259	557	260	545	283	544
TOTALE	36.563	39.659	36.304	39.356	35.922	38.983

dati estrapolati dalla procedura "Anagrafe" in dotazione ai servizi demografici – dati di massima

b) Dinamiche culturali, economiche e Territorio

La cultura nel 2020 è stata fortemente penalizzata dall'emergenza causata dalla pandemia da covid-19 che, a partire dalla fine del mese di febbraio 2020 ha determinato sospensione di attività culturali e di manifestazioni per la Città. Il "Teatro Alfieri", da considerarsi come il punto cardine degli eventi culturali astigiani, ha visto un decremento dettato dalla chiusura obbligatoria dai vari DPCM in vigore dal mese di febbraio 2020. Per quanto riguarda la sospensione della **Stagione del civico Teatro Alfieri 2019/2020**, nel corso del 2020 si sono recuperati solo quattro spettacoli dei sette previsti in Stagione (due serate spettacolo Vittorio Sgarbi e due serate di Concerti Brandeburghesi nel mese di ottobre 2020). Di fatto sono stati realizzati n. 22 spettacoli e la partecipazione è risultata sempre molto attiva ed elevata nonostante le difficoltà causate dal covid e le prescrizioni in materia di sicurezza, con un totale di n. 12.593 spettatori.

Nell'anno 2020 inoltre si è incrementato il numero degli spettacoli e degli eventi legati al nome di Vittorio Alfieri, prevedendo nel mese di gennaio, e come ormai da alcuni anni, intorno alle date del **Compleanno di Vittorio Alfieri**, tre eventi al Teatro Alfieri e a Palazzo Alfieri in collaborazione con la Fondazione Gabriele Accomazzo. Inoltre, nel mese di dicembre 2020, la Fondazione Accomazzo ha realizzato due spettacoli in streaming (condivisi con il civico Teatro Alfieri): "*Alfieri un messaggio elementare*" e "*Buon Natale Vittorio*" rivolto principalmente alle scuole elementari della Città.

Grazie all'intenso discorso di rete consolidato da anni con le realtà locali, Asti è diventato un luogo di sperimentazione regionale di una politica culturale che vede più soggetti coinvolti, sperimentazione che ha anche comportato un incremento di risorse a disposizione grazie al contributo della Compagnia San Paolo (**Progetto PATRIC e Progetto ADA**) e di altri partner quali Piemonte dal Vivo, Regione Piemonte e Fondazioni del territorio.

Il percorso iniziato da “Asti Teatro” nel 2016, focalizzando la sua attenzione sul cosiddetto “nuovo che avanza” è stato confermato negli anni successivi, con la proroga dell’incarico al direttore artistico Emiliano Bronzino sino al 2020 e l’ultima edizione di **Asti Teatro 42**, che quest’anno si è svolta, a causa della pandemia, in un periodo diverso dal solito (dal 28 agosto al 6 settembre) e nonostante tutto, proprio per la sua valenza storica e per il desiderio del pubblico di assistere dal vivo a spettacoli teatrali, ha avuto un notevole successo di pubblico. Durante il Festival sono stati somministrati n. 461 questionari di *customer satisfaction* al pubblico (rientranti nel controllo della qualità dell’ente anno 2020) da cui si evince che il 30% del pubblico è under 30, segno del ricambio generazionale che può garantire nuova linfa all’attività teatrale.

Il 2020, rispetto al 2019, ha determinato un incremento di contributi del FUS e della Compagnia di San Paolo, classificandosi primo tra i Festival finanziati dalla Regione Piemonte. Una grande novità di quest’anno, determinata anche dalle situazioni particolari causa pandemia, è stata l’individuazione di uno spazio presidiato e sicuro, quale il Cortile del Michelerio, in cui si è programmata la rassegna **EstiamoInsieme**, in cui, dal 5 luglio al 26 agosto 2020, per oltre cinquanta giorni consecutivi, si sono programmati cinema e teatro, coinvolgendo anche tutte le compagnie teatrali astigiane; rassegna che ha avuto un grandissimo successo per il pubblico diventando, poi un unicum con Asti Teatro (28 agosto – 6 settembre) e che ha permesso, per oltre 60 giorni, di avere un luogo in città in cui incontrarsi per eventi culturali

Asti Musica non si è potuto svolgere a causa della pandemia. Per quanto riguarda l’attività musicale presso il civico Teatro Alfieri si sono svolti **due concerti** organizzati dal Comune di Asti e Ponderosa Music & Art per AstiMusica25, con la preziosa collaborazione del Teatro Menotti di Milano, trasmessi in streaming sulla piattaforma Xarena dal Teatro Alfieri di Asti: lunedì 14 dicembre alle 21,30 Davide “Boosta” Dileo, tastierista e co-fondatore dei Subsonica, ha presentato in concerto il suo disco solista “Facile”, pubblicato da Warner Music Italy; giovedì 17 dicembre ore 21,30 Francesco Bianconi, voce dei Baustelle, ha presentato “Forever accade!”.

Gli interventi relativi alla seconda parte del cosiddetto **Progetto “Vino e Cultura”**, che negli anni precedenti hanno trasformato la Città creando quel “Quadrilatero della Cultura” che sarà uno dei motori dell’identità di Asti nei prossimi anni, nell’anno 2020 sono continuati attraverso vari incontri di progettazione. La pandemia non ha influito sui tavoli di predisposizione dei progetti di utilizzo di Palazzo Ottolenghi che sono continuati via web. Nel 2020 è proseguito l’intervento di restauro e ristrutturazione di Palazzo Ottolenghi che consentirà la completa fruizione e valorizzazione dell’intero edificio e prevede, tra le altre azioni, la predisposizione di uno spazio per mostre temporanee.

Un altro fiore all’occhiello della Cultura è stata **“La Grande Storia raccontata a Teatro”**, ciclo di incontri su fatti e personaggi ed epoche di significativa importanza per la Nazione, che ha avuto enorme successo nel 2019 e ha continuato la programmazione per il 2020 come appuntamento fisso per le Politiche culturali di questa Città. Purtroppo, nel corso del 2020, si sono potuti svolgere solo due incontri, con grande partecipazione di pubblico, presso la Sala Pastrone, mentre purtroppo tutti quelli che erano in programma per il 2020 si sono dovuti sospendere causa epidemia da Covid-19.

L’adesione del Comune di Asti alla **Fondazione Asti Musei**, in qualità di Fondatore successivo, e il conseguente affidamento alla Fondazione Asti Musei della complessiva gestione e valorizzazione dei servizi museali civici, secondo quanto previsto nella Convenzione e nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 22.01.2004, n. 42 (Codice dei beni culturali e del paesaggio), persegue lo scopo di realizzare un unico polo artistico e culturale del Comune di Asti, diretto in modo unitario; dalla centralità di Palazzo Alfieri si strutturerà pertanto un’integrazione completa tra i Musei cittadini con un’unica gestione centralizzata. In particolare in data 10/02/2020 è stata stipulata la convenzione per la valorizzazione del Patrimonio Culturale e Museale della Fondazione Guglielminetti tra Comune di Asti, Fondazione Asti Musei e Fondazione Guglielminetti.

Per quanto concerne l'attività culturale in collaborazione con la Banda G. Cotti - Città di Asti si fa presente che, con DGC n. 316 del 20/10/2020, è stata stipulata la Convenzione triennale con la medesima.

Il *turismo* nel 2020, ha visto un calo notevole, come in tutta Italia, a causa della pandemia; le presenze turistiche, nelle strutture alberghiere ed extra alberghiere in Città, sono passate da più di 80.000 nel 2019 a circa 45.000 nel 2020 sebbene i dati siano da intendersi provvisori in quanto si stanno ancora raccogliendo i dati di alcune strutture.

Con l'acquisizione della partecipazione nella società consortile a responsabilità limitata **“Ente Turismo Langhe Monferrato Roero”**, si è di fatto costituita un'unica A.T.L. tra Asti e Alba e, nel corso del 2020, si è creato un flusso di collaborazioni, proseguito appunto con la “nuova A.T.L.”, tra Asti e Alba vivendole come un solo, unico territorio, che sarà uno dei “focus” su cui si svilupperanno le politiche del Turismo nei prossimi anni.

Detta società opera con il fine di promuovere e stimolare lo sviluppo e la crescita del turismo nell'ambito territoriale di Langhe, Monferrato - Roero, e pertanto è da considerarsi necessaria per il perseguimento delle finalità istituzionali della Città di Asti, nell'ambito delle quali si annovera certamente lo sviluppo socio-economico del territorio.

Si sono realizzati molti incontri nel 2020 via web e, quando si è potuto, anche in presenza, con l'Ente Turismo, in particolare, sul progetto di destinazione dell'androne del Comune alla sede dell'ATL. Nel 2020 si sono tenuti vari tavoli di confronto con l'ATL, si sono svolte collaborazioni per la Fiera del Tartufo e per altri appuntamenti del settembre astigiano, pur delineando alcune strategie, le stesse non si sono potute confrontare con la realtà in quanto tante manifestazioni sono state rimandate per causa della pandemia.

Per quanto riguarda le *dinamiche economiche* della nostra Città, le stesse hanno visto un timido sviluppo delle attività industriali solo nei primi anni del novecento con la comparsa dei primi insediamenti di rilievo, come la Vetreria operaia federale, la Way-Assauto e la Saclà, destinati a mutare l'equilibrio economico e sociale del territorio e il rapporto città-campagna.

Nel corso degli anni '50 -'60, il fenomeno dello spopolamento delle campagne, risultato dello storico squilibrio tra città e mondo contadino e dei crescenti divari nella produttività e nella ripartizione del reddito, ha investito il territorio astigiano.

Il forte flusso migratorio, prima dal Veneto e, poi, dal meridione, ha mutato la struttura sociale della città che è aumentata per numero di residenti ma, allo stesso tempo, a causa del massiccio richiamo di manodopera giovanile verso i poli di espansione industriale dell'area torinese, ha dato vita a un forte fenomeno di “pendolarismo”.

Dagli anni Settanta, con l'assorbimento della Way-Assauto da parte della ITT, è iniziata la penetrazione delle multinazionali in ambito locale ma occorre osservare che ormai è un ciclo concluso. La stessa Saclà, che mantiene solidamente le sue radici astigiane, ha iniziato una importante conquista dei mercati esteri con l'apertura di filiali non solo in paesi europei ma anche negli Stati Uniti.

Nel Comune di Asti, al 30/09/2020 (ultimo dato in possesso della Camera di Commercio di Asti), le **imprese registrate passano da 7.660 a 7.677** mentre quelle **attive passano da 6.598 a 6.620**; in merito agli imprenditori extracomunitari, le imprese registrate passano da 988 a 1.015 mentre quelle attive passano da 908 a 936.

In Provincia di Asti, al 31/12/2019, erano 23.311 le imprese registrate per settore economico (ultimo dato in possesso della Camera di Commercio di Asti) con la seguente distribuzione per settore di attività: 6.059 operanti in agricoltura ed attività connesse, 2.122 operanti nelle attività manifatturiere, energia e

minerarie, 3.373 operanti nelle costruzioni, 4.701 operanti nel commercio, 1.462 operanti nel turismo, 429 operanti nei trasporti e spedizioni, 394 operanti nelle assicurazioni e credito, 2.742 operanti nei servizi alle imprese e 1.310 operanti negli altri settori; al 31/12/2019 le imprese attive erano 21.167.

Al 30/09/2020 (ultimo dato in possesso della Camera di Commercio di Asti) le imprese registrate erano 23.259 e quelle attive 21.122 con una variazione in percentuale rispettivamente di - 0,59% e - 0,62%. La quota in percentuale dei singoli settori sul totale è la seguente: agricoltura 25,75% (5.989), costruzioni 14,76% (3.433), attività manifatturiere 8,59% (1.999), commercio 20,07% (4.669), trasporti 1,80% (419), alloggio e ristorazione 6,35% (1.477), servizi 19,25% (4.477), altre imprese 3,42% (796).

Dal 30/09/2019 al 30/09/2020 ci sono state 787 iscrizioni a fronte di 830 cessazioni non d'ufficio. Esaminando i tassi di variazione percentuale dello stock di imprese registrate per settori di attività economica, emerge il dato positivo registrato dai servizi di alloggio e ristorazione, dalle attività finanziarie e assicurative, dalle attività immobiliari, dalle attività professionali, scientifiche e tecniche, dalle attività di noleggio, agenzie di viaggi, servizi di supporto alle imprese, dalle attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento.

Gli ambiti di attività che appaiono più penalizzati sono i settori dell'agricoltura, silvicoltura e pesca, delle attività manifatturiere e del commercio all'ingrosso e al dettaglio.

Nell'ambito delle attività manifatturiere i comparti che mostrano maggiore sofferenza sono la fabbricazione di carta e di prodotti di carta e la metallurgia; il dato positivo emerge per le attività di fabbricazione di prodotti chimici.

Il **comparto artigiano** in Provincia di Asti, al 30/09/2020, conta 6.121 imprese registrate per settori di attività economica (ultimo dato in possesso della Camera di Commercio di Asti); al 30/09/2019 le imprese artigiane registrate erano 6.152 quindi hanno subito una variazione percentuale annuale dello - 0,50% e un saldo annuale di - 31 unità.

Nel periodo dal 30/09/2019 al 30/09/2020 ci sono state 276 iscrizioni a fronte di 287 cessazioni non d'ufficio. La consistenza numerica e incidenza percentuale sul totale delle imprese artigiane piemontesi è, per la Provincia di Asti, pari a 6.121 / 5,31%.

In Provincia di Asti al 30/09/2020 le **imprese femminili** registrate erano 5.347 e quelle attive 4.930 (ultimo dato in possesso della Camera di Commercio di Asti) con una variazione percentuale, 30/09/2019 - 30/09/2020, di - 0,35% / - 0,74%.

Gli ambiti di attività in cui la presenza femminile è più forte sono: l'agricoltura silvicoltura pesca, le attività manifatturiere, il commercio all'ingrosso e al dettaglio, le attività dei servizi di alloggio e di ristorazione, le attività immobiliari e le attività di noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese.

La consistenza numerica ed incidenza percentuale sul totale delle imprese femminili piemontesi è, per la Provincia di Asti, pari a 5.347 / 5,56%.

Nell'anno 2019 le **imprese giovanili** registrate erano 1.948; nell'anno 2019 i settori di attività che contano il maggior numero di imprese condotte da giovani sono: l'agricoltura e attività connesse (432), le costruzioni (310), il commercio (432), il turismo (200) ed i servizi alle imprese (208).

La consistenza numerica degli **esercizi commerciali, degli intermediari del commercio, delle strutture ricettive e della ristorazione** al 30/09/2020 (ultimo dato in possesso della Camera di Commercio di Asti) era di 5.740 sedi e 1.793 unità locali per un totale di 7.533 con una variazione percentuale di - 0,47% / 2,05% per un totale di 0,12%.

Le **imprese straniere** registrate nell'anno 2019 erano 2.308; i principali settori di attività in cui operano gli stranieri sono: l'agricoltura e attività connesse (240), le costruzioni (772), il commercio (593) e il turismo (212).

Territorio

Superficie in Km². 151,82

Risorse idriche: fiumi e torrenti: n. 3

Strade comunali: km 486,59 di cui illuminate km 379,2

c) Stato dell'ordine e della sicurezza pubblica

La più recente “**Relazione** sull’attività delle forze di Polizia, sullo **stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata – anno 2019**”, presentata dal Ministro dell’Interno e trasmessa alla Presidenza della Camera dei Deputati in data 27 novembre 2020, ha evidenziato che il PIEMONTE, grazie alla forte presenza di piccole e medie imprese su tutto il territorio, alla sua posizione geografica, nonché alla presenza di importanti vie di comunicazione in ambito nazionale, si colloca **tra le regioni italiane più importanti sotto il profilo economico produttivo**, rendendo la Regione un **polo d’attrazione sia per gli italiani in cerca di lavoro che per le consorterie criminali nazionali ed estere**.

Le numerose indagini condotte dalle Forze di Polizia hanno confermato la presenza di soggetti organici o contigui a sodalizi mafiosi, soprattutto di matrice ‘ndranghetista. La suddetta organizzazione criminale è soprattutto operativa nel traffico di sostanze stupefacenti, nelle estorsioni, nell’usura, nel riciclaggio e nel reimpiego dei capitali illeciti, prevalentemente nel comparto commerciale, immobiliare ed edilizio.

Negli ultimi anni, i sodalizi di ‘Ndrangheta hanno riproposto le stesse condotte criminali tipiche della regione di origine, dalle più pervasive azioni estorsive, alle illecite commistioni con autorevoli rappresentanti delle Istituzioni e dell’imprenditoria. Applicando, inoltre, quei rigorosi criteri di ripartizione delle zone e dei settori di influenza. Pregresse attività investigative hanno evidenziato, nel tempo, un quadro preciso sulle attività criminali della ‘ndrangheta nel territorio in esame confermando i forti legami tra le ramificazioni Piemontesi e la “casa madre” in Calabria. Operazioni più recenti, hanno documentato **l’elevata pervasività della ‘Ndrangheta** che è favorita anche dalle relazioni privilegiate che intercorrono con il mondo imprenditoriale, politico ed economico. La stessa ha orientato i propri interessi verso le opportunità di arricchimento offerte dalla possibilità di aggiudicarsi numerose opere pubbliche, anche grazie al modello di condotta adottato. Le sue capacità, gli hanno consentito di infiltrare propri elementi anche nel business dei biglietti delle partite di calcio, dando vita ad un pericoloso legame di affari fra esponenti ultras e soggetti appartenenti alla ‘Ndrangheta.

Per quanto attiene la presenza di soggetti legati a famiglie mafiose appartenenti a Cosa nostra si conferma la presenza di alcuni soggetti originari di Gela (CL) appartenenti all’organizzazione criminale siciliana denominata Stidda.

Riguardo l’operatività della criminalità di matrice etnica nella regione Piemonte, le **consorterie maggiormente attive, sono quelle cinesi, romene, africane** (in particolare nigeriane e marocchine) e **albanesi**. Nel territorio, i gruppi criminali stranieri risultano dediti principalmente alla contraffazione dei marchi, alla pirateria audiovisiva, alla clonazione dei mezzi di pagamento, al favoreggiamento dell’immigrazione clandestina (spesso finalizzata allo sfruttamento della prostituzione) e al traffico di sostanze stupefacenti, ambito nel quale si confermano sinergie operative anche con la criminalità comune italiana.

Tra i sodalizi etnici emergenti e maggiormente strutturati è confermata la presenza delle **organizzazioni criminali nigeriane**, gerarchicamente strutturate e con forme di reclutamento di tipo selettivo e

ritualizzato, che rivolgono i **loro interessi illeciti al controllo della prostituzione, alle estorsioni e alle rapine in danno di connazionali.**

L'operatività delle organizzazioni nigeriane, di matrice "cultista", è riscontrata anche dalla presenza di gruppi la cui affiliazione è caratterizzata dalla componente esoterica a sfondo voodoo ju-ju, tra i quali emergono per il numero dei componenti la "supreme eye confraternity" e la "black axe".

In Piemonte le manifestazioni della criminalità di matrice romena sono ascrivibili tanto all'operatività di soggetti e di piccoli gruppi non organizzati, dediti al compimento di reati di "criminalità diffusa" (commissione di reati di tipo predatorio), tanto a forme di aggregazione più articolate, ben strutturate e dedite ad attività illecite più qualificate e redditizie (gestione del narcotraffico e sfruttamento della prostituzione).

Un aspetto tipico di tale criminalità, inoltre, è quello connesso ai **crimini ad alta tecnologia**, quali la clonazione di carte di credito, le truffe on-line e la realizzazione di apparecchiature idonee all'intercettazione di comunicazioni informatiche sensibili.

Le consorterie criminali albanesi si caratterizzano, invece, per la consolidata capacità di **gestire considerevoli traffici di droga** e di fornire servizi d'intermediazione sulle rotte illegali, (prima fra tutte quella Balcanica), anche grazie alla rete di contatti e di rapporti che intrattengono con il crimine in madrepatria. Gli stessi si confermano particolarmente attivi nel compimento delle classiche attività illecite dello sfruttamento della prostituzione e della commissione dei reati contro il patrimonio. Per quanto attiene alla criminalità magrebina (in particolare quella marocchina) risulta particolarmente attivi nel traffico e nello spaccio di sostanze stupefacenti, talvolta anche in collaborazione con gruppi criminali di altre etnie e di soggetti italiani. Gli interessi, hanno assunto dimensioni considerevoli così come la loro organizzazione che riesce a coordinare le proprie attività illecite direttamente dal Marocco.

Numerosa è la presenza di cittadini cinesi che orientano i propri interessi illeciti verso la **contraffazione di marchi di fabbrica**, i reati contro la persona, le estorsioni, il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (finalizzata allo sfruttamento del lavoro) e lo sfruttamento della prostituzione di connazionali.

Infine, per quanto attiene le **attività criminali ascrivibili a soggetti nomadi** (residenti in Piemonte), si conferma il coinvolgimento dei medesimi nella consumazione dei furti, delle rapine e delle truffe.

La PROVINCIA DI ASTI è caratterizzata dall'assenza di realtà imprenditoriali molto significative e da un'economia legata principalmente all'agricoltura, fattori che non sembrano suscitare un particolare interesse da parte di organizzazioni criminali ben strutturate, i cui interessi sono spesso legati all'edilizia pubblica e privata, al reinvestimento nei settori del terziario o in appalti di grandi opere nel campo delle infrastrutture.

Nonostante ciò, non mancano nella provincia presenze di pregiudicati originari della Calabria e della Sicilia, che costituiscono un **fattore di rischio** e di attrazione per gli interessi delle organizzazioni criminali (in particolare della 'Ndrangheta) così come emerso da pregresse attività investigative.

Sin dal 2011, a seguito dell'operazione "Alba Chiara", si era evidenziata la presenza di soggetti legati alla criminalità mafiosa calabrese, facendo emergere la "locale" del basso Piemonte, con competenza anche sull'astigiano. In ultimo, dall'indagine "**Barbarossa**", portata a termine dall'Arma dei Carabinieri nel maggio 2018, è stata documentata la sussistenza di una struttura mafiosa stabile e operativa, di matrice 'ndranghetista (frutto di una riorganizzazione operata dai vertici criminali), attiva nelle città di Asti, di Alba (CN) e nei territori limitrofi.

Il sodalizio in questione, costituito dall'intesa di tre "ndrine" (Emma, Stambè e Catarisano), risulta essere diretto da un soggetto originario di Rizziconi (RC) e dimorante ad Alba (CN), uomo carismatico che è riuscito a riavvicinare tre famiglie distanti tra di loro, al fine di esercitare il controllo sul territorio astigiano.

In data 13 ottobre 2019 vi è stata la sentenza di primo grado a carico dei 17 imputati dell'inchiesta Barbarossa sulle infiltrazioni n'dranghetiste fra Asti e Costigliole condotta nel maggio 2018 dai carabinieri del Nucleo investigativo del comando provinciale di Asti, sotto la direzione della Dia di Torino.

Al termine del dibattimento con rito abbreviato, il Tribunale di Torino ha confermato per lo più le richieste avanzate dai sostituti procuratori emettendo condanne fino a 20 anni di reclusione per associazione a delinquere di stampo mafioso e per altri reati, tra cui rapine ed estorsione.

Il giudice ha previsto anche il risarcimento danni ai Comuni di Costigliole e Asti che si sono costituiti parte civile: 250 mila euro al primo e 100 mila euro al secondo, somme queste provvisoriamente esecutive.

La sentenza del Tribunale di Torino è stata impugnata dagli imputati condannati e, nel corso del 2021, avrà inizio il procedimento penale d'appello nel quale il Comune di Asti si costituirà ancora parte civile, come ha deliberato la Giunta comunale, al fine di proseguire nella tutela degli interessi dell'Ente e della comunità che rappresenta.

Per altri nove imputati nella stessa indagine, ma che hanno scelto il rito ordinario, il processo si è celebrato presso il Tribunale ad Asti e dopo poco più di un anno di udienze, il processo ordinario **Barbarossa** è arrivato a sentenza di primo grado lo scorso 11 dicembre 2020.

La Corte ha confermato solo in parte la tesi della pubblica accusa, riducendo le pene per gli imputati e assolvendone alcuni dai reati loro ascritti.

Il giudice ha condannato due imputati a liquidare i danni al Comune di Costigliole e al Comune di Asti (provvisoriale di 5mila euro).

Pertanto due centri importanti come Costigliole e Asti, ricchi di attrattive come la zona Unesco, il turismo enogastronomico, il mondo del vino, l'eccellenza Icif, il Palio, la cultura, le tradizioni contadine, si sono improvvisamente scoperti **vulnerati dall'infiltrazione mafiosa**; il territorio astigiano deve quindi cogliere questa vicenda processuale come occasione per ampliare la riflessione sulla criminalità organizzata e **rafforzare le misure di prevenzione del radicamento mafioso**.

Riguardo alla **criminalità straniera**, operano sul territorio soprattutto soggetti criminali dell'est europeo (prevalentemente albanesi e romeni) e africani (marocchini, tunisini e nigeriani), attivi soprattutto nei reati predatori (furti e rapine, principalmente in abitazione), nell'attività di spaccio di sostanze stupefacenti e nello sfruttamento della prostituzione. Il fenomeno della prostituzione è prevalentemente gestito da cittadini slavi, o più in generale dell'est Europeo, e da soggetti africani per lo più nigeriani.

È stata riscontrata nel 2019 la presenza di giovani ragazze di origine cinese e thailandese, che si prostituiscono all'interno di centri benessere gestiti da connazionali. Le segnalazioni all'Autorità Giudiziaria riconducibili a **reati commessi da soggetti stranieri, risultano essere il 38,5% del totale dei soggetti denunciati.**

Circa l'**indice della criminalità 2020**, la classifica stilata dal Sole 24 Ore a novembre 2020, sulla base dei dati riferiti al 2019 forniti dal dipartimento di Pubblica Sicurezza del Ministero dell'Interno, che fotografano i reati "emersi" in seguito alle segnalazioni delle Forze di Polizia (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, Guardia di Finanza, Corpo Forestale dello Stato, Polizia Penitenziaria, DIA, Polizia Municipale, Polizia Provinciale, Guardia Costiera), evidenzia una **lieve diminuzione dei reati nella nostra Provincia**, in termini assoluti, rispetto all'anno precedente (-0,44%).

La **classifica generale**, per quanto concerne il podio, vede al primo posto Milano come provincia con più reati denunciati, seguita da Firenze e Rimini in terza posizione.

Secondo l'elaborazione del giornale, la Provincia di Asti è **44esima in Italia per indice di criminalità** (contro il 39esimo posto dell'indice 2019), con 7.254 fatti di reato, pari a 3.402,2 ogni 100mila abitanti (contro i 7.595 reati emersi nel corso del 2018).

Secondo la statistica, nel 2019 la Provincia di Asti è stata interessata maggiormente dai **reati contro il patrimonio**, in particolare furti, danneggiamenti, truffe e frodi informatiche.

Si denota a tal riguardo, che il reato di truffa ai danni di persone anziane è posto in essere soprattutto dai cc.dd. *nomadi piemontesi*, che, presenti da decenni nel territorio, non si sono mai integrati nella realtà astigiana.

La nostra provincia è **quarta per furti in abitazione (1.074 episodi di reato)** e addirittura **prima** per quel che concerne le **rapine in abitazione** (16 quelle denunciate, pari a **7,5 ogni 100.000 abitanti**), seguita da Rimini (21 denunce, 6,2 ogni 100.000 abitanti) e Pisa (26 denunce, anche in questo caso 6,2 ogni 100.000).

Dato che ci porta **al 25esimo posto nella classifica generale delle rapine** (67 episodi in tutto), composta anche da quelle in esercizi commerciali (7 episodi, 59esimo posto).

Altre due voci particolarmente rilevanti sono poi quella relative allo **sfruttamento della prostituzione e della pornografia minorile** (decimi in classifica con 9 episodi) e **quella inerente le truffe e frodi informatiche**, che ci vede al 18esimo posto con 870 episodi denunciati.

Per alcuni altri reati, fortunatamente poco diffusi, la posizione in classifica è estremamente relativa, poiché, per quanto riguarda omicidi volontari, infanticidi e contestazioni di associazione di tipo mafioso, non vi sono state, nell'Astigiano, così come in diverse altre province, segnalazioni.

Una considerazione a parte merita poi la voce **incendi**, che ci vede all'84esimo posto con 10 episodi riferiti al 2019. Dato che, per il prossimo anno, sarà inevitabilmente destinato ad aumentare per via dei 15 roghi dolosi verificatisi in Città negli ultimi mesi del 2020.

L'indice elaborato dal Sole 24 Ore serve soprattutto come **campanello di allarme** per segnalare le violazioni che minacciano la sicurezza della popolazione e misurare, come un termometro, gli scostamenti rispetto alla situazione percepita.

Tornando alla più recente *"Relazione sull'attività delle forze di Polizia sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata – anno 2019"* si riportano i principali dati relativi al **contrasto al traffico illecito di sostanze stupefacenti** in Piemonte e nello specifico in provincia di Asti:

- OPERAZIONI ANTIDROGA: nel 2019, sono state effettuate a livello regionale 1.734 operazioni antidroga, con un decremento del 39,28% rispetto all'anno precedente, corrispondenti al 6,70% del

totale nazionale; in **provincia di Asti** è stato registrato il 2,42% delle operazioni antidroga svolte sul territorio regionale.

Negli ultimi dieci anni i **due picchi** su base regionale sono stati **registrati nel 2017**, con 1.578, e **nell'anno in esame** con 1.734; quelli minimi nel 2014, con 689, e, nel 2013, con 774;

- **SOSTANZE SEQUESTRATE**: nel 2019, in Piemonte, i sequestri sono aumentati del 39,92%, passando da kg 1.481,69 del 2018 a kg.2.073,18 del 2019; è stato sequestrato lo 0,45% di tutta la cocaina sequestrata a livello nazionale, il 2,93% dell'eroina, il 6,58% dell'hashish, il 6,21% della marijuana, il 3,3,27% delle piante di cannabis e il 3,34% delle droghe sintetiche (rinvenute in polvere kg) e lo 0,34% (confezionate in dosi); in **provincia di Asti** è stato registrato l'1,79% delle sostanze sequestrate a livello regionale;
- **PERSONE SEGNALATE ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA**: in Piemonte, sono state denunciate all'Autorità Giudiziaria per reati sugli stupefacenti complessivamente 2.345 persone, delle quali 1.630 in stato di arresto, con un incremento del 33,09% rispetto all'anno precedente, corrispondenti al 6,72% del totale nazionale. Le denunce hanno riguardato per il 99,45% il reato di traffico/spaccio e per il restante 0,55% quello di associazione finalizzata al traffico di droga; in **provincia di Asti** è stato registrato il 5,50% delle segnalazioni all'A.G. effettuate a livello regionale. Nell'ultimo decennio, i valori più consistenti sono stati osservati nel 2017, con 2.095, e, nell'anno in esame, con 2.345; i dati più bassi nel 2014, con 1.076, e, nel 2013, con 1.246;
- **STRANIERI**: Gli stranieri coinvolti in Piemonte nel narcotraffico sono stati 1.358, dei quali 1.071 in stato di arresto, con un incremento del 52,07% rispetto all'anno precedente, corrispondenti al 9,86% dei segnalati a livello nazionale; è da sottolineare che in questa regione gli stranieri sono il 57,91% dei denunciati a fronte del 39,44% della media nazionale. Le nazionalità prevalenti sono quelle senegalese, nigeriana, albanese, marocchina e gambiana. Le denunce hanno riguardato, per il 99,26% il reato di traffico/spaccio e, per il restante 0,74%, quello di associazione finalizzata al traffico di droga.

Nel 2020 continua la curva discendente della provincia astigiana nella classifica della **Qualità della Vita** stilata dal Sole 24 Ore e pubblicato lo scorso 14 dicembre 2020.

Se, nel 2019, si erano perse sei posizioni, nel 2020 Asti ne perde altre 4 scendendo **dal 66° al 70° posto**. In cima alla classifica si trova Bologna, che traina anche altre province dell'Emilia Romagna, di cui ben cinque su nove si incontrano tra le prime venti, mentre la Lombardia perde posizioni anche a causa della pandemia.

La **31esima indagine del Sole 24 Ore** sul benessere nei territori ha posto infatti l'attenzione sulle conseguenze dell'emergenza sanitaria, dei lockdown e delle quarantene, cercando di raccontare come la pandemia da coronavirus abbia impattato in modo differente sui territori.

Per misurare l'emergenza sanitaria in corso è stato inserito tra i parametri l'indice dei casi Covid rilevati ogni mille abitanti: la diffusione dei contagi ha esercitato una pressione differente sui sistemi sanitari, sulle vite e sulla quotidianità delle persone.

Nell'anno del Covid, Asti migliora in ricchezza, consumi e cultura; peggiora per ambiente e giustizia.

La provincia di Asti nelle classifiche per area tematica:

nelle singole classifiche Asti si posiziona bene in *“Ricchezza e consumi”* salendo dal 42° al 15° posto (il *reddito disponibile pro capite* all'anno la colloca al 47° posto con 20.208,00 euro), forte segnale che il tessuto economico, nonostante le grandi difficoltà dell'anno del Covid, ha retto molto più che in altre zone d'Italia.

Risale anche in *“Cultura e tempo libero”* passando dal deludente 79° posto del 2019 al 49° del 2020.

Anche per *“Affari e lavoro”* si è registrato un miglioramento anche se lieve dal 41° al 37° posto.

Meno bene in altre aree:

- Asti è infatti all'81° posto in *“Ambiente e servizi”* (era al 62° nel 2019);
- 64 in *“Giustizia e sicurezza”* (47° nel 2019 e addirittura quindicesima nel 2018);

- In “*Demografia e salute*” risale di sei posizioni, ma rimane sempre verso il fondo della classifica (90° posto); racchiude diversi dati interessanti: al fondo classifica (105° posto), per quanto riguarda il numero di pediatri ogni 1000 abitanti, 68° posto per numero di medici di famiglia, 80° posto per quanto riguarda il numero di infermieri, 94° posto per casi di mortalità. **Per casi Covid registrati su 1000 abitanti, Asti si colloca al 92° posto.**

d) Misure di prevenzione e di contrasto della criminalità

Sul fronte della **sicurezza** l’attenzione del Comune di Asti rimane sempre alta anche grazie all’assiduo lavoro con il Comitato della Prefettura e con tutti gli Enti sul territorio e le forze di polizia; inoltre può contare anche sul lavoro della polizia municipale, tra le poche delle grandi Città a svolgere ancora i turni notturni e coprire così le 24 ore giornaliere.

In materia di sicurezza il Comune ha competenze limitate nell’ordinamento istituzionale italiano. All’Amministrazione Comunale spetta la collaborazione con Prefetto e Questore che sono Autorità Provinciali di Pubblica Sicurezza e Autorità tecnica di PSe che coordinano tutte le Forze di Polizia presenti sul territorio, individuando obiettivi e stabilendo le modalità tecnico-operative per il loro raggiungimento.

Al Comune rimane un ruolo di impulso, che costantemente esercita richiedendo la convocazione del Comitato Provinciale Ordine e Sicurezza Pubblica, al fine di portare all’attenzione del Prefetto e delle FF.OO. tutte quelle tematiche che l’Amministrazione Comunale ritiene necessario affrontare mediante la sinergia e la collaborazione di tutti i soggetti preposti (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, Guardia di Finanza, Polizia Municipale).

Il primo punto del programma di mandato dell’attuale Amministrazione è “**SICUREZZA: PRIORITA’ ASSOLUTA**”, avendo ben presente che cosa volesse dire un’affermazione così forte e rivendicando con forza tutto quello che è stato fatto in questi tre anni.

Il servizio di polizia municipale prosegue l’impegno del **servizio svolto 7 giorni su 7** e sull’arco delle 24 ore: un servizio che rappresenta anche un contributo al lavoro delle altre forze dell’ordine che operano sul territorio in totale collaborazione.

Nel 2020 il lavoro svolto dal Corpo di Polizia Municipale di Asti è stato molto diversificato:

- 2.953 provvedimenti di isolamento per il Covid
- 9.080 controlli effettuati per le misure anti contagio, di cui 5.395 a persone e 3.685 a locali, con 119 sanzioni a persone e 15 a esercizi pubblici.
- a questi dati si aggiungono 973 servizi mirati per il controllo del rispetto delle misure anti covid.

Nonostante il lavoro in più legato all’emergenza sanitaria, è continuato l’impegno sul fronte delle attività consuete della polizia municipale; ne sono un esempio i 60 servizi svolti in riferimento al Daspo urbano, che ha portato a 15 ordini di allontanamento, oppure le 479 sanzioni per divieto di sosta sugli stalli per i disabili, o, ancora, le 56 verifiche presso i campi nomadi, accanto a un controllo interforze.

Massima attenzione sul tema della **videosorveglianza cittadina**, quale **valida misura di prevenzione dal rischio criminalità**: sono oltre 100 le telecamere attive in città, il cui flusso di dati viene condiviso con le centrali operative di Questura e Carabinieri, si tratta di strumenti estremamente utili in molti tipi di indagini, dalla ricostruzione della dinamica di un incidente stradale all’individuazione di chi abbandona rifiuti sul territorio.

Gli uffici comunali sono al lavoro per implementare ulteriormente il sistema di videosorveglianza cittadino, per quanto riguarda la copertura sia di aree non ancora dotate di telecamere sia delle più importanti direttrici della città.

Le 105 telecamere oggi presenti in città sono tutte comprensive di contratto di manutenzione: un aspetto fondamentale, perché consente di intervenire tempestivamente di fronte a un eventuale malfunzionamento e di disporre di un sistema altamente performante.

Con il **progetto “Periferie sicure”** verranno installate telecamere “intelligenti” nelle maggiori direttrici cittadine, in grado di individuare le irregolarità nel momento in cui si stanno verificando e attraverso il “Decreto Salvini” altre nuove telecamere saranno posizionate in diverse zone della città.

Come precedentemente evidenziato, a causa della pandemia da covid-19, si è generata una crisi economica senza precedenti e l'emergenza sanitaria che stiamo affrontando con il conseguente lockdown di tutte le attività ha creato purtroppo un nuovo spazio di azione per la criminalità organizzata che svolge attività usuraie e una maggiore facilità di infiltrazione nelle imprese.

Il nostro territorio è stato recente teatro non solo dell'operazione *Game Over* che, con i suoi arresti, ha ricostruito un vasto giro di usura nell'astigiano, mettendo in luce condotte estorsive e minatorie finalizzate a ottenere la restituzione con interessi usurari delle somme consegnate agli usurati, ma anche dell'operazione *Barbarossa* che ha rilevato infiltrazioni n'dranghetiste fra Asti e Costigliole con relativo processo e condanne.

In un periodo in cui tanti piccoli imprenditori sono in crisi per la chiusura delle attività, sono **sempre meno le persone che denunciano casi di usura**, come risulta dall'analisi svolta dalle associazioni antimafia.

Per **contrastare tale rischio** la pagina della **Prefettura di Asti** indica un link per combattere efficacemente il fenomeno dell'usura; vi sono previsti due fondi di prevenzione e di solidarietà (oltre ad indicazioni su chi può farne richiesta e relativa domanda):

1) Il **Fondo di prevenzione**, istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, mette a disposizione dei Confidi (strutture consortili e cooperative formate, a livello locale, da rappresentanti delle categorie economiche e produttive) e delle Fondazioni antiusura, somme di denaro con le quali fornire alle banche garanzie sui prestiti concessi ai soggetti in difficoltà: operatori economici da una parte, singoli e famiglie dall'altra.

In particolare, gli operatori economici (artigiani, commercianti, piccoli imprenditori, ecc.) possono rivolgersi ai Confidi che abbiano costituito i fondi speciali antiusura. Le famiglie e i singoli possono, invece, indirizzarsi alle Fondazioni antiusura, riconosciute e iscritte in un apposito elenco del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

2) Il **Fondo di solidarietà** offre agli operatori economici, ai commercianti, agli artigiani, ai liberi professionisti che hanno denunciato gli usurai, l'occasione di reinserirsi nell'economia legale: un mutuo senza interessi da restituire in dieci anni, il cui importo è commisurato agli interessi usurari effettivamente pagati e, in casi di particolare gravità, può tenere conto anche di ulteriori danni subiti.

Nel corso del 2020 il Sindaco e l'Amministrazione hanno incontrato il Presidente della Fondazione Anti Usura La Scialuppa CRT- Onlus.

Durante l'incontro è emerso che dal 2011 la predetta Fondazione svolge attività di sostegno e di prevenzione all'usura anche nel territorio astigiano su segnalazione di associazioni, istituti di credito e tramite contatto diretto telefonico; mediamente si rivolgono alla stessa circa 25 persone all'anno che ottengono assistenza e consulenza gratuita e garanzie al fine della ristrutturazione dei propri debiti.

L'Amministrazione comunale si è resa disponibile ad **attivare i propri uffici quali “sentinelle” di potenziali vittime di usura**, nonché di fornire assistenza psicologica alle persone che contattano la fondazione.

È inoltre intenzione delle parti organizzare incontri e convegni di sensibilizzazione sul tema.

Sono auspicabili, **ulteriori misure di prevenzione**, quali potenziamento tavoli di confronto istituzionali, l'implementazione di campagne informative di sensibilizzazione su antiracket e usura.

Importante strumento, come **misura di prevenzione**, è il “**Controllo di vicinato**”, quale modello

concreto di sicurezza integrata e partecipata, nonché i “**Patti per la sicurezza urbana**”, firmati da molti Comuni che hanno costituito il presupposto per presentare richiesta di finanziamento per i sistemi di videosorveglianza comunali ai sensi del Decreto legge 14/2017 in materia di sicurezza urbana e del decreto interministeriale attuativo del 31 gennaio 2018.

Il PATTO PER LA SICUREZZA INTEGRATA E URBANA NELL’ASTIGIANO stipulato da Regione Piemonte, Prefettura di Asti, Provincia di Asti, Comune di Asti e ulteriori Comuni aderenti, registra l’impegno del Comune di Asti nel perseguire i seguenti **obiettivi**:

- implementazione dell'impianto di videosorveglianza urbana e controllo accessi alla città;
- miglioramento della rete di illuminazione pubblica mediante adozione di apparecchi che aumentino la qualità e il livello di illuminazione, dapprima, nel centro urbano e, poi, nelle frazioni;
- introduzione di nuove strutture per i ragazzi e l'attività sportiva all'aperto nei parchi e nelle periferie e riqualificazione di quelle esistenti;
- potenziamento del decoro e della sicurezza degli edifici scolastici e in generale degli spazi pubblici;
- mantenimento e sviluppo delle attività di *prevenzione della devianza giovanile*, anche attraverso iniziative per l'educazione alla legalità nelle scuole e attività dei servizi sociali di *contrasto del disagio dei minori, contrasto del disagio degli adulti e delle famiglie* (disoccupazione, problema casa, disagio economico, etc.), azioni di *contrasto dell'emergenza abitativa*;
- partecipazione alle attività SPRAR e di contrasto della tratta;
- partecipazione con la Regione Piemonte al bando per il superamento dei campi nomadi.

1.B. Analisi del contesto interno

Struttura organizzativa

Con riguardo al contesto interno, si tiene conto di dati e informazioni relativi alla situazione del personale dipendente e all’assetto organizzativo.

– *Risorse umane*

Si esprimono alcune considerazioni di sintesi, al fine di offrire un’idea immediata della situazione del personale a tempo indeterminato al 31/12/2020:

fascia di età	<30	31-40	41-50	oltre 50
dipendenti	12	49	145	285
percentuale	2,44	9,98	29,53	58,05

Totale 491 di cui 35,6% uomini e 64,40% donne

Tabella sintesi dipendenti per categoria e genere e fascia di età

CATEGORIA	<30		31-40		41-50		oltre 50		TOTALI
	u	d	u	d	u	d	u	d	
dirigenziale	0	0	0	0	2	0	4	1	7
D	0	1	1	6	7	13	26	41	95
C	1	7	13	23	30	68	31	104	277
B	1	1	4	1	11	10	31	27	86
A	0	1	0	1	1	2	5	16	26
TOTALI	2	10	18	31	51	93	97	189	491

Tabella valori percentuali dipendenti per categoria

CATEGORIA	n. dip.	%
dirigenziale	7	1,42
D	95	19,35
C	277	56,41
B	86	17,52
A	26	5,30
TOTALI	491	100

Tabella valori percentuali dipendenti per categoria

CATEGORIA	Tot. dip.	Tot.dip. u	Tot.dip. d	% u	% d
dirigenziale	7	6	1	85,71	14,29
D	95	34	36	35,79	64,21
C	277	75	202	27,08	79,92
B	86	47	39	54,65	45,35
A	26	6	20	23,08	76,92
TOTALI	491	168	323	34,22	65,78

Analizzando più in dettaglio i dati per età e sesso, emergono alcuni aspetti:

- 1) elevata femminilizzazione dell'Ente
- 2) età media dei dipendenti piuttosto alta.

La presenza femminile risulta maggiore nelle categorie A, C e D mentre è drasticamente esigua in quella dirigenziale.

Lo squilibrio anagrafico, che caratterizza tutta la Pubblica Amministrazione, è legato alle restrizioni in materia di assunzioni che si stanno susseguendo negli anni e al progressivo innalzamento dell'età pensionabile. Inoltre, proprio per il fatto che l'età media del personale della P.A. è piuttosto elevata, il ricorso alla mobilità tra enti, quale modalità preferenziale di reclutamento del personale, ha ulteriormente contribuito al mantenimento dello squilibrio anagrafico.

Per delineare il quadro delle risorse umane nel prossimo triennio, è utile fare riferimento alle informazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione.

Con riferimento all'**ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio 2019** è stato applicato solo parzialmente il turnover del personale collocato a riposo o cessato con altre motivazioni.

Si sono realizzate complessivamente **n. 24 assunzioni**: n. 10 Agenti Polizia Municipale con procedura concorsuale, n. 1 Esecutore Asili nido a seguito di selezione da Centro per l'Impiego, n. 1 Coordinatore Asili nido tramite utilizzo graduatoria di altro ente, n. 5 Operatore Servizi Generali con ruolo amministrativo prelevando da graduatoria vigente relativa alle categorie protette L. 68/99, n. 1 Istruttore amministrativo tramite utilizzo graduatoria di altro ente, n. 6 a seguito di procedure di mobilità (n. 2 Educatori Asili nido, n. 2 Istruttori amministrativi, n. 1 Operatore tecnico, n. 1 Funzionario tecnico) a fronte di **n. 33 cessazioni** (n. 2 Funzionario Amministrativo contabile, n. 3 Funzionario Tecnico, n. 6 Istruttore amministrativo, n. 4 Educatori Asili nido, n. 6 Agente di Polizia municipale, n. 2 Geometra, n. 5 Operatore Servizi Generali, n. 4 Operatore tecnico, n. 1 Esecutore) con un saldo negativo, riferito al personale a tempo indeterminato, di n. 7 unità.

E' stata espletata la procedura concorsuale per l'assunzione di unità nel profilo di Educatore di Asili nido, con conseguente approvazione della graduatoria (composta da n. 66 idonei) nel mese di dicembre.

È stata espletata la procedura di mobilità per la sostituzione di due unità di Geometra. Non è stata acquisita alcuna risorsa in quanto non sono pervenute domande.

È stata espletata la procedura di mobilità relativa all'assunzione di n. 2 unità di Operatore Tecnico, che entreranno in servizio nel 2020.

Sono inoltre stati assunti n. 2 Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 c. 1 TUEL (anche a seguito della richiesta di aspettativa senza assegni di 1 unità).

Sono in corso le procedure di mobilità per l'assunzione di ulteriori unità nei profili di Funzionario Amministrativo contabile, di Istruttore amministrativo e di Operatore Servizi generali.

E' in corso la stesura del bando di concorso pubblico per l'assunzione di n. 3 unità di Assistente sociale.

E' in corso l'assunzione di n. 1 ulteriore unità di Operatore Servizi Generali con ruolo amministrativo prelevando da graduatoria vigente relativa alle categorie protette L. 68/99.

La tabella di seguito riporta la suddivisione del personale in servizio al **31/12/2019**:

	Maschi	Femmine	Totale
Personale complessivo	175	323	498
Personale indeterminato	173	313	486
<i>di cui Part Time</i>	<i>11</i>	<i>43</i>	<i>54</i>
<i>di cui in distacco</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>3</i>
<i>di cui in comando</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>di cui in aspettativa senza assegni</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Personale a tempo determinato	3	10	13

ASSUNZIONI IN RUOLO COMPRESA MOBILITÀ ANNO 2019

	Maschi	Femmine	Totale
Personale complessivo	12	12	24

CESSAZIONI RUOLO COMPRESA MOBILITÀ ANNO 2019

TIPOLOGIA	UNITÀ		
	Maschi	Femmine	Totale
	19	14	33

Con riferimento alla programmazione dei fabbisogni e al reclutamento di personale, la **normativa** di riferimento attualmente è costituita dal D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i. e dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, di cui al Decreto del Ministro per la Semplicazione e la Pubblica Amministrazione del 27.07.2018.

Le facoltà assunzionali sono, ad oggi, definite dalle seguenti normative:

- l'art. 1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 che prevede l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- l'art. 3 D.L. n. 90/2014, come modificato dalla L. n. 26 del 28 marzo 2019;
- l'art. 33 comma 2 del DL 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, cd. "Decreto crescita", che determina nuove capacità assunzionali basate sul principio della "sostenibilità finanziaria" e, in particolare, prevede che "i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";
- il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" (G.U. 27/04/2020 n. 108), contenente la disciplina di attuazione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019, applicabile con decorrenza dal 20 aprile 2020 e, in particolare :
 - l'art. 1, contenente le definizioni di "spesa di personale" ed "entrate correnti" da considerare ai fini della determinazione del valore soglia;
 - l'art. 4, comma 1, ai sensi del quale il valore soglia (individuato ai sensi dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019) per la fascia demografica cui è riconducibile il Comune di Asti è pari a 27,6% ;
 - l'art. 6, comma 1, ai sensi del quale il valore soglia superiore per la fascia demografica cui è riconducibile il Comune di Asti è pari a 31,6%;
 - l'art. 6, comma 3, ai sensi del quale i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Il valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale registrata nel rendiconto 2019 e la media delle entrate correnti relative ai rendiconti 2019, 2018 e 2017 (considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione) è pari a **29,80 %** , percentuale compresa tra i valori soglia del citato Decreto Ministeriale.

La Programmazione triennale del fabbisogno di personale del Comune di Asti per il triennio 2020/2022 è stata approvata con D.C.C. n. 31 del 16/09/2019, acquisita nel Bilancio con D.C.C. n. 49 del 4/12/2019 e variata con nota aggiornamento DUP 2020/2022 con DCC n. 9 del 27/4/2020. La suddetta Programmazione è stata completamente rivista in occasione dell'applicazione del nuovo regime assunzionale basato sulla sostenibilità finanziaria nel mese di settembre in occasione della quarta variazione di Bilancio (DCC n. 35 del 28/09/2020).

Essa prevede:

2020

N° POSIZ.	CAT.	PROFILO PROF.LE	MODALITA' DI COPERTURA
1	D	Funzionario Amministrativo contabile	Progressione verticale mediante procedura ai sensi dell'art. 22 D.Lgs. n. 75/2017
1	D	Funzionario Tecnico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
3	D	Assistente sociale	Procedura concorsuale in corso
4 + ev. cessazioni	C	Educatore	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
3	C	Istruttore amministrativo	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
1	C	Istruttore amministrativo	Progressione verticale mediante procedura ai sensi dell'art. 22 D.Lgs. n. 75/2017
1	C	Istruttore informatico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	B	Operatore Servizi generali	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	B	Operatore Tecnico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato

2021

N° POSIZ.	CAT.	PROFILO PROF.LE	MODALITA' DI COPERTURA
2		Dirigente	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
3	D	Funzionario Amministrativo contabile	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato anche mediante procedura ai sensi dell'art. 22 D.Lgs. n. 75/2017
3	D	Funzionario Tecnico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato anche mediante procedura ai sensi dell'art. 22 D.Lgs. n. 75/2017
1	D	Specialista di vigilanza	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
5	C	Educatore	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
3	C	Istruttore amministrativo	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato anche mediante procedura ai sensi dell'art. 22 D.Lgs. n. 75/2017
2	C	Istruttore contabile	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
1	C	Istruttore tecnico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	C	Agente di Polizia municipale	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	B	Operatore Tecnico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
1	B	Operatore Servizi Generali	Da reperire attraverso le procedure di collocamento mirato (L. 68/99) (CENTRALINISTA)

1	B	Operatore Servizi Generali	Da reperire attraverso le procedure di collocamento mirato (L. 68/99) (INTELLETTIVO)
1	B	Operatore Servizi Generali	Da reperire attraverso le procedure di collocamento mirato (L. 68/99)
7	B	Operatore tecnico	Da reperire attraverso le procedure di collocamento mirato L. 68/99

2022

N° POSIZ.	CAT.	PROFILO PROF.LE	MODALITA' DI COPERTURA
2		Dirigente	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	C	Agente Polizia Municipale	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	C	Educatore	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	C	Istruttore amministrativo	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
3	B	Operatore Servizi generali	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato

Nel corso dell'esercizio 2020 è stato applicato totalmente il turnover del personale collocato a riposo o cessato con altre motivazioni. Questo è dovuto anche alla conclusione di procedure assunzionali avviate nel 2019 e terminate positivamente nel 2020 (si pensi in particolar modo alla conclusione della procedura concorsuale degli Educatori Asili nido avvenuta con D.D. n. 2505 del 10/12/2019 che ha approvato la graduatoria finale oltre alle procedure di mobilità di Istruttori amministrativi e Funzionari amministrativo contabili terminate con gli effettivi passaggi distribuiti nel primo semestre dell'anno, stante le necessità di concordare i termini di trasferimento delle altre amministrazioni).

Si sono realizzate complessivamente n. 49 assunzioni: n. 1 Funzionario Tecnico tramite utilizzo graduatoria di altro Ente, n. 3 Assistente sociale tramite stabilizzazione e n. 3 Assistente sociale tramite concorso pubblico, n. 3 Agenti Polizia Municipale da graduatoria vigente (che, con queste ultime unità, è esaurita), n. 10 Educatore Asilo nido part-time 18 ore da graduatoria vigente, n. 5 Istruttori amministrativi tramite utilizzo graduatoria di altro Ente, n. 1 Geometra tramite utilizzo graduatoria di altro Ente, n. 1 Istruttore tecnico tramite utilizzo graduatoria di altro Ente, n. 1 Istruttore informatico tramite utilizzo graduatoria di altro Ente, n. 3 Operatore Tecnico tramite utilizzo graduatoria di altro Ente e collocamento, n. 1 Operatore Servizi Generali con ruolo amministrativo prelevando da graduatoria vigente relativa alle categorie protette L. 68/99, n. 17 a seguito di procedure di mobilità (n. 5 Funzionari amministrativo-contabili, n. 6 Istruttori amministrativi, n. 4 Operatori Servizi Generali, n. 2 Operatore tecnico) a fronte di n. 45 cessazioni (n. 5 Funzionario Amministrativo contabile, n. 2 Funzionario Tecnico, n. 13 Istruttore amministrativo, n. 6 Educatori Asili nido e 1 Educatore prof.le, n. 3 Agente di Polizia municipale, n. 1 Istruttore Informatico, n. 2 Geometra/Istruttore tecnico, n. 8 Operatore Servizi Generali, n. 3 Operatore tecnico, n. 1 Esecutore).

E' stato assunto a tempo indeterminato con procedura di mobilità un Dirigente per il Settore Politiche sociali, istruzione e servizi educativi.

Sono stati infine approvati e pubblicati i seguenti avvisi:

- avviso di selezione interna per la progressione verticale del personale dipendente per n. 1 posto di Istruttore amministrativo – cat. C
- avviso di selezione interna per la progressione verticale del personale dipendente per n. 1 posto di Funzionario amministrativo/contabile – cat. D.

Le relative procedure verranno espletate nel corso dell'anno 2021.

La tabella di seguito riporta la suddivisione del personale in servizio al **31/12/2020**:

	Maschi	Femmine	Totale
Personale complessivo	169	328	497
Personale indeterminato	168	323	491
<i>di cui Part Time</i>	9	48	57
<i>di cui in distacco</i>	0	3	3
<i>di cui in comando</i>	0	1	1
<i>di cui in aspettativa senza assegni</i>	1	0	1
Personale a tempo determinato	1	5	6

ASSUNZIONI IN RUOLO COMPRESA MOBILITÀ ANNO 2020

	Maschi	Femmine	Totale
Personale complessivo	15	35	50

CESSAZIONI RUOLO COMPRESA MOBILITÀ ANNO 2020

TIPOLOGIA

	UNITÀ		Totale
	Maschi	Femmine	
	20	25	45

Nella tabella sottostante si evidenzia la previsione della spesa di personale per il triennio 2021-2023

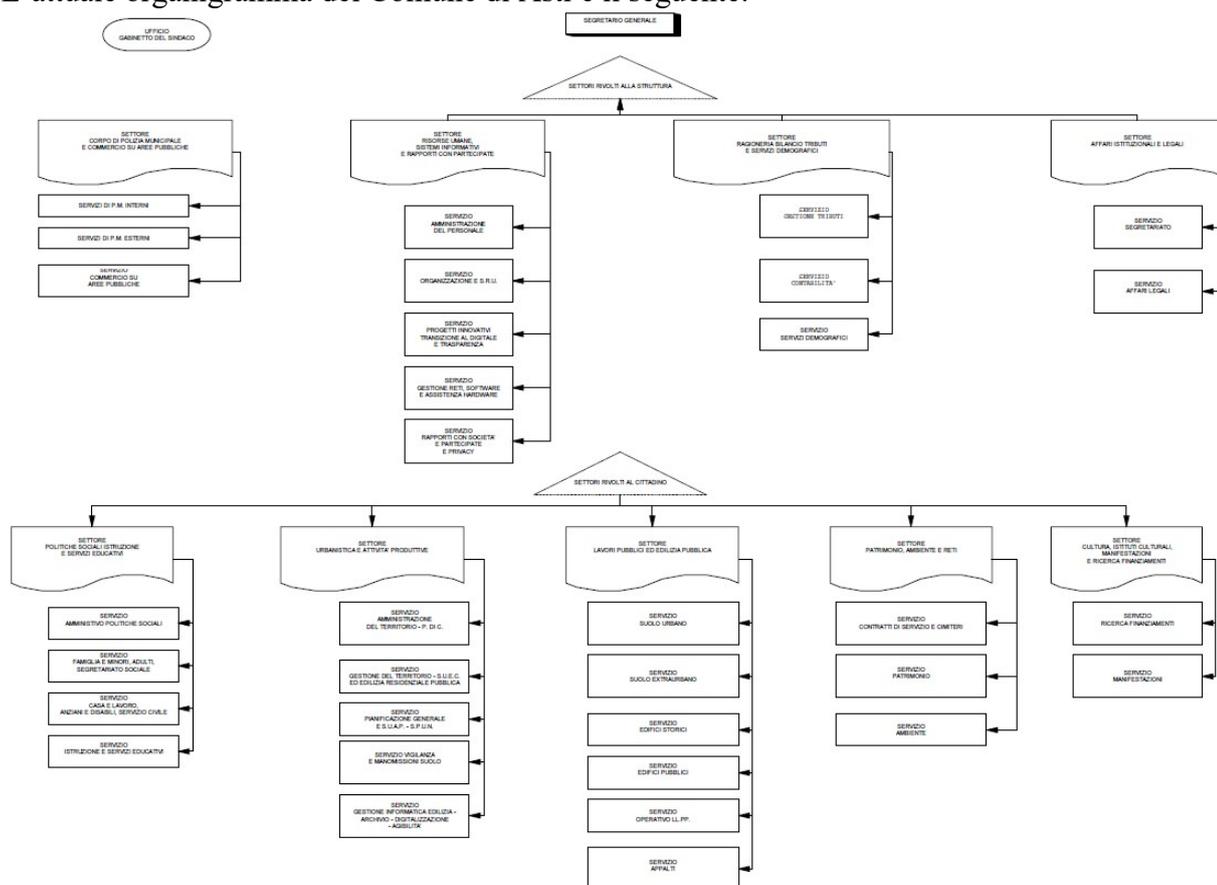
	ANNO	ANNO	ANNO	ANNO	ANNO	ANNO
Descrizione	Consuntivo 2018	Consuntivo 2019	Consuntivo 2020	Previsione 2021	Previsione 2022	Previsione 2023
INTERVENTO 1	18.982.441,23	18.649.151,28	18.222.293,09	18.804.821,38	19.074.021,87	19.074.021,87
Cassaintegrati	21.070,45	135.583,40	3.179,42	-	-	-
Buoni Pasto	108.097,93	195.000,00	235.000,00	195.000,00	195.000,00	195.000,00
Totale Intervento 1	19.111.609,61	18.979.734,68	18.460.472,51	18.999.821,38	19.269.021,87	19.269.021,87
INTERVENTO 3						
Formazione	37.567,40	39.490,75	34.294,60	37.000,00	37.000,00	37.000,00
Lavoro interinale	-	22.013,20	-	-	-	-
Cantieri di Lavoro			28.480,87	35.800,00	35.800,00	35.800,00
Missioni	13.909,70	24.287,80	7.510,46	15.000,00	15.000,00	15.000,00
Totale intervento 3	51.477,10	85.791,75	70.285,93	87.800,00	87.800,00	87.800,00
Rimborsi ad altri enti	-	13.817,65	32.269,61	33.773,05	33.773,05	33.773,05
Totale Intervento 9	-	13.817,65	32.269,61	33.773,05	33.773,05	33.773,05
IRAP	1.061.630,08	1.064.014,88	1.039.056,79	1.075.487,90	1.094.905,53	1.094.905,53
Totale spese personale	20.224.716,79	20.143.358,96	19.602.084,84	20.196.882,33	20.485.500,45	20.485.500,45

- Assetto Organizzativo

L'attuale assetto organizzativo vigente presso il Comune di Asti è stato definito con la D.G.C. n. 38 del 29/01/2019 in riferimento alla macrostruttura e alle declaratorie dei settori e con la D.G.C. n. 122 del 12/03/2019 relativamente alla microstruttura dell'Ente.

Si segnalano i seguenti aggiornamenti del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi: D.G.C. n. 52 del 11/02/2020 – modifica e aggiornamento titolo III “Modalità di conferimento di incarichi, consulenze e collaborazione a soggetti estranei all'Amministrazione” e titolo V “Norme specifiche sulla gestione dei rapporti di lavoro”.

L'attuale organigramma del Comune di Asti è il seguente:



Il contesto organizzativo dell'Ente tiene conto anche delle disposizioni in materia di finanziaria che impongono tagli e contenimenti delle spese, in particolare la L.244/2007 (legge finanziaria 2008) prevede all'art. 2, commi 594 e 595, che, ai fini del contenimento delle spese di funzionamento delle proprie strutture, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del DLgs 165/2001, adottino piani triennali per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo:

- delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- delle apparecchiature di telefonia;
- delle autovetture di servizio attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;
- dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali;

Il piano suddetto consta di quattro sezioni:

1. Razionalizzazione delle spese relative alla strumentazione informatica ed alle dotazioni strumentali a corredo delle stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
2. Razionalizzazione delle spese connesse alle reti di trasmissione dati, telefonia fissa e telefonia mobile;
3. Misure finalizzate alla razionalizzazione dei veicoli di servizio;
4. Razionalizzazione delle spese connesse ai beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali.

Si tratta di elementi che impattano in vario modo sulla macchina organizzativa.

Nell'ambito del contesto organizzativo, occorre osservare come nel corso degli ultimi anni sia aumentata la consapevolezza della rilevanza che la "salute organizzativa" (il benessere psicologico, sociale degli attori entro l'organizzazione) possiede nell'attivare un circolo virtuoso per le persone e per le organizzazioni stesse in termini di efficacia, produttività.

La Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione 23/4/2004 ha definito il benessere organizzativo come: "l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative".

In considerazione di quanto sopra si è ritenuto utile avviare una collaborazione tra la Città di Asti – Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane e l'Università di Torino – Dipartimento di Psicologia, siglata nel 2019 per lo svolgimento di una attività di ricerca/intervento finalizzata all'analisi del benessere organizzativo, mediante interviste. L'indagine, articolata in quattro fasi (progettazione, realizzazione delle interviste, elaborazione dei dati e restituzione degli stessi), ha l'obiettivo di costruire, mediante i dati raccolti, una diagnosi condivisa della cultura organizzativa, dei problemi e delle risposte possibili. Nel periodo ottobre – novembre 2019 sono state fatte più di duecento interviste, rese immediatamente anonime, a persone individuate secondo un campione rilevante ai fini dell'indagine e definito dall'Università. Nel corso del 2020 è stata effettuata, come programmato, la restituzione dei dati, elaborati e aggregati a livello di Settore, a cura di ciascun Dirigente.

Nel 2020 si è concluso inoltre il Progetto Riformattiva promosso dal Dipartimento della Funzione pubblica per sostenere gli Enti locali nell'implementazione della riforma della pubblica amministrazione (L. 124/2015 c.d. riforma Madia) la cui attuazione era stata affidata al Formez.

Il Comune di Asti in collaborazione con la società di consulenza PWC Italia PricewaterhouseCoopers, messa gratuitamente a disposizione dallo stesso Formez, ha definito e realizzato il piano operativo di amministrazione (POA) contenente gli obiettivi e i risultati da conseguire e le azioni attraverso le quali realizzarli. Di seguito si riportano le tabelle relative a obiettivi, risultati, criticità ed azioni contenute nella versione aggiornata del POA:

Tab. 1 – Obiettivi e risultati attesi correlati

Obiettivi del Piano	Risultati attesi	Indicatori	Target
1. Progettare e realizzare interventi di empowerment e di supporto al cambiamento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definizione di un insieme di iniziative volte a sensibilizzare tutte le risorse del Comune su: <ul style="list-style-type: none"> ○ rilevanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate; ○ integrazione della gestione del rischio nei processi di valutazione/ciclo di valutazione delle performance organizzative e individuali e individuazione di specifici obiettivi da inserire nel Piano delle Performance afferenti all'attuazione delle misure del PTPCT ○ Collaborazione con il RPCT 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condivisione di: <ul style="list-style-type: none"> ○ un approccio per la "messa a terra" di incontri/workshop volti ad allineare i Change Agent sull'obiettivo ○ una proposta di aggiornamento dello SMIVAP coerente con gli obblighi previsti in materia di anticorruzione 	<p>n. 1 materiale di allineamento per workshop</p> <p style="text-align: center;">ON</p>

2. Migliorare la fruibilità e la completezza degli strumenti di misurazione della performance organizzativa ed individuale	▪ Definizione di un modello standard di “carta dei servizi”, adeguato ad essere adottato dai servizi dell’Ente	▪ Condivisione di un documento di analisi relativo alle Carte dei Servizi utilizzate da Amministrazioni similari	ON
	▪ Identificazione di punti di forza/aree di miglioramento rispetto agli obiettivi di performance formulati dall’Amministrazione nell’ambito del settore pilota selezionato	▪ Individuazione di una struttura standard di riferimento	ON
		▪ Report Analisi Obiettivi	ON

Tab.2 - Criticità

Criticità/rischi possibili	Grado di rischio	Soluzioni previste
Mancata partecipazione alla fase di sperimentazione da parte degli stakeholder individuati	Medio/Basso	▪ Azioni mirate di comunicazione volte ad un maggiore coinvolgimento degli stakeholder
Resistenza al cambiamento	Medio	▪ Realizzazione di un percorso di cultural change volto a supportare l'adozione delle novità introdotte

Tab 3. – Azioni e attività

Azioni	Attività	Output previsti	DATA INIZIO	DATA FINE	Uffici coinvolti	Modalità di coinvolgimento
Azione 1: Migliorare il grado di consapevolezza, di tutta la struttura organizzativa, sull’integrazione tra la gestione delle performance e la prevenzione della corruzione						
1.1	Analisi dell’attuale livello di consapevolezza degli impatti del Piano Nazionale Anticorruzione sulla performance organizzativa e individuale		02/01/2020	17/02/2020	Gruppo di lavoro	Organizzazione di incontri, scambio di informazioni e raccolta feedback
1.2	Definizione di un piano di iniziative di formazione e sensibilizzazione (webinar, tavole rotonde, ...)	Materiale formativo/ Ciclo di Webinar	17/02/2020	14/05/2020		
Azione 2: Revisione degli strumenti utili alla valutazione della performance organizzativa						
2.1	Ricerca e analisi sulle tipologie di carte dei servizi utilizzate da amministrazioni similari		04/11/2019	13/11/2019	Gruppo di lavoro	Scambio di informazioni e feedback
2.2	Consolidamento della struttura di una nuova carta dei servizi	Proposta di format/struttura Carta dei servizi	02/12/2019	31/12/2019		

2.3	Analisi degli obiettivi di performance definiti dall'Amministrazione per il settore di sperimentazione prescelto, con identificazione di eventuali punti di forza/ aree di miglioramento	Report Analisi Obiettivi	21/01/2020	31/12/2020		
Azione 3: Progettazione di un modello di partecipazione attiva del cittadino da utilizzare come ulteriore strumento nella valutazione della performance dell'ente						
3.1	Analisi di benchmark tra le amministrazioni sui temi della customer satisfaction e delle modalità di integrazione degli esiti nei processi di misurazione e valutazione delle performance. Condivisione delle best practice	Benchmark report	04/11/2019	13/12/2019	Gruppo di Lavoro	Scambio di informazioni e feedback
3.2	Lettura e analisi delle risultanze ed evidenze numeriche derivanti dalla somministrazione dei Questionari di Customer Satisfaction in uso presso l'amministrazione per alcuni settori di sperimentazione	Analisi questionario CS	13/12/2019	31/12/2020		
3.3	Aggiornamento dello SMIVAP attraverso la predisposizione di una sezione dedicata alla valutazione esterna	Vademecum Valutazione esterna	24/01/2020	31/12/2020		
Azione 4: Identificare un sistema idoneo a gestire il ciclo della performance						
4.1	Identificare un modello di integrazione tra il ciclo della performance e gli altri sistemi in uso presso l'amministrazione, attraverso lo scouting dei sistemi informativi in uso presso altre PA	Report Schede Applicativi	01/04/2020	30/06/2020		Tavolo di approfondimento

Nel 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria le pubbliche amministrazioni hanno dovuto necessariamente ricorrere al "lavoro agile", modalità organizzativa del lavoro specificatamente disciplinata per le Pubbliche Amministrazioni con la Legge 81/17, da prima come modalità privilegiata e poi, in conseguenza dell'aggravarsi dell'emergenza, come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, attuata in forma semplificata prescindendo anche dalla definizione di modelli organizzativi. Nella prima fase il Comune di Asti si è attivato immediatamente con modalità organizzate (circolare delle Risorse Umane in data 27/02/2020) mediante richiesta, accordo, informativa in materia di sicurezza e comunicazione al portale del Ministero del Lavoro. Con successive circolari sono state ulteriormente dettagliate le istruzioni precedentemente fornite anche per quanto riguarda la rendicontazione giornaliera dell'attività da parte del lavoratore in smart working, già prevista nel modulo di domanda. In risposta all'evolversi della situazione epidemiologica si è ulteriormente rafforzato il ricorso allo smart working quale misura di contenimento del contagio disponendo che svolgessero in presenza solo le attività indifferibili. Con determinazione adottata dalla Dirigente del Settore Risorse Umane n. 517 dell'1/04/2020 è stata attivata la modalità di prestazione lavorativa in lavoro agile o smart working quale forma organizzativa della prestazione lavorativa ordinaria nella contingenza dell'emergenza sanitaria ed è stato approvato il disciplinare del "Lavoro Agile in Emergenza". Tra le varie indicazioni contenute in detto disciplinare si evidenziano quelle relative all'organizzazione del lavoro in modalità agile svolto dai dipendenti da parte dei dirigenti a cui compete la definizione delle attività, dei criteri e dei tempi di monitoraggio che deve essere operato in modo mirato e costante, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa. Al riguardo si dà atto che il riscontro dell'attività svolta da tutti i dipendenti che lavorano in modalità agile è stato realizzato efficacemente mediante la puntuale rendicontazione quotidiana degli stessi. Dal 15/09/2020, secondo le previsioni del cosiddetto decreto Rilancio, è terminata la disposizione in base alla quale si limitava la presenza dei dipendenti pubblici in ufficio alle sole attività indifferibili e si è attuato un graduale riavvio delle attività prevedendo da parte dei dirigenti l'organizzazione dello smart working secondo le necessità dei rispettivi settori con riferimento alle attività che non impongano la presenza fisica, assicurando la presenza in ufficio a rotazione su tutte le giornate nel rispetto dei Protocolli di Sicurezza. Da ottobre 2020 e fino alla cessazione dello stato di emergenza, il lavoro agile è una delle attività ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni.

Ai fini del passaggio dalla fase emergenziale a quella ordinaria nel 2021 è prevista la redazione del Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA), ai sensi dell'art. 14, comma 1, della Legge 7/08/2015 n. 124 come modificato dall'art. 263, c. 4 bis, del D.L. 19/05/2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 17/07/2020 n. 77, attraverso cui individuare modalità organizzative e gestionali, funzionali a un progressivo sviluppo del lavoro agile.

- *Contenzioso*

In questi ultimi anni l'andamento del contenzioso dell'Ente ha subito una flessione in termini quantitativi, sebbene l'oggetto dei procedimenti pendenti sia rimasto per lo più immutato.

Nell'ambito della giurisdizione del Giudice Amministrativo, i giudizi riguardano in prevalenza la materia urbanistica (es. ricorsi avverso dinieghi di sanatoria, ordinanze di demolizione, etc.) con un esito generalmente favorevole all'Ente; mentre i giudizi in materia di appalti sono sporadici e anche questi hanno avuto sostanzialmente un esito favorevole al Comune (in particolare, nel corso del 2020 non è stato impugnato alcun provvedimento di affidamento di appalti/concessioni per lavori, servizi o forniture e la media è inferiore ad un ricorso all'anno).

Vi è stato peraltro, il primo in diversi anni, un ricorso in materia di accesso agli atti; si è trattato dell'impugnazione di un diniego parziale di accesso all'offerta tecnica dell'aggiudicatario di un appalto per lavori promosso dal concorrente secondo in graduatoria, che ne aveva chiesto copia

integrale al fine di tutelare i propri interessi in giudizio, tuttavia nonostante abbia ottenuto l'accesso come richiesto non ha poi impugnato l'aggiudicazione.

Il contenzioso rientrante nella giurisdizione del Giudice Ordinario riguarda in prevalenza cause per risarcimento danni patrimoniali e non patrimoniali per pretesa responsabilità extracontrattuale da cose in custodia e/o da fatto illecito (es. richieste di risarcimento danni per lesioni o danni materiali per pretese anomalie stradali), oltre a cause di opposizione a verbali di accertamento violazioni al Codice della Strada (una media di circa 1,5 % delle violazioni accertate per anno) e di opposizione a cartelle di pagamento per sanzioni amministrative per violazioni al Codice della Strada andate a ruolo (nel 2020 in numero di tredici).

Altra parte del contenzioso riguarda la materia dei tributi locali e si svolge innanzi al Giudice Tributario.

Sul fronte penale nel corso del 2020 il Comune di Asti:

- vi sono state denunce di fatti di reato per abusi edilizi, per resistenza/oltraggio a pubblico ufficiale, per reati previsti dal Codice della Strada o per lesioni derivanti da incidenti stradali, per abbandono di rifiuti, per furto, per inottemperanza agli obblighi scolastici, etc;
- ha sporto una denuncia-querela per fatti di natura diffamatoria alludenti a pretesa collusione di alcuni dipendenti;
- a titolo di persona offesa, ha ricevuto la notificazione di tre decreti di citazione a giudizio per reati in materia urbanistica e uno per falsa attestazione in un documento di gara (DGUE) da parte di un concorrente.
- si è costituito parte civile nell'ambito del processo penale relativo alla c.d. "Operazione Barbarossa" (cfr. precedente punto 1 – lett. c).

1.C –Mappatura dei processi

Come già anticipato nel paragrafo "*Redazione del PTPCT 2021-2023*" del presente Piano, il Comune di Asti, nel corso del 2018, ha perfezionato la **mappatura dei procedimenti** di competenza dell'ente, che è stata la base di partenza per l'elaborazione dei Piani finora adottati. In considerazione delle novità introdotte dall'Allegato 1 al PNA 2019, in particolare, relativamente all'*"aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno ... la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi"*, il RPCT ha ritenuto necessario procedere a **disegnare la mappatura dei processi** di cui il Comune era sprovvisto, modificando, conseguentemente, l'impostazione finora seguita nella redazione del Piano.

A tal fine si è quindi proceduto, partendo dalla documentazione esistente (tra cui organigramma e declaratorie delle attività dei settori del Comune) a effettuare una prima catalogazione, in **macro aggregati**, dell'attività svolta da ciascun settore, traendo spunti utili dal confronto con situazioni analoghe e tenendo comunque conto delle caratteristiche specifiche dell'organizzazione del Comune di Asti, nonché dei procedimenti amministrativi, già rilevati per la predisposizione dei Piani precedenti, raggruppandoli, secondo criteri di omogeneità, per giungere a identificare un primo elenco completo dei processi svolti dagli uffici del Comune.

Tale prima fase è stata svolta dall'ufficio di supporto al RPCT, al fine di sviluppare un modello dai contenuti omogenei e uniformi da sottoporre alle valutazioni dei dirigenti competenti per ogni settore, essendo i principali soggetti che detengono una precisa conoscenza di come si configurano i processi decisionali e i profili di rischio che possono presentarsi. Ai dirigenti è stato, in seguito, presentato e illustrato il lavoro, invitando gli stessi e/o i loro referenti a valutarne il contenuto

integrandolo o modificandolo con i processi eventualmente mancanti.

Raccolte le osservazioni, si è riscontrato che la maggior parte dei dirigenti ha valutato positivamente la mappatura, solo alcuni hanno formulato la richiesta di modifiche e/o integrazioni, in particolare, di seguito si elencano le maggiormente significative:

- il settore Urbanistica ed Edilizia pubblica ha accorpato in un unico processo “*Pianificazione generale del territorio*” e “*Varianti specifiche, accordi per la trasformazione del territorio*”
- il settore Servizi sociali ha accorpato i processi “*Programmazione e gestione dell’area anziani*” e “*Programmazione e gestione dell’area disabilità*” in un unico processo denominato “*Programmazione e gestione area socio-sanitaria (non autosufficienza)*”; il processo “*Programmazione e gestione dei servizi per la casa*” e il processo “*Programmazione e gestione dei servizi per il lavoro*” sono stati accorpato in un unico processo denominato “*Programmazione e gestione del disagio abitativo*”; è stato inserito il processo “*Gestione interventi economici e nuove povertà*”
- il settore Risorse umane ha inserito il processo “*Gestione istituti contrattuali*” declinato nelle relative attività; ha modificato le attività relative al processo “*Collocamento a riposo del personale*”; ha integrato gli eventi rischiosi in merito al processo “*Autorizzazione svolgimento incarichi esterni art. 53 d.lgs. 165/01*” e infine ha riscritto le attività relative al processo “*Gestione dei rapporti con organismi pubblici di diritto pubblico o privato controllati/partecipati o vigilati*”.
- Il settore Lavori pubblici ha inserito un nuovo processo “*Gestione economato*”

Per il PTPCT 2021-2023 la mappatura dei processi è stata impostata sulla base dei principi di gradualità, flessibilità e gestibilità.

Il principio della **gradualità**, determinato anche dal particolare e difficile periodo emergenziale che ha ridotto le risorse disponibili, ha comportato la scelta di identificare tutti i processi dell’amministrazione con una descrizione solo parziale delle attività.

A tal riguardo, il RPCT, dopo aver completato il sopra citato elenco dei processi svolti dall’Ente, ha ritenuto di individuare un solo settore per il quale ha reputato prioritario **declinare i processi identificati nelle attività** che lo compongono, in considerazione del numero di Servizi al suo interno, dei processi che afferiscono ad aree di rischio ritenute maggiormente sensibili e delle segnalazioni che in passato hanno richiamato l’attenzione del Responsabile stesso.

Tale dettagliata analisi, svolta per il settore “*Risorse umane, Sistemi informativi e Rapporti con le partecipate*”, sarà sviluppata e completata anche per i restanti settori dell’Ente nel corso del corrente anno.

In attuazione del principio della **flessibilità** è stato adottato, nell’individuazione dei processi e delle attività, laddove dettagliate, un buon grado di approfondimento al fine di porre in evidenza i possibili ambiti in cui possano trovare spazio comportamenti a rischio corruttivo.

L’analisi del rischio è stata poi effettuata nel rispetto del principio della **gestibilità** raggruppando più procedimenti e/o attività in un unico processo, anche al fine di rendere il lavoro più fruibile.

L’ultima fase della mappatura dei processi concerne la **rappresentazione** dei seguenti elementi descrittivi che sono stati riportati all’interno di un file di excel (una pagina per ogni settore):

- settore
- area di rischio
- descrizione del processo,
- responsabile del processo
- descrizione attività che compongono il processo (solo per il settore “*Risorse umane, Sistemi informativi e Rapporti con le partecipate*”).

2. IDENTIFICAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

L'allegato 1 al PNA 2019 definisce la valutazione del rischio come “... *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)*”.

Seguendo le indicazioni metodologiche suggerite dal PNA, l'attività di individuazione dei **comportamenti a rischio** è stata condotta con analiticità per ciascun processo, nonché per ogni attività del settore esaminato (Risorse umane, Sistemi informativi e Rapporti con le Partecipate).

Come primo passaggio è stato descritto il potenziale comportamento che individua un fenomeno di corruzione o sono state riportate azioni finalizzate a ottenere vantaggi illeciti attraverso corruzione o abusi del ruolo ricoperto. Successivamente si sono individuati i **fattori abilitanti**, “*ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione*”.

Si è proceduto, quindi, a stimare il livello di esposizione al rischio per ciascun processo (o attività) nel rispetto dei principi guida richiamati nel PNA 2019 e secondo un criterio generale di prudenza, evitando la sottostima del rischio.

I criteri adottati per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi sono tradotti operativamente in indicatori di rischio, in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti, che di seguito si riportano:

INDICATORI UTILIZZATI

1) Livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;

- alto: interessi e benefici consistenti
- medio: interessi e benefici modesti
- basso: interessi e benefici scarsi o irrilevanti.

2) Grado di discrezionalità del decisore interno alla P.A. : la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto a un processo decisionale altamente vincolato;

- alto: ampia discrezionalità
- medio: apprezzabile discrezionalità
- basso: modesta discrezionalità

3) Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è già stata oggetto di eventi corruttivi in passato nell'ente o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quell'attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi (valutabile tenendo conto, ad esempio, di eventuali provvedimenti dell'autorità giudiziaria, di provvedimenti disciplinari ecc.)

4) Opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio (valutabile, ad esempio, attraverso eventuali rilievi da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) e/o del Nucleo di valutazione in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza, osservazioni da parte del Segretario generale in merito alla regolarità amministrativa degli atti)

5) **Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del Piano:** la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità (misurabile, ad esempio, attraverso la maggiore o minore puntualità o i ripetuti ritardi, da parte del dirigente, a riscontro delle richieste da parte del RPCT nelle diverse fasi che contraddistinguono il Piano)

6) **Grado di attuazione delle misure di trattamento:** l'attuazione di misure di trattamento si associa a una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi (misurabile, ad esempio, mediante il più o meno puntuale monitoraggio circa l'adozione delle misure di prevenzione contenute nel PTPCT da parte del dirigente);

- alto: il dirigente ha ommesso o effettuato il monitoraggio con consistente ritardo e non fornendo elementi sullo stato di attuazione delle misure
- medio: il dirigente ha effettuato il monitoraggio con lieve ritardo e non fornendo elementi sullo stato di attuazione delle misure
- basso: il dirigente ha effettuato il monitoraggio puntualmente e fornendo in maniera esaustiva l'attuazione delle misure.

•

Ogni settore dell'Ente pertanto ha operato secondo le seguenti fasi:

- **misurazione** del valore per ogni indicatore di rischio sopra descritto, scelto sia attraverso dati oggettivi, sia attraverso dati di natura soggettiva, mediante l'utilizzo di una scala di misura articolata in ALTO/MEDIO/BASSO;
- **sintesi** dei valori rilevati per ogni indicatore di rischio nella fase precedente, attraverso l'impiego di un indice di posizione, denominato "Moda", ovvero il valore che si presenta con maggiore frequenza.

Dopo aver attribuito i valori ai singoli indicatori di rischio e aver proceduto alla elaborazione del loro giudizio sintetico (Moda) si è proceduto a motivare il giudizio espresso.

Anche tale impostazione è stata rappresentata nel file excel (già citato al precedente punto 1C) appositamente predisposto.

3. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Nel precedente Piano 2019 del Comune di Asti era stata sviluppata una strategia volta a neutralizzare il rischio, con appositi strumenti di prevenzione e di controllo.

In particolare, il Segretario Generale/Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) aveva predisposto nel PTPCT 2019-2021 un 'Catalogo dei rischi e delle misure di prevenzione' così articolato:

- ✓ Aree di rischio obbligatorie
- ✓ Aree di rischio generali
- ✓ Aree di rischio specifiche

Questo Catalogo conteneva un'identificazione dei rischi e delle relative misure di prevenzione considerati trasversali e pertanto comuni a tutte le aree di rischio obbligatorie, generali e specifiche.

Nel PTPCT 2020-2022 il Registro degli eventi rischiosi (che sostituiva il precedente Catalogo) era stato articolato nelle aree di rischio sopra indicate, presentando misure di carattere generale insieme a quelle specifiche, la cui applicazione deve essere costantemente monitorata anche per apportare gli interventi correttivi che potrebbero rendersi necessari.

Il suddetto **Registro non risulta allegato al presente Piano** in quanto, come già evidenziato nel paragrafo "Redazione del PTPCT 2021-2023", sarà oggetto, nel corso del corrente anno, di una completa revisione.

Nel presente Piano si è continuato a tenere presente la classificazione per tipologia delle svariate misure di prevenzione previste nel PNA 2019 e precisamente:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (*lobbies*).

3.A– Identificazione delle misure di carattere generale

E' identificata una serie di misure e strumenti che meglio possano prevenire, controllare e contrastare il rischio di comportamenti 'distorti' dal modello legale e quindi di cattiva amministrazione nei diversi processi dell'Ente.

Le misure di contrasto sono innumerevoli e si possono individuare come di seguito indicato:

a) Codice di comportamento

Con deliberazione della Giunta comunale n. 633 del 17/12/2013 (successivamente modificata con D.G.C. n. 354 del 21/7/2015) è stato approvato il Codice di comportamento del Comune di Asti in ossequio a quanto disposto dall'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Tale Codice è stato predisposto declinando le regole del Codice generale (di cui al D.P.R. 62/2013), tenendo conto delle indicazioni espresse dall'ANAC, cercando comunque di specificare indirizzi e modalità comportamentali che tenessero conto delle specificità proprie del Comune di Asti e dell'esperienza amministrativa concreta, prevedendo principi e regole di condotta semplici e concreti, idonei a indurre comportamenti organizzativi virtuosi, raccomandando modalità di svolgimento dell'attività finalizzate al soddisfacimento degli utenti, al rispetto della dignità dei lavoratori e alla tutela dell'immagine del Comune promuovendo a tali fini condotte esemplari ispirate a buone prassi.

Il Codice di comportamento ha inoltre recepito le disposizioni in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti.

A tal proposito, oltre alle circolari già emanate nel corso dell'anno 2018, tra cui si segnala quella in data 1 marzo 2018 avente ad oggetto "conflitto di interessi – indicazioni", nel corso dell'anno 2019, il RPCT ha fornito ai dipendenti indicazioni circa la correttezza delle condotte da tenere nell'espletamento dell'attività lavorativa. Al riguardo si segnala la circolare, in data 7/8/2019 (pronet 125000), con la quale sono state fornite raccomandazioni circa l'utilizzo degli automezzi di proprietà comunale rammentando l'obbligo della puntuale e tempestiva compilazione dei c.d. libri macchina e si è altresì raccomandato ai dirigenti di porre in essere un'adeguata attività di controllo e vigilanza e le necessarie misure organizzative finalizzate a garantire l'osservanza dell'orario di lavoro suggerendo l'istituzione, presso ogni ufficio, di un registro nel quale annotare le entrate e le uscite effettuate dal personale che si deve assentare per motivi di servizio.

Con circolare pronet n. 101801 del 31 luglio 2020, si sono rammentate le prescrizioni suddette, raccomandandone la scrupolosa osservanza e si è richiesto a tutti i dirigenti di relazionare circa lo stato di attuazione delle misure previste, le azioni svolte e le eventuali criticità riscontrate.

Occorre, inoltre introdurre il dovere, per tutti i dipendenti, di segnalare all'Amministrazione l'avvio di procedimenti penali a proprio carico, come indicato dall'Anac nelle Linee guida di cui alla

delibera n. 215/2019 in materia di rotazione straordinaria.

Il contenuto dell'attuale Codice deve infine essere rivisto tenendo in considerazione le Linee guida dell'Anac approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020. A tal fine è stato richiesto al settore Risorse umane di avviare i lavori per l'adeguamento e l'integrazione del Codice del Comune di Asti attraverso un processo di analisi delle tecniche di redazione consigliate nella citata delibera Anac, predisponendo una prima bozza. Al riguardo la dirigente del settore Risorse umane ritiene utile inserire, come richiesto da Sindaco e Assessore competente riferimenti relativi al miglior rapporto con la cittadinanza e l'utenza anche in relazione ai contatti telefonici e alla reperibilità in genere e inoltre coinvolgere i singoli dirigenti nella sensibilizzazione dei doveri dei dipendenti rappresentati nel Codice medesimo.

In merito alla revisione del Codice sono stati anche formulati alcuni spunti finalizzati a realizzare un coordinamento tra il Codice e il Sistema di valutazione e misurazione della performance attraverso la previsione di:

- incidenza negativa nella valutazione della performance individuale del dirigente nel caso sia accertata la violazione del codice di comportamento (a prescindere dal livello di raggiungimento degli altri risultati);
- incidenza positiva nella valutazione della performance individuale del dirigente valorizzando le norme del codice di comportamento che fanno riferimento al dovere di operare garantendo l'efficienza, l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa mediante la previsione di obiettivi di performance collegati alla gestione del personale quali:
 1. dovere del dirigente di curare il benessere organizzativo: traducendo tale previsione generale in obiettivi specifici misurabili e apprezzabili in sede di verifica della performance;
 2. dovere del dirigente di diffondere la conoscenza del contenuto del codice di comportamento fra il personale e adesione dei destinatari al sistema di principi e valori in esso contenuto: traducendo tale previsione generale in azioni attese ed effetti misurabili.

Ha quindi valenza sulla performance organizzativa dell'Ente il rigoroso rispetto da parte dei dirigenti e dei dipendenti dei doveri di comportamento previsti dal Codice nazionale di cui al D.P.R. 63/2013 e al Codice approvato dal Comune nonché, per i dirigenti, il corretto utilizzo dei poteri disciplinari in merito al quale si effettuano verifiche nel corso dell'anno e la verifica circa il rispetto dei citati codici anche da parte di consulenti e collaboratori.

b) Conflitto di interessi

La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione del conflitto di interessi.

La situazione del conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione a prescindere che a essa segua o meno una condotta impropria.

Il tema della gestione dei conflitti di interesse è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 della Costituzione.

Esso è stato affrontato dalla legge 190/2012 mediante norme che attengono a diversi profili quali:

- astensione in caso di conflitti di interesse;
- ipotesi di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico disciplinate dal d. lgs. 8/4/2013, n. 39;
- adozione dei codici di comportamento;
- divieto di *pantouflage*;
- autorizzazione a svolgere incarichi extraistituzionali;
- affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti ai sensi dell'art. 53 del d.lgs.

165/2001.

In merito all'astensione del dipendente in caso di conflitti di interesse, sono state introdotte alcune disposizioni tra cui si segnalano l'art. 6 bis della legge 7/8/1990, n. 241 e gli articoli 6 e 7 del Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici, cui hanno fatto seguito anche le disposizioni contenute nel Codice di comportamento del Comune di Asti.

La materia è stata anche oggetto di una specifica circolare del 1/3/2018, n. 23043, da parte del RPCT, circa le attestazioni da riportare nella redazione delle determinazioni dirigenziali.

Con circolare del medesimo Responsabile n. 114917 del 23/7/2019, si è data notizia ai dirigenti dell'Ente delle Linee guida n. 15, approvate dall'Anac con delibera n. 494 del 5/6/2019, aventi a oggetto "*Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici*".

Nella citata circolare si richiedeva ai dirigenti stessi di formulare proposte e fornire indicazioni circa le misure di contrasto al rischio da inserire nel PTPCT.

Facendo seguito alla sopracitata nota 23043/2018, con nota prot. n. 99017 del 28/7/2020, sono state fornite ai dirigenti e ai responsabili di servizio alcune raccomandazioni sul tema e, in particolare, è stato rammentato che, in tutti i casi in cui debba essere dichiarata l'insussistenza di conflitto di interessi, tale dichiarazione deve essere resa per iscritto e riportata all'interno del testo del provvedimento, se si tratta di provvedimenti a firma del medesimo soggetto interessato (come le determinazioni dirigenziali) o redatta in apposita nota separata e inserita in modalità "no web" nel fascicolo informatico del provvedimenti, se si tratta di provvedimenti adottati da organi diversi dal dichiarante (come accade per le deliberazioni della Giunta comunale) garantendone così l'archiviazione e la conservazione. Inoltre, al fine di uniformare la stesura dei provvedimenti, sono state fornite precise indicazioni circa le frasi da riportare al riguardo nei testi delle proposte di deliberazione.

La materia risulta poi oggetto di osservazioni e rilievi anche in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa, in occasione del quale si sottolinea la necessità di porre particolare attenzione al rispetto delle disposizioni di che trattasi.

In argomento, tenuto conto anche delle indicazioni formulate nel PNA oltreché delle citate Linee guida, si sono evidenziate già in precedenza le seguenti attività da svolgere in materia, a cui tutti gli uffici sono invitati a porre cura e attenzione, assicurandone l'attuazione negli ambiti di rispettiva competenza:

- acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP;
- monitoraggio della situazione attraverso l'aggiornamento, con cadenza biennale 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 già presentate;
- proposta da parte di ciascun dirigente di casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi che saranno inserite in allegato al Piano;
- in merito alla ricezione e alla valutazione delle eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi presentate, si prevede che:
 - o per i dirigenti la competenza è del Segretario generale;
 - o per i vertici politici la competenza è del Segretario generale;
 - o per i consulenti la competenza è di ciascun dirigente "*ratione materiae*";
 - o per il Segretario generale la competenza è del Sindaco, che si avvale del dirigente del Settore Risorse umane e del Vice Segretario generale, anche ai fini dell'individuazione di un eventuale sostituto;
- utilizzo degli appositi moduli predisposti dal competente ufficio per agevolare la presentazione

- tempestiva di dichiarazioni di conflitto di interessi;
- attività di sensibilizzazione del personale secondo modalità stabilite da ciascun dirigente, all'interno di ogni settore, al rispetto di quanto previsto in materia dalla legge 241/90 e dal codice di comportamento, come già avvenuto con le citate circolari rivolte a tutta l'Amministrazione.

Si raccomanda inoltre a tutti i settori di svolgere verifiche ed effettuare controlli a campione circa le ipotesi in cui il rimedio dell'astensione possa rivelarsi non sufficiente, tenendo conto del contenuto dell'incarico da conferire e del tipo di attività che il soggetto deve svolgere.

In merito all'accertamento dell'assenza di conflitti di interesse con specifico riguardo ai consulenti, si sono previste le seguenti misure, invitando tutti i dirigenti a porvi attenzione e a darvi attuazione nelle attività di rispettiva competenza:

- predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, 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;
- rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
- aggiornamento periodico (anche in relazione alla durata dell'incarico) della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi sorta successivamente al conferimento dell'incarico;
- consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica;
- acquisizione di informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprono cariche, previa informativa all'interessato;
- audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche;
- controllo a campione da parte del RPCT dell'avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, comma 14, del d. lgs. n. 165/2001.

Menzione a parte, merita, poi, la materia del conflitto di interessi in riferimento ai contratti pubblici per i quali occorre valutare con attenzione eventuali misure specifiche da porre in essere quali lo svolgimento di attività di formazione e sensibilizzazione del personale.

Apposite disposizioni devono inoltre essere previste per adeguare i regolamenti sulla costituzione delle commissioni affidamenti o concorsi.

In merito a tale ultimo argomento, come rammentato nel PNA, l'art. 35 bis del d. lgs. 165/2001, prevede, 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:

- di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- 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;
- 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'art. 3 del d.lgs. 39/2013, *Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione*, dispone il divieto di ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati ove siano intervenute condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

Ai fini dell'applicazione dei citati articoli 35-bis del d.lgs. 165/2001 e 3 del d.lgs. 39/2013, i settori interessati, per le attività di rispettiva competenza, devono procedere alle verifiche della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d. lgs. 39/2013.

In merito all'argomento relativo alla gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni di concorso e di gara si richiamano nel presente Piano le indicazioni di carattere generale di cui alla delibera del Consiglio dell'ANAC n. 1201 del 18/12/2019, recante: *“Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001”*.

c) Cause di inconferibilità ed incompatibilità

In argomento si confermano le indicazioni già contenute nel precedente Piano e di seguito riportate.

Incarichi dirigenziali

Il d.lgs n. 39/2013 prevede situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice connessi alla pronuncia di sentenze, anche non definitive, per i reati di cui al Capo I, del Titolo II, del Libro II, Codice Penale, ovvero alla sussistenza di interessi privati in potenziale conflitto con gli interessi pubblici da curare e all'assunzione di cariche in organi di indirizzo politico.

Gli atti di conferimento degli incarichi che risultino in violazione della normativa sono nulli e comportano l'applicazione di sanzioni pecuniarie nei confronti dei soggetti che li abbiano adottati. All'atto del conferimento di incarichi devono quindi essere rese dall'interessato dichiarazioni sulla insussistenza di situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. Annualmente i dirigenti sono tenuti a rilasciare dichiarazioni di insussistenza di situazioni di incompatibilità.

Cariche politiche

Il d.lgs. 39/2013 ha introdotto nuove ipotesi di inconferibilità/incompatibilità in riferimento all'assunzione di cariche politiche. L'accertamento dell'insussistenza di cause di inconferibilità /incompatibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva che costituisce condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.

Al riguardo, potranno essere emanate da parte del RPCT indicazioni circa l'opportunità che, al fine di agevolare la necessaria attività di verifica della sussistenza di una causa di inconferibilità o di incompatibilità, gli Uffici competenti accettino solo dichiarazioni alle quali venga allegato l'elenco di tutti gli eventuali incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la Pubblica Amministrazione.

Si auspica inoltre che il procedimento di conferimento dell'incarico si perfezioni solo all'esito della verifica sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dei fatti notori comunque

acquisiti e ne venga data espressa disposizione nell'atto amministrativo di conferimento.

In particolare, in merito all'argomento in oggetto, secondo quanto evidenziato dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019, nella procedura di conferimento degli incarichi si procederà:

- all'acquisizione preventiva delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- al conferimento dell'incarico solo all'esito positivo delle verifiche svolte;
- alla pubblicazione dell'atto di conferimento dell'incarico e delle dichiarazioni sopraindicate.

Sarà quindi implementato un sistema di monitoraggio e controllo sul corretto assolvimento dell'obbligo di dichiarazione e verifica delle situazioni dichiarate.

Tra l'altro, con deliberazione della Giunta comunale n. 521 dell'11/10/2016, è stata approvata la disciplina relativa all'individuazione delle procedure interne e degli organi che, in via sostitutiva, possono procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari, ai sensi dell'art. 18 del d. lgs. 39/2013.

d) Incarichi extra istituzionali

L'art. 53 del d. lgs. n. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. La legge 190/2012 è intervenuta a modificare il citato art. 53 in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione ove si consideri che lo svolgimento di incarichi extraistituzionali può determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o funzionario.

Si è quindi ritenuto di predisporre un'apposita disciplina regolamentare in materia, che è stata approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 588 del 10/12/2019. A seguito di tale approvazione è stata predisposta la modulistica relativa alla presentazione delle richieste in argomento e al rilascio delle relative autorizzazioni.

Il settore competente svolgerà le rilevazioni delle richieste più frequenti di incarichi extraistituzionali.

Nei casi di incarichi riguardanti il personale con qualifica dirigenziale, gli stessi sono autorizzati dal Segretario generale che provvede al riguardo previa istruttoria, con esito positivo, svolta dal competente servizio amministrazione del personale.

e) Divieti post-employment c.d. pantouflage

L'art. 1, comma 42, lett. 1), della legge 190/2012, ha inserito, all'art. 53 del d. lgs. 165/2001, il comma 16-ter che dispone 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 prevede, inoltre, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie, che svolgono effetto nei confronti sia dell'atto sia dei soggetti, con la nullità dei contratti e degli incarichi conferiti in violazione del divieto.

La disciplina si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, per qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i soggetti privati interessati.

Tra le misure volte a prevenire tale fenomeno, da attuarsi da parte dei settori comunali nelle attività

svolte, per quanto di rispettiva competenza, si conferma che occorre:

- inserire apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedano specificamente il divieto di *pantouflage*;
- prevedere 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.
- Per quanto riguarda la materia dei contratti pubblici si conferma inoltre che nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti di tali contratti, predisposti dagli uffici comunali competenti, è già previsto che gli operatori economici dichiarino, pena l'esclusione, di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d. lgs. n. 50/2016.

f) Rotazione ordinaria

La riorganizzazione della macrostruttura del Comune di Asti approvata con la D.G.C. 38/2019, illustrata nell'ambito dell'analisi del contesto interno insieme alla nuova articolazione della microstruttura approvata con la D.G.C. n. 123/2019, ha modificato l'assetto organizzativo dell'Ente e la distribuzione delle attività tra i settori. Il Sindaco ha provveduto a conferire i nuovi incarichi di direzione ai dirigenti.

In due casi la rotazione di funzioni dirigenziali ha riguardato i settori per intero, precisamente il Settore Urbanistica e Attività Produttive e il Settore Patrimonio Ambiente e Reti, con relativo avvicendamento nella direzione di tali settori.

La riorganizzazione dell'assetto macro organizzativo ha anche comportato l'esigenza di intervenire sulla distribuzione del personale in modo da dotare i settori delle risorse umane e professionali necessarie per l'esercizio delle attività di rispettiva competenza in base alle nuove declaratorie approvate con la citata D.G.C. n. 38/2019. Tale processo di assegnazione del personale in linea con le esigenze funzionali dei settori ha interessato circa una quarantina di dipendenti.

Successivamente alla riorganizzazione della macrostruttura e al completamento della generale operazione di razionalizzazione delle attività dell'Ente, è stata rivista l'articolazione in servizi dei settori, approvata con la D.G.C. n.123 del 12/03/2019. In tale occasione la denominazione di alcuni servizi è stata adeguata alle competenze ridefinite, diversi servizi sono stati accorpati, altri sono stati soppressi e ne sono stati istituiti n. 3 nuovi. In particolare per il Settore Urbanistica ed Edilizia Pubblica è stata ridefinita la distribuzione delle competenze e delle funzioni nell'ottica di miglioramento delle prestazioni erogate nell'ambito di un progetto complessivo di revisione dell'assetto micro organizzativo del Settore. Il dettaglio dell'operazione di ridefinizione dell'articolazione in servizi dei settori è illustrato in questo piano nell'ambito della descrizione del contesto interno.

Contestualmente al nuovo assetto micro organizzativo è stato approvata, con la D.G.C. n.122 del 12/03/2019, la metodologia di istituzione, soppressione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative (p.o.) e graduazione della complessità organizzativa delle p.o.

Nel 2019, in coincidenza con la scadenza degli incarichi di posizione organizzativa in essere, si è proceduto ai nuovi conferimenti individuando i responsabili mediante l'indagine ricognitiva prevista dalla metodologia approvata con la citata D.G.C. n. 122/2019. Complessivamente sono stati incaricati di posizione organizzativa n. 32 dipendenti tra cui n.5 al loro primo incarico. La diffusa redistribuzione di funzioni e competenze realizzata con l'adeguamento della struttura organizzativa al nuovo micro assetto e l'attribuzione dei nuovi incarichi di titolare di posizione organizzativa, ha riguardato in generale un po' tutti i servizi, anche se in misura differente e ha dato luogo all'avvicendamento dei responsabili nella gestione delle attività e, ove necessario, del personale assegnato.

Gli interventi di cui sopra sono stati attuati tenendo conto delle specificità professionali in

riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa ed il buon andamento dell'amministrazione.

A seguito della riorganizzazione sopra ricordata, nel corso del 2020, l'emergenza sanitaria, come evidenziato nella descrizione del contesto interno, ha indotto significative modifiche nelle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa da parte di tutti gli uffici con l'attuazione del c.d. lavoro agile e con l'individuazione dei servizi considerati essenziali e da svolgersi comunque in presenza.

Le numerose cessazioni dal lavoro, verificatesi nel corso del 2020 e quelle previste nel corso del 2021 hanno poi ulteriormente inciso sull'organizzazione evidenziando la necessità di intervenire, già all'inizio del corrente anno, sulla distribuzione del personale all'interno di quasi tutti i settori con conseguenti rotazioni all'interno e tra i settori stessi. Altre rotazioni dovranno essere svolte nel corso dell'anno 2021 a causa delle cessazioni che si verificheranno da parte di dipendenti con qualifica dirigenziale.

g) Tutela del dipendente che segnala illeciti, c.d. whistleblowing

Il Comune di Asti, in considerazione dei principi contenuti nella determina 28 aprile 2015 con cui l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha adottato le “*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*”, con determinazione dirigenziale n. 1271 del 23/07/2015, ha approvato le modalità procedurali per la segnalazione di illeciti e la tutela del dipendente che effettua la segnalazione ivi compreso il modulo per l'effettuazione delle segnalazioni stesse. La materia è stata inoltre oggetto di un recente intervento legislativo (legge 30 novembre 2017, n. 179). Nell'ambito del Piano anticorruzione 2018/2020 si è valutata quindi la possibilità di implementare la procedura di segnalazione, già prevista con modalità cartacea, mediante la predisposizione di apposite procedure informatiche, pertanto il RPCT ha diramato all'intera struttura dell'Ente apposita circolare, in data 1 marzo 2018, a oggetto “*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti – Comunicazioni*” con la quale si portava a conoscenza l'indirizzo di posta elettronica per l'inoltro di eventuali segnalazioni all'Anac e inoltre si informava, per le segnalazioni da inoltrare al RPCT del Comune di Asti, dell'attivazione di una casella di posta elettronica accessibile solamente da parte del suddetto Responsabile, a garanzia dell'anonimato.

Nel mese di settembre 2019 è stato posto in consultazione il documento dell'Anac recante “*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs 165/2001 (c.d. whistleblowing)*”.

In conformità a quanto ivi previsto, si è proceduto a richiedere al settore competente, con nota n. 156288 del 9/10/2019, di procedere alle necessarie verifiche circa l'installazione e l'utilizzo dell'applicazione informatica, resa disponibile per il riuso da parte dell'Anac per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di che trattasi.

Il settore, con nota del 17/10/2019, ha comunicato di non poter dare seguito a detta richiesta e pertanto si è ulteriormente richiesto al settore stesso, con successiva nota n. 170008 del 30/10/2019, e ulteriore sollecito in data 6/12/2019, n. 191643, di rendere disponibile un sistema applicativo informatico di gestione, conforme alle prescrizioni riportate nel paragrafo 2.2 delle suddette Linee guida.

Il settore ha quindi comunicato di poter attivare l'utilizzo di un'altra procedura, di cui si doveva valutare la conformità alle prescrizioni riportate nelle Linee guida dell'ANAC sopra citate.

A seguito di ulteriori verifiche, il servizio competente in materia di servizi di rete ha quindi attivato e reso disponibile un sistema informatico per la gestione delle segnalazioni in oggetto, utilizzato da moltissimi enti locali e che, secondo il servizio stesso, risulta adeguato alle prescrizioni e ai requisiti richiesti dall'Anac al riguardo.

h) Anticorruzione e trasparenza nelle società e negli enti di diritto privato controllati e partecipati dal Comune di Asti

La presente misura è da attuarsi nel rispetto del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC con la delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, che nella Parte V si occupa espressamente della prevenzione della corruzione e della trasparenza negli enti di diritto privato. Tale documento a sua volta richiama ed integra le “Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”, emanate dall'ANAC con la delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017, a seguito delle modifiche introdotte in materia di anticorruzione e trasparenza dal D.Lgs n. 97/2016 e dal D.Lgs n. 175/2016, come modificato dal D.Lgs n. 100/2017.

Si evidenzia in proposito che in merito alla configurabilità del controllo pubblico nelle società pluripartecipate da pubbliche amministrazioni, l'Autorità, ai fini dello svolgimento delle proprie attività di vigilanza nei confronti di tali società, considera la partecipazione pubblica maggioritaria al capitale sociale quale indice presuntivo della situazione di controllo pubblico, con la conseguente applicabilità delle norme previste per le società a controllo pubblico nella Legge n. 190/2012 e nel D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.. La società interessata che intenda rappresentare la non configurabilità del controllo pubblico è tenuta quindi a dimostrare sia l'assenza del coordinamento formalizzato tra i soci pubblici, desumibile da norme di legge, statutarie o da patti parasociali, sia l'influenza dominante del socio privato, ove presente nella compagine societaria.

Alla luce dell'evoluzione del quadro normativo e degli atti di indirizzo emanati nel tempo dall'ANAC, ai fini della definizione del proprio perimetro di controllo, l'Amministrazione ha provveduto a distinguere gli Organismi partecipati dalla stessa sulla base delle definizioni di cui all'art. 2-bis del D.Lgs n.33/2013 e s.m.i., classificandoli quindi nelle seguenti categorie:

1. le **Pubbliche Amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che sono tenute ad adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (**Art. 2 bis c. 1.**);
2. le **Società in controllo pubblico (Art. 2 bis c. 2 lett b)** e le **Associazioni, le Fondazioni, gli Enti di diritto privato di cui all'art. 2 bis c. 2 lett c.** Detti soggetti sono tenuti ad integrare, ove adottato, il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della Legge n. 190/2012. Sono inoltre chiamati ad applicare la disciplina della Trasparenza, in quanto compatibile; qualora svolgano sia attività commerciali nel mercato concorrenziale sia attività di pubblico interesse, oltre ai generali obblighi di trasparenza sull'organizzazione cui comunque sono sottoposti, essi dovranno fare trasparenza limitatamente alle attività di pubblico interesse svolte;
3. le **Società partecipate, le Associazioni, le Fondazioni, gli Enti di diritto privato di cui all'art. 2 bis c. 3.** Tali soggetti sono esclusi dall'ambito di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione diverse dalla trasparenza ma nei loro confronti le Amministrazioni partecipanti sono chiamate a promuovere l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.n. 231/2001 e/o di ulteriori misure di prevenzione della corruzione ex L. n. 190/2012. In materia di Trasparenza, tali organismi sono tenuti ad applicare la medesima disciplina prevista per le PA, *“in quanto compatibile”* e *“limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea”*;
4. infine, i **soggetti non tenuti** ad applicare la disciplina in materia di Anticorruzione e Trasparenza ma i cui dati - se applicabile - sono oggetto di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del Comune. Ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs n. 33/2013 e

s.m.i., infatti, le Amministrazioni pubblicano i dati relativi alle seguenti categorie di Organismi:

- a) gli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati o finanziati dall'amministrazione medesima nonché quelli per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori;
- b) le società in cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione, anche minoritaria;
- c) gli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione; ai fini delle disposizioni in argomento sono enti di diritto privato in controllo pubblico gli enti di diritto privato sottoposti a controllo da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti costituiti o vigilati da pubbliche amministrazioni nei quali siano a queste riconosciuti, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

L'obbligo di pubblicazione dei dati afferenti a tali soggetti costituisce per il Comune stesso una delle misure di prevenzione della corruzione e rientra tra i compiti di pubblicità relativamente al complesso di enti partecipati o controllati dall'Amministrazione.

Rispetto agli Organismi di cui al sub punto 1), l'Amministrazione non dà corso ad alcun controllo diretto poiché nei confronti di tali Organismi non è configurabile un rapporto di sovraordinazione che giustifichi l'esercizio di tale potere.

Nei confronti invece degli Organismi di cui al sub punto 2), l'Amministrazione svolge compiti di vigilanza sull'adozione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza mentre verso i soggetti di cui al sub punto 3) la stessa è chiamata a svolgere un ruolo di promozione e impulso ai fini dell'adozione di dette misure, con un'intensità proporzionata alla natura dell'Organismo interessato, alla misura della partecipazione pubblica nello stesso e all'attività da questo svolta.

In linea con i PTPCT precedenti, il presente Piano l'Amministrazione individua alcune misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza che detti Organismi sono chiamati o invitati ad adottare e i cui indicatori di attuazione saranno oggetto di monitoraggio da parte del Servizio Rapporti con le Partecipate, tenuto a fornire periodici report sul tema al RPCT dell'Ente. Le misure e gli indicatori, comuni ad entrambe le categorie, sono qui di seguito elencati.

MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA	INDICATORE DI ATTUAZIONE
Adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative del "modello 231" eventualmente adottato, come definito dalle Linee guida ANAC di cui alla Delibera n. 1134/2017, § 3.1.1., e dal PNA 2019	Avvenuta pubblicazione annuale delle misure di prevenzione della corruzione <i>ex lege</i> 190/2012 nella sezione del sito web dell'Organismo dedicata alla Trasparenza
	Avvenuta pubblicazione della Relazione annuale del RPCT sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione nella sezione del sito web dell'Organismo dedicata alla Trasparenza
Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Avvenuta pubblicazione del nominativo e dei riferimenti del RPCT nella sezione del sito web dell'Organismo dedicata alla Trasparenza

Implementazione e aggiornamento di un'apposita sezione del sito web dell'Organismo dedicata alla Trasparenza secondo le indicazioni previste nell'allegato 1 alle Linee guida ANAC di cui alla Delibera n. 1134/2017	Avvenuta pubblicazione dell'attestazione dell'OIV, o di organismo con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione del sito web dell'Organismo dedicata alla Trasparenza
Adozione di misure volte a garantire l'esercizio dell'accesso civico "semplice" e "generalizzato"	Avvenuta pubblicazione delle modalità per l'esercizio dell'accesso civico "semplice" e "generalizzato" nella sezione del sito web dell'Organismo dedicata alla Trasparenza

Ove l'attuazione della misura costituisce un obbligo, l'Amministrazione ne verificherà l'ottemperanza, laddove, invece, detto obbligo non sussista, l'Amministrazione verificherà le modalità con cui l'Organismo ha inteso implementare la misura presa in considerazione.

In entrambi i casi, per non costituire aggravio all'attività degli Organismi interessati, il monitoraggio si svolgerà prevalentemente attraverso la verifica di documenti e informazioni pubblicati nell'apposita sezione del sito web dell'Organismo stesso dedicata alla Trasparenza.

A tal proposito l'Amministrazione invita gli Organismi che hanno obblighi di Trasparenza ridotti a valutare l'utilizzo di tale strumento anche al fine di dare pubblicità alle attività svolte che siano riconducibili alle misure anzidette. Sarebbe altresì utile che i medesimi soggetti dessero evidenza, con le modalità ritenute più idonee, delle valutazioni effettuate al fine di definire il proprio ambito di applicazione delle norme in questione.

In attuazione delle proprie misure di anticorruzione, l'Amministrazione provvede inoltre all'aggiornamento della sezione dell'Amministrazione Trasparente dedicata agli Organismi partecipati (ex art. 22 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.), chiedendo, ove occorra, la comunicazione da parte dei soggetti interessati di informazioni che si rendano eventualmente necessarie per garantire la pubblicazione di dati puntuali e completi. Infine, come previsto dalle Linee Guida di cui alla Delibera ANAC n. 1134/2017, nell'implementazione della propria sezione "Amministrazione Trasparente" il Comune rinvia tramite appositi *link* ai siti web degli Organismi partecipati per le ulteriori informazioni che questi sono direttamente tenuti a pubblicare.

i) Rotazione straordinaria

Come si legge nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, l'istituto della rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel Piano stesso, anche mediante rinvio.

L'istituto è previsto dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di eventi corruttivi. La norma citata prevede infatti la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. La misura della rotazione straordinaria, che solo nominalmente può associarsi all'istituto generale della rotazione del personale, è stata oggetto di chiarimenti da parte dell'Anac con la deliberazione n. 215 del 26.03.2019 "*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*". Con tale delibera l'Autorità ha ritenuto di dover precisare e rivedere alcuni propri precedenti orientamenti in materia e, in particolare, per quanto riguarda:

- l'identificazione dei reati presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura;
- il momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura.

Secondo quanto previsto nella menzionata delibera 215/2019, fermo restando che la rotazione straordinaria è disposta direttamente dalla legge, sono riportate nel presente Piano alcune indicazioni operative e procedurali che possano consentire la migliore applicazione di tale istituto.

Al riguardo, sulla scorta di quanto previsto nella già citata delibera 215/2019 che qui si intende integralmente richiamata, si precisa che:

- per i reati di cui all'art. 7 della legge 69/2015 (artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis, 346 bis, 353 e 353 bis 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;
- l'adozione del provvedimento di cui sopra è, invece, solo facoltativa 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 inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013, dell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235/2012), facendo comunque salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL;
- l'espressione "*avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva*" di cui all'art. 16, comma 1, lett. 1-quater, del d.lgs. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.;

il provvedimento con cui viene valutata la condotta del dipendente ed eventualmente disposto lo spostamento deve essere adeguatamente motivato e adottato con immediatezza non appena l'Amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale; a tale proposito si richiama quanto già precisato al precedente paragrafo denominato "*Codice di comportamento*" circa la necessità di introdurre in detto Codice il dovere, per tutti i dipendenti, di segnalare all'Amministrazione l'avvio di procedimenti penali a proprio carico, come indicato dall'Anac nelle Linee guida di cui alla citata delibera n. 215/2019.

- nei casi di provvedimento obbligatorio occorre motivare in primo luogo l'*an* della decisione e in secondo luogo la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato;
- nei casi di rotazione facoltativa, il provvedimento eventualmente adottato precisa le motivazioni che spingono alla rotazione con particolare riguardo alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'Ente;
- l'adozione del provvedimento di trasferimento deve essere preceduta dalla comunicazione preventiva dell'avvio di tale procedimento all'interessato concedendo allo stesso un congruo termine, comunque non inferiore a dieci giorni lavorativi, per essere sentito e per presentare difese e memorie scritte;
- il provvedimento deve recare l'informazione circa la possibilità di impugnazione dello stesso davanti al giudice amministrativo od ordinario territorialmente competente a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto;
- la misura del trasferimento deve recare il termine entro il quale perde efficacia. Tale termine, che non può in ogni caso essere superiore a due anni, è stabilito nel provvedimento stesso valutando caso per caso e motivando adeguatamente la durata della misura.

Secondo quanto previsto nella menzionata delibera 215/2019 possono essere previste misure alternative in caso di impossibilità del trasferimento per oggettivi motivi organizzativi.

Nei casi di rotazione straordinaria applicata a soggetto titolare di incarico dirigenziale o al soggetto che ricopre l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione si rinvia a quanto indicato nei paragrafi 3.8 e 3.12 della delibera 215/2019.

In caso di successivo rinvio a giudizio, per lo stesso fatto trova applicazione l'istituto del trasferimento disposto dalla legge 97/2001.

Nel corso del 2020 non vi sono stati eventi che hanno reso necessario applicare l'istituto in questione.

Nel presente Piano, secondo le indicazioni contenute nella delibera dell'Anac 345/2020 si ritiene di precisare che il soggetto cui spetta l'adozione del provvedimento motivato di rotazione straordinaria dei dirigenti è individuato nella figura del Segretario generale mentre, qualora la rotazione straordinaria riguardi il Segretario stesso, il soggetto competente è il Sindaco.

j) Coordinamento fra gli strumenti di programmazione

Il d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 (c.d. FOIA), con cui sono state apportate modifiche al d.lgs. n. 33/2013, prevede che 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 Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ribadisce la necessità che il PTPC contenga gli obiettivi strategici in materia di prevenzione e di trasparenza fissati dall'organo di indirizzo; tali obiettivi devono altresì essere coordinati con quelli previsti in altri documenti di programmazione strategico - gestionale dell'Ente ivi incluso, quindi, il DUP (Documento Unico di Programmazione), in attuazione degli indirizzi dettati dal nuovo PNA.

In tale ottica, è necessario che, tra gli obiettivi strategici ed operativi del DUP, vengano inseriti quelli relativi alle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza previsti nel presente PTPC, al fine di migliorare la coerenza programmatica e l'efficacia operativa degli strumenti.

Pertanto il presente Piano trova attuazione anche attraverso specifici **obiettivi strategici** in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, in collegamento con il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021/2023 approvato con DCC n. 39 del 27.10.2020 e con successiva Nota di Aggiornamento (allegato 3 alla DCC n. 52 dell'11/12/2020), in cui nella Sezione strategica (SeS) alla Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione sono riportati i seguenti obiettivi strategici di cui alla linea programmatica 208 "*Funzionamento struttura comunale nella trasparenza e legalità*":

- *1.01: Ottimizzare i caratteri di trasparenza e legalità in ogni passaggio delle attività comunali, per rafforzare il rispetto dei principi costituzionali in materia riassumibili nel "buon andamento" della amministrazione comunale, che comprende anche, accanto alla "speditezza" dell'azione amministrativa, le sue "trasparenza" e "legalità", condizioni dell'equo trattamento del cittadino*
- *1.03: Funzionamento struttura comunale nella trasparenza e legalità - Sistema dei controlli interni: rafforzare i controlli del complesso coordinato di strumenti e di documenti integrati, finalizzati al miglioramento continuo dei servizi erogati dal Comune e dai suoi organismi gestionali esterni.*

Pertanto, in attuazione di quanto deliberato dalla Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 423 del 29/12/2020 avente ad oggetto "COORDINAMENTO FRA GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE STRATEGICO – GESTIONALE DELL'ENTE ED IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (PTPCT): INDIVIDUAZIONE OBIETTIVI RELATIVI ALLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA", il RPCT declina nel presente documento gli obiettivi strategici approvati nel DUP 2021/2023 al fine di assicurare il giusto coordinamento fra gli strumenti di programmazione strategico - gestionali dell'Ente ed il PTPCT 2021/2023 come segue:
-Prevenzione della corruzione: Incremento della formazione in materia di anticorruzione, codice di comportamento e trasparenza per implementare la conoscenza delle regole e la condivisione dei valori che costituiscono la base del comportamento dei dipendenti;

- Trasparenza: Ulteriore informatizzazione del flusso per migliorare la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”: incremento del monitoraggio dei tempi regolamentari rispetto a quanto già avviato nel corso del 2020;

- Integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno: Aggiornare e perfezionare le Carte dei servizi - effettuare indagini di soddisfazione dell'utenza e realizzazione di conseguenti azioni di miglioramento dei servizi erogati;

cui è seguita la predisposizione del “Piano della Performance e del Piano dettagliato degli Obiettivi unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023” (art. 169 c.3 – bis TUEL 267/2000) approvato con D.G.C. n. 47 del 23/2/2021 in cui sono formalizzati gli obiettivi gestionali, trasversali alla struttura comunale, comuni a tutti i Dirigenti, individuati dal Nucleo di Valutazione in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza amministrativa, garantendo così il collegamento fra il ciclo della *performance* e il PTPCT stesso.

k) Sistema dei controlli interni – Interazione con il PTPCT

A supporto del perseguimento degli obiettivi del presente Piano, è da considerare il sistema dei controlli interni che l'Ente ha dovuto approntare in attuazione del decreto legge n. 174/2012 convertito dalla legge 213/2012; per dare attuazione a tale disposizione è stato approvato il “Regolamento dei controlli interni” (D.C.C. n. 8 del 4/3/2013 e adeguato formalmente con D.C.C. n. 16 del 2/7/2014) e il conseguente “Manuale operativo del sistema dei controlli” (DGC n. 84 dell'11/3/2013 e adeguato formalmente con D.G.C. n. 243 del 26/5/2015).

Tale regolamento è stato oggetto nel corso del 2019/2020 di un'integrale revisione con la predisposizione di un unico documento nel quale sono stati riuniti i contenuti in precedenza riportati nel Regolamento e nel Manuale sopracitati.

Il nuovo “Regolamento dei controlli interni” è stato approvato dal Consiglio comunale con proprio atto n. 30 del 27/7/2020.

Come già evidenziato nei precedenti Piani, particolarmente rilevante ai fini dell'analisi delle dinamiche e prassi amministrative in atto nell'Ente, è il controllo successivo di regolarità amministrativa che si colloca a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l'individuazione di ipotesi di malfunzionamento, sviamento di potere o abusi.

Le procedure per il controllo successivo di regolarità amministrativa, previste dall'art. 147 bis del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, già definite in precedenza con determinazione del Segretario generale n. 251 del 26/2/2014, successivamente modificata con determinazioni n. 709 del 12/5/2014 e n. 52 del 20/1/2016, sono state oggetto, nel corso del 2018, di un'attività di verifica e approfondimento (terminata nel mese di novembre 2018), finalizzata a una revisione delle stesse, al fine di rendere tale controllo maggiormente incisivo ed efficace.

Pertanto, con deliberazione della Giunta comunale n. 617 del 18/12/2018, preso atto che la Corte dei conti ha posto particolare attenzione al sistema dei controlli interni, tra i quali si colloca anche il controllo in oggetto, sottolineando la necessità che le diverse tipologie di controllo si integrino tra loro, su proposta del Segretario generale/Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, è stata formalizzata l'individuazione dei criteri cui attenersi per la revisione delle modalità procedurali del controllo da effettuare sugli atti adottati a partire dall'anno 2019, demandando al Segretario stesso la specificazione dettagliata delle modalità medesime.

Tali criteri sono stati formulati focalizzando maggiormente l'attenzione su tipologie di atti e ambiti di competenza degli stessi, individuati tenendo conto delle aree di maggior rischio evidenziate nel Piano suddetto e delle criticità emerse nello svolgimento dell'attività amministrativa nonché delle indicazioni formulate dal Nucleo di valutazione del Comune di Asti.

Con successiva determinazione n. 2970 del 21/12/2018, sulla scorta dei criteri sopramenzionati, il Segretario generale ha quindi approvato le modalità procedurali di svolgimento del controllo successivo di regolarità amministrativa, applicate a partire dai controlli effettuati sugli atti adottati nel corso dell'anno 2019, approvando altresì gli schemi delle nuove schede da compilarsi per l'effettuazione del controllo stesso.

Nel corso del 2019 si è così proceduto al controllo in esame secondo le nuove modalità.

Le risultanze dei controlli sono state riportate in apposite relazioni del Segretario generale poi recepite in appositi provvedimenti, approvati dalla Giunta (deliberazioni n. 382 del 9/8/2019 e n. 494 del 29/10/2019) e dal Consiglio comunale (deliberazione n. 38 del 20/11/2019).

Nel corso del 2020 il controllo in oggetto è proseguito con le modalità sopraindicate. Con deliberazione della Giunta comunale n. 120 del 7/4/2020 si è preso atto delle risultanze dei controlli successivi di regolarità amministrativa relativamente al terzo trimestre 2019.

Con deliberazioni della Giunta comunale n. 200 del 14/7/2020 e del Consiglio comunale n. 31 del 27/7/2020 si è preso atto delle risultanze dei controlli successivi di regolarità amministrativa, rispettivamente, in merito al quarto trimestre 2019 e al secondo semestre 2019.

Con deliberazioni della Giunta comunale n. 306 del 13/10/2020 e n. 406 del 22/12/2020 si è preso atto delle risultanze dei controlli successivi di regolarità amministrativa, rispettivamente, in merito al primo trimestre 2020 e al secondo trimestre 2020.

Tutte le deliberazioni sono state predisposte sulla base delle relazioni predisposte al riguardo dal Segretario generale.

Sono state inviate, in data 24/6/2020 e in data 3/12/2020, le risultanze relative, rispettivamente, a tutti i controlli svolti in riferimento al terzo e quarto trimestre 2019 e ai primi due trimestri 2020 al Collegio dei Revisori dei conti, al Consiglio comunale e al Nucleo di valutazione.

Con DGC n. 407 del 22/12/2020, dopo due anni dall'approvazione dei precedenti, sono stati approvati i nuovi criteri per la revisione delle modalità operative riguardanti lo svolgimento, a partire dal controllo sugli atti adottati nell'anno 2021, del controllo successivo di regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del d. lgs. 267/2000. Tale revisione è stata motivata dalla necessità di apportare alcuni adeguamenti alle citate modalità a seguito dell'approvazione del nuovo Regolamento dei controlli interni (avvenuta con deliberazione del Consiglio comunale n. 30 del 27/7/2020) e al fine di recepire le risultanze emerse dall'esperienza applicativa degli uffici della segreteria generale, preposti a tali controlli, allo scopo di rendere i controlli stessi ancora più mirati ed efficaci.

In particolare, le verifiche svolte hanno evidenziato una maggiore incidenza, in termini di efficacia concreta, dei controlli effettuati relativamente alle determinazioni dirigenziali, attraverso le quali si pone in essere la maggior parte delle attività gestionali del Comune nei vari settori di intervento.

Altre tipologie di atti dirigenziali (quali ad es. le autorizzazioni e le concessioni), caratterizzati da un contenuto altamente tecnico e specializzato, sono adottati al termine di procedimenti che necessitano di attività preliminari e istruttorie complesse, per cui il controllo di tali atti attiene ad aspetti meramente formali, che non incidono sul merito degli atti stessi.

Si è così ravvisata l'opportunità, pur confermando, in linea generale, le modalità finora utilizzate per il controllo di che trattasi, di apportare alcune, parziali modifiche ai criteri approvati in precedenza (con DGC 617/2018), focalizzando maggiormente l'attenzione su tipologie di atti e ambiti di competenza degli stessi individuati tenendo conto delle aree di maggior rischio evidenziate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Asti e degli esiti dei controlli finora svolti sulla scorta di quanto emerso dall'applicazione concreta degli stessi come sopra evidenziato.

Con la citata DGC 407/2020 si è così disposto di procedere al controllo (a partire dagli atti adottati nel corso del 2021) delle seguenti tipologie di atti:

- determinazioni dirigenziali;
- ordinanze dirigenziali e sindacali;
- contratti di importo compreso tra euro 0,00 ed euro 40.000,00.

Si sono inoltre confermate le modalità generali del controllo stesso già utilizzate in precedenza e si è demandata al Segretario generale la definizione dettagliata delle modalità operative secondo i criteri indicati e, in particolare, si è demandata a quest'ultimo, l'individuazione quantitativa del campione preso in considerazione e la specificazione delle percentuali delle singole tipologie di atti sopramenzionati nonché la predisposizione, con la relativa periodicità di report da recepirsi da parte della Giunta e del Consiglio comunali per quanto di specifica competenza.

Si è inoltre demandata al Segretario stesso la revisione dei modelli delle schede da utilizzarsi per l'effettuazione del controllo in oggetto e si è dato atto che per l'attività di controllo, il Segretario, oltreché degli uffici della Segreteria generale, potrà avvalersi del supporto e della collaborazione di altri uffici comunali nell'ambito di specifiche materie.

Con successiva determinazione dirigenziale n. 2249 del 23/12/2020, in attuazione della sopracitata DGC 407/2020, il Segretario generale ha approvato, a partire dal controllo sugli atti adottati nell'anno 2021, le nuove modalità procedurali di svolgimento del controllo successivo di regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del d. lgs. 267/2000, individuando il campione di atti preso in considerazione e gli schemi delle nuove schede da utilizzare per il controllo degli atti e dei contratti.

Con deliberazione del Consiglio comunale n. 3 del 22/2/2021 si è preso atto delle risultanze dei controlli successivi di regolarità amministrativa relativamente al primo semestre 2020, sempre sulla base delle relazioni predisposte dal Segretario generale relative ai due trimestri di riferimento.

Recenti modifiche intervenute nella dotazione di personale assegnata al Settore Affari istituzionali – anche per effetto di necessità improvvisate manifestate dall'amministrazione - hanno tuttavia reso necessario procedere a una reimpostazione dell'organizzazione e del lavoro del personale stesso – per effetto, in alcuni casi, della riduzione del numero di persone senza sostituzione, in altri casi di un avvicendamento con figure eterogenee che hanno richiesto e richiedono tempi di ingresso e di adattamento adeguati. Di conseguenza si è reso necessario rivedere ulteriormente la periodicità di alcuni adempimenti e la quantità dei controlli svolti al fine di continuare a garantirne il corretto ed efficace svolgimento compatibilmente con le risorse disponibili.

Relativamente al **Controllo della qualità** la Giunta con proprio atto *n. 286 del 29/9/2020* ha deliberato di procedere per il 2020 con l'indagine di gradimento di tipo qualitativo, a cura di ciascuno dei seguenti Servizi: *Nidi d'Infanzia comunali, Festival Asti Teatro 42, Servizio amministrazione del personale / ufficio stipendi*, secondo i "Questionari di rilevazione della soddisfazione degli Utenti" allegati alla delibera sopracitata e i cui esiti sono stati riepilogati in adeguati *report* trasmessi al Sindaco per opportuna conoscenza in data 23 dicembre 2020 e pubblicati nell'apposita sezione del portale Amministrazione Trasparente del Comune di Asti.

l) Rotazione del personale nelle aree di maggior rischio

A partire dal dicembre 2017 è stato avviato un processo di riorganizzazione (D.G.C. n. 646 del 22/12/2017) quale misura complessiva per prevenire, controllare e contenere il "rischio corruttivo" ovvero il rischio di comportamenti 'distorti' dal modello legale e quindi di cattiva amministrazione nei diversi processi dell'Ente. I primi interventi sull'assetto organizzativo avevano consentito nell'immediato di limitare il rischio corruttivo e di "*maladministration*" in quanto avevano:

- suddiviso fra più soggetti funzioni e responsabilità spesso molto rilevanti ai fini corruttivi;

- eliminato la concentrazione in capo a un unico soggetto di numerosissime responsabilità gestionali, parcellizzandone i rischi;
- superato il potenziale conflitto tra soggetto controllore (in quanto assicura la conformità all'ordinamento giuridico dell'azione amministrativa, dirige i controlli interni e realizza il controllo politico amministrativo, svolge la funzione di responsabile dell'anticorruzione e della trasparenza) e soggetti controllati.

L'assunzione di quattro nuovi dirigenti (due a tempo indeterminato e due a tempo determinato), tra il 2018 e il 2019 ha consentito di superare gli incarichi che erano stati conferiti *ad interim* in seguito a precedenti collocamenti a riposo di figure dirigenziali e di proseguire nell'azione di suddivisione di funzioni e attività ed eliminazione di concentrazioni di responsabilità in capo a uno stesso soggetto frammentando ulteriormente i rischi.

Il processo di riorganizzazione avviato a dicembre 2017 si è concluso nel 2019 con l'approvazione della nuova macrostruttura e dell'articolazione dei settori in servizi.

Insieme ad una più funzionale ed efficiente distribuzione delle attività dell'Ente tra le diverse unità organizzative, nell'ambito della riorganizzazione è stata attuata una significativa rotazione degli incarichi di responsabilità, sia a livello dirigenziale sia per le posizioni organizzative, avendo cura di salvaguardare la continuità della gestione amministrativa ed il buon andamento dell'amministrazione.

In due casi la rotazione di funzioni dirigenziali ha riguardato i settori per intero, precisamente il Settore Urbanistica e Attività Produttive e il Settore Patrimonio Ambiente e Reti, con relativo avvicendamento nella direzione di tali settori.

Nel corso del 2021 vi saranno ulteriori cessazioni di personale dirigenziale con conseguente necessità di modificare l'assetto organizzativo e l'attribuzione della direzione di alcuni settori come già sopra precisato.

m) Monitoraggio

Nel Piano 2019 era richiamata la circolare (nota prot. n. 82623 30/5/2018) con cui il RPCT aveva fornito indicazioni operative, di seguito riportate, in merito al monitoraggio previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2018-2020 con riguardo all'anno 2018, in riferimento alle seguenti attività:

- Monitoraggio tempi procedurali: *Coinvolgimento dei vari settori comunali nell'attività di studio e analisi per individuare procedimenti monitorabili e metodologie per il loro monitoraggio dei tempi procedurali mediante procedure informatiche in uso.*

Si prevedeva di avviare con i Settori, in collaborazione con il Servizio "Software e Archivio/Protocollo", un sistema di monitoraggio: individuare alcuni procedimenti (quali: permessi a costruire, autorizzazioni, concessioni, emissione atti tipo carta d'identità), campionare alcune procedure di quei servizi e monitorare i tempi.

- Carta dei Servizi: *Individuazione dei servizi per i quali potrebbe essere redatto tale documento ed eventuale definizione linee guida utili per la stesura del documento*

Si avvierà d'ufficio, con la collaborazione del Nucleo di Valutazione, tale attività cui seguirà la collaborazione/ condivisione dei Servizi interessati

- Opere pubbliche tempi e costi di realizzazione: *Implementazione del caricamento dei dati relativi alle opere pubbliche sul portale Bidap.*

Occorreva inoltre alimentare nel sito "Amministrazione Trasparente" da parte del Settore LL.PP. ed Edilizia Pubblica la corrispondente parte sull'aggiornamento annuale dei tempi e costi di realizzazione: costo autorizzato, costo effettivo, inizio lavori, fine lavori, ecc.

Il Piano 2019 aveva previsto che, per il triennio 2019/2021, il Responsabile per la prevenzione della

corruzione provvedesse a richiedere ai Dirigenti, con una nota periodica (indicativamente a cadenza trimestrale), un report contenente, per il periodo di riferimento, una compiuta analisi relativa all'individuazione dei rischi nelle attività svolte e al livello ad essi attribuito, alle misure di prevenzione adottate ed a quelle che non è stato possibile adottare con l'indicazione dei motivi per cui non si sono potute attuare.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 157 del 2/4/2019, tra gli obiettivi di performance, per l'esercizio 2019, sono stati approvati obiettivi intersettoriali riferiti alle attività sopra riportate.

In attuazione di quanto sopra indicato, con note in data 15/5/2019 e in data 1/10/2019, il RPCT ha richiesto ai dirigenti la predisposizione dei citati report, invitando altresì a verificare e proporre eventuali modifiche alle misure contenute nel Catalogo dei rischi e delle misure di prevenzione allegato al citato Piano. I riscontri pervenuti sono stati valutati ai fini della predisposizione del Piano 2019/2021.

Relativamente agli obiettivi intersettoriali sopra menzionati, con note dell'8/10/2019 n. 155294 e del 17/10/2019 n. 160655, il RPCT ha evidenziato ai dirigenti dell'Ente alcune specifiche osservazioni e indicazioni rilevando difficoltà nell'attuazione degli obiettivi loro assegnati; conseguentemente la Giunta comunale, con proprio provvedimento n. 559 del 3/12/2019, ha approvato la rimodulazione di n. 2 obiettivi intersettoriali relativi alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza posticipando il termine nei primi mesi dell'esercizio 2020.

Nel corso del 2020, con mail del 30/6/2020, il Segretario Generale / RPCT ricordava nuovamente a tutti i dirigenti che *“ciascun dirigente concorre alla realizzazione degli obiettivi intersettoriali relativi a prevenzione corruzione e trasparenza di cui alla DGC 80/2020,(aventi un peso sulla valutazione di ciascun dirigente pari al 20%); gli indicatori parrebbero in linea con i tempi previsti, tuttavia non si ha riscontro del seguente obiettivo: "trasparenza: informatizzazione del flusso per alimentare e migliorare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente entro il 30/9".- Monitoraggio tempi procedurali implementando il sito Internet dell'Ente alla sezione "Amministrazione trasparente" entro il 30/9/2020.*

Pertanto il Segretario Generale/RPCT chiede nuovamente una verifica in merito, finalizzata alla conferma della data prevista del 30/9 o alla rimodulazione della stessa (per quali procedimenti si è avviato/si sta avviando il monitoraggio implementando la relativa funzionalità nel sito "Amministrazione Trasparente").”

In seguito a tale ennesimo sollecito, giungeva, in data 14 luglio 2020, la richiesta, siglata da tutti i dirigenti, di spostamento dell'indicatore dal 30/9 al 31/12 con la seguente motivazione: *“Lo spostamento della data si è reso opportuno a causa dell'emergenza determinata dall'epidemia di Covid 19 e dalle necessarie misure di contenimento adottate che hanno determinato un rallentamento generalizzato di tutta l'attività amministrativa”* – richiesta di modifica approvata con DGC n. n. 225 del 30/7/2020.

Con mail del 5/10/2020 il RPCT chiedeva nuovamente di effettuare un puntuale MONITORAGGIO in merito allo stato di attuazione dei vigenti obiettivi/target e indicatori (intersettoriali e individuali) e qualora fossero state necessarie modifiche/sostituzioni alla vigente programmazione a seguito dell'insorgere di fattori esogeni ovvero di fatti indipendenti dalla volontà dei Dirigenti stessi, pregava di comunicarle affinché l'Amministrazione possa decidere per tempo le migliori iniziative/azioni correttive.

Tutto ciò premesso e nel ribadire che ANAC precisa che il monitoraggio periodico, concernente il rispetto dei tempi procedurali, costituisce misura necessaria di prevenzione della corruzione e che **il Nucleo di Valutazione ha ritenuto tale obiettivo sfidante in tema di trasparenza e di prevenzione della corruzione**, si constatava che nulla era stato avviato in merito a tale obiettivo, neppure l'individuazione dei procedimenti da monitorare.

Pertanto, al fine di agevolare ulteriormente i dirigenti, con circolare del 23/10/2020 (pronet n. 143996) si richiedeva ai dirigenti di:

- individuare un paio di procedimenti riconducibili a ciascun Settore fornendo loro degli espliciti esempi di altri Enti,
- attivare i referenti nominati nel gruppo di lavoro intersettoriale sulla trasparenza,
- interfacciarsi con il responsabile del servizio “Progetti innovativi, transizione al digitale e Trasparenza”
- avviare quanto prima il caricamento dei dati al fine di iniziare una sperimentazione relativa all’ultimo bimestre 2020 (novembre / dicembre),
- comunicare entro il 30 ottobre le iniziative intraprese.

Con mail del 2/11/2020, il Segretario Generale/RPCT sollecitava nuovamente i dirigenti a ridefinire il quadro delle azioni relative al monitoraggio dei tempi procedurali confidando di avere le ulteriori proposte, in modo da condividere il tutto con l’Amministrazione e con il Nucleo di valutazione.

Con mail del 5/11/2020, su disposizione del Segretario Generale, d’intesa con il Sindaco, si trasmetteva al Nucleo di Valutazione il riepilogo complessivo dei procedimenti monitorabili comunicati da ciascun Dirigente per quanto di competenza, **constatando l’avvio dell’iter per il monitoraggio tempi procedurali** attraverso una sperimentazione relativa al monitoraggio bimestre novembre/dicembre 2020.

Nel corso del 2021 sarà svolto un monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione previste nel presente Piano.

Tale monitoraggio, tenuto conto della graduale definizione delle misure specifiche in correlazione con il completamento della mappatura dei processi e della descrizione delle loro attività, potrà svolgersi mediante incontri con i dirigenti da tenersi indicativamente con cadenza quadrimestrale.

n) Formazione

Nel corso del 2020 erano stati previsti programmi di formazione sui temi dell’anticorruzione, dell’etica e della legalità, rivolta alla maggior parte del personale ma modulata in modo specifico, in termini di contenuti e di numero di ore di formazione, tenendo conto dei differenti gradi di responsabilità e della diversità di competenza. In considerazione di detti criteri i seguenti gruppi omogenei di dipendenti:

- dirigenti e dipendenti di categoria D titolari di posizione organizzativa - formazione in materia di Anticorruzione
- dipendenti di categoria C e D senza posizione organizzativa - formazione su argomenti riguardanti etica e legalità
- dipendenti di categoria A e B - formazione interna di livello base.

Come noto, purtroppo, l’emergenza sanitaria, tutt’ora in corso, ha modificato le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa con l’utilizzo, anche massivo, del lavoro a distanza e con conseguente modifica della programmazione e fruizione degli eventi formativi.

In data 8/4/2020 veniva comunicato dal Servizio organizzazione (ufficio che a causa emergenza epidemiologica da covid-19 ha acquistato l’accesso alla piattaforma di **corsi e-learning PA360** sulla quale sono fruibili una cinquantina di corsi da poter fare anche in smart working, in accordo con i propri responsabili) d’intesa con il RPCT che entro il 31/12/2020 (termine ora prorogato) avrebbero dovuto **obbligatoriamente essere fruiti da TUTTI i dipendenti (di qualsiasi categoria ad eccezione del personale del Corpo di Polizia Municipale)** i seguenti corsi:

- BENESSERE LAVORATIVO E ORGANIZZATIVO
- OBBLIGHI DEI LAVORATORI, CODICI DI COMPORTAMENTO E PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE

Dovevano invece essere fruiti, dai **dipendenti le cui categorie sono specificate di seguito**, i seguenti corsi:

- I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI DEI DIPENDENTI PUBBLICI (obbligo solo per Dirigenti, le P.O. e il personale dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari);
- AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE, OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE, PRIVACY E PERFORMANCE (obbligo per tutti i dipendenti con ruolo amministrativo-contabile e per i referenti della Trasparenza);
- L'IMPARZIALITA' DEL DIPENDENTE PUBBLICO QUALE MISURA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (obbligo per tutti i dipendenti con ruolo amministrativo-contabile e per i referenti del Piano anticorruzione);
- IL BILANCIO DEGLI ENTI LOCALI (obbligo per tutti i dipendenti con ruolo amministrativo-contabile).

In data 4/9/2020 è stato comunicato un ulteriore corso obbligatorio: L'APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO UE 2016/679 (GDPR) NELLA P.A.: INDICAZIONI OPERATIVE.

In ciascun corso sono presenti dispense (in MATERIALE), video da seguire, il TEST da effettuare al termine del percorso e la CUSTOMER (ovvero il gradimento) da esprimere obbligatoriamente per poter scaricare l'ATTESTATO di partecipazione.

Ogni singolo Dirigente aveva l'obbligo di verificare la corretta fruizione da parte del proprio personale della formazione stabilita ed eventualmente adottare i provvedimenti necessari in caso di inadempimento.

Inoltre, nell'ambito di un progetto gestito da FORMEZ denominato "Etica e legalità" ed affidato in gestione a PWC, in data 14/5/2020, si è tenuto un webinar che ha illustrato i collegamenti tra piano della prevenzione della corruzione, piano della trasparenza e piano della performance, andando anche ad individuare le specificità del nostro ente. Il corso era rivolto, nell'ambito della formazione in materia di prevenzione della corruzione, a dirigenti e funzionari dell'Ente.

Nel 2021 saranno concordati, unitamente al R.P.C.T. interventi formativi sugli argomenti inerenti l'anticorruzione, il codice di comportamento e la trasparenza, al fine di aggiornare e implementare la conoscenza delle regole e la condivisione dei valori alla base dei comportamenti dei dipendenti. La formazione sarà articolata secondo i percorsi più idonei in relazione ai differenti ruoli/competenze e responsabilità dei soggetti coinvolti.

3.B – Attività correlate

Le predette misure di prevenzione, controllo e contenimento del rischio sono strategicamente programmate con riferimento all'analisi del rischio effettivo e sono più intense nelle aree di maggior rischio e nei relativi processi.

Lo stesso stato di attuazione delle misure di prevenzione sarà attentamente controllato per verificarne l'efficacia onde attuare eventuali misure correttive prima che possa manifestarsi il fenomeno corruttivo; per ogni misura sono individuati i responsabili della sua attuazione e dei relativi controlli.

Anche questa fase si è svolta con la collaborazione degli uffici comunali, sia nell'identificazione e nell'attuazione di misure di effettivo contenimento del rischio sia per diffondere all'interno dell'Ente la cultura della gestione del rischio corruttivo per un'azione di contrasto all'illegalità ed alla "*maladministration*".

In aggiunta alle misure già predisposte nel 2018 e nel 2019 come riportato nei Piani precedenti, si evidenziano le ulteriori attività svolte, finalizzate a disciplinare ed evidenziare aspetti riguardanti la correttezza e la legittimità dell'attività amministrativa con finalità, quindi, anche di prevenzione

della corruzione e di promozione di buone prassi, di cui, a titolo esemplificativo, si ritiene di rammentare quelle di seguito elencate, precisando che, nel corso del 2021, le misure previste saranno portate ad attuazione ed eventualmente modificate e integrate laddove, anche su indicazione degli organi di indirizzo, dei dirigenti o di possibili stakeholders esterni, dovessero pervenire proposte e suggerimenti in tal senso. La predisposizione delle misure è infatti da intendersi quale procedimento progressivo che trova compiuta attuazione e implementazione nelle successive attività svolte nel corso dell'anno e sarà oggetto di continue verifiche e aggiustamenti.

Nel corso dei mesi di gennaio e febbraio 2020 sono state predisposte dal Segretario generale note e circolari in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Dal mese di febbraio 2020 sono state trasmesse circolari relative all'emergenza COVID19.

Durante il periodo di sospensione delle attività degli uffici a causa dell'emergenza sanitaria, sono state garantite con tempestività le attività improcrastinabili di riscontro ad Autorità di controllo, lo svolgimento delle sedute degli organi collegiali, la predisposizione delle deliberazioni e conseguenti adempimenti, le nomine e designazioni di rappresentanti del Comune in organi esterni e commissioni, ed è proseguita, anche con il lavoro a distanza, l'attività di mappatura dei processi amministrativi e di controllo successivo di regolarità amministrativa.

E' stata approvata dal Consiglio comunale, con deliberazione n. 20 del 14/5/2020, la modifica dello Statuto comunale (artt. 1, 6, 12, 24 e 25) al fine di adeguarlo alle disposizioni in materia di pari opportunità e garanzia della presenza di entrambi i sessi negli organi collegiali non elettivi del Comune e di enti e aziende dipendenti (legge 215/2012, legge 56/2014, artt. 6 e 46 d.lgs. 267/2000).

Con circolare pronet 62678 del 14/5/2020 il Segretario generale ha fornito dettagliate informazioni e prescrizioni operative ai dipendenti in servizio presso gli uffici di sua competenza, da osservare sul luogo di lavoro, in riferimento all'emergenza sanitaria allegando altresì il modello di autocertificazione da compilare e consegnare il primo giorno lavorativo di accesso agli uffici comunali e la relativa informativa per la tutela dei dati personali;

Con circolare pronet 64178 del 19/5/2020 il Segretario generale ha fornito indicazioni operative circa le modalità da seguire per l'accesso agli uffici comunali posti presso Palazzo civico dei soggetti esterni, ivi compresi i partecipanti alle cerimonie di celebrazione dei matrimoni e alla costituzione delle unioni civili. In particolare è stato predisposto il modello di autocertificazione, da compilare nelle more dell'attivazione della misurazione della temperatura corporea, e sono state definite le modalità organizzative per lo svolgimento di tale rilevazione.

Con nota del 29/5/2020 (pronet n. 69802) il Segretario ha invitato i Dirigenti, per quanto di rispettiva competenza, a porre la massima attenzione alle risultanze emerse dalla ricognizione delle fonti regolamentari e discipline analoghe del Comune, effettuate nel corso del 2019, finalizzata alla revisione delle stesse e a voler provvedere alle verifiche e alle conseguenti modifiche ritenute indispensabili.

Con mail del 4/6/2020 il Segretario in qualità di RPCT ha chiesto, al gruppo di supporto alla redazione del Piano triennale in relazione alla piattaforma sviluppata da ANAC per la rilevazione delle informazioni sulla predisposizione dei PTPCT e sulla loro attuazione, di procedere, ciascuno per la parte curata durante la predisposizione del Piano stesso, alla compilazione o alla eventuale modifica dei dati già inseriti nella Piattaforma stessa.

Con circolare del 27/7/2020 prot. n. 99017 il Segretario generale ha raccomandato a tutti i dirigenti l'osservanza di quanto è previsto, in materia di conflitto di interesse, nel PTPCT 2020-2022, in particolare, *l'acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della*

nomina a RUP". Inoltre, al fine di uniformare la stesura dei testi dei provvedimenti, si sono fornite indicazioni circa la dichiarazione da riportare all'interno degli atti.

Con circolare del 31/7/2020 prot. n. 101801 il RPCT/Segretario generale, nel raccomandare la scrupolosa osservanza degli obblighi del rispetto dell'orario di lavoro e delle relative misure di prevenzione introdotte nel PTPCT 2020-2022, chiede a tutti i dirigenti di relazionare circa lo stato di attuazione delle suddette misure e le azioni svolte al riguardo, dando altresì notizia di eventuali criticità riscontrate.

Con nota del 2/10/2020 (prot. 131003) inviata al Sindaco e agli Assessori, il Segretario generale nel ripercorrere le modalità per la sottoposizione alla Giunta delle proposte di deliberazioni, precisa la nuova modalità con cui saranno formulate e inviate le eventuali osservazioni da parte dello stesso.

Nel mese di ottobre 2020 stati avviati approfondimenti e sono state formulate ipotesi di revisione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Nel medesimo mese di ottobre sono stati avviati approfondimenti per la revisione delle modalità di controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile.

Come già detto, sono stati avviati approfondimenti circa le ipotesi di revisione del Codice di comportamento tenendo conto delle Linee guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 177 del 19/2/2020.

Nel mese di novembre 2020 sono state formulate alcune osservazioni in merito alla bozza del regolamento per la gestione degli impianti sportivi trasmessa dal settore competente.

Con nota pronet n. 165806 del 3/12/2020 sono stati rammentati ai dirigenti e ai referenti interessati gli adempimenti in materia di trasparenza previsti dal d.lgs. 33/2013 e, in particolare, l'inserimento dei dati di cui all'art. 22 del decreto stesso riguardanti gli enti pubblici vigilati, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e le partecipazioni in società di diritto privato.

Nel corso dei mesi di novembre e dicembre si sono ulteriormente approfondite le modalità di revisione del Piano di prevenzione della corruzione della trasparenza comunale, ipotizzando, in particolare, l'accorpamento dei procedimenti in processi, così come da indicazione del PNA 2019, e ipotizzando altresì i criteri di valutazione dei rischi connessi a ciascun processo.

All'inizio del mese di gennaio 2021 è stato pubblicato sul sito del Comune (Amministrazione trasparente/altri contenuti/prevenzione corruzione) un avviso recante le informazioni circa il sorteggio degli atti dell'Ente da sottoporre a controllo di regolarità amministrativa in ossequio alle disposizioni del D.Lgs. 267 del 18/8/2000.

Il Segretario convoca periodicamente, anche in modalità di videoconferenza a causa della pandemia in corso, la Conferenza dei dirigenti durante la quale richiama l'attenzione circa argomenti di particolare rilevanza e, inoltre, i dirigenti stessi possono proporre tematiche su cui intendono confrontarsi.

4 - SEZIONE TRASPARENZA

TRASPARENZA - EVOLUZIONE NORMATIVA

Negli ultimi anni la trasparenza amministrativa è stata oggetto di una serie di interventi legislativi mirati a rendere accessibili e fruibili i dati, le informazioni e i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni.

Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* (c.d. *“decreto Trasparenza”*), entrato in vigore il 20 aprile 2013, ha imposto alle pubbliche amministrazioni una serie di obblighi in materia di trasparenza *“allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche”* (articolo 1, comma 1) e ha altresì introdotto il diritto di accesso civico.

Con il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, in vigore dal 23 giugno 2016, sono state poi apportate rilevanti modifiche al d.lgs. n. 33/2013, ampliando ulteriormente gli obblighi di trasparenza delle pubbliche amministrazioni e, soprattutto, ha potenziato il diritto di accesso civico con il cosiddetto *“accesso civico generalizzato”*.

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta a fenomeni corruttivi. La trasparenza è funzionale al controllo diffuso sulla performance dell’Ente e permette la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi che possono ottenere, delle loro caratteristiche nonché delle loro modalità di erogazione: diventa perciò non solo uno strumento essenziale per assicurare i valori dell’imparzialità e del buon andamento, favorendo il controllo sociale sull’azione amministrativa, ma contribuisce anche a promuovere la diffusione della cultura della legalità e dell’integrità, con particolare riguardo all’utilizzo delle risorse pubbliche.

A seguito dell’entrata in vigore del decreto legislativo n. 97/2016 e a completamento di quanto già raccomandato dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con la propria determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, è stato eliminato l’obbligo di adozione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (PTTI) come documento a sé stante. Dunque, in base all’attuale formulazione del d.lgs 33/2013 (decreto trasparenza - articolo 10, comma 1), ogni amministrazione indica, in un’apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati di cui è previsto l’obbligo di pubblicazione ai sensi del decreto stesso.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI DEL COMUNE DI ASTI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Come sottolineato dall’Autorità nazionale anticorruzione nella delibera n. 1310/2016, gli obiettivi strategici anche in materia di trasparenza, definiti da parte degli organi politici, costituiscono elemento necessario della sezione del PTPCT relativa alla trasparenza, secondo quanto previsto dall’art.1 della legge n. 190/2012, come successivamente modificato dall’art. 41 del d.lgs. n. 97/2016.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ribadisce la necessità che il PTPCT contenga gli obiettivi strategici in materia di prevenzione e di trasparenza fissati dall’organo di indirizzo; tali obiettivi devono altresì essere coordinati con quelli previsti in altri documenti di programmazione strategico - gestionale dell’Ente ivi incluso, quindi, il DUP (Documento Unico di Programmazione).

In tale ottica, è necessario che, tra gli obiettivi strategici e operativi del DUP, vengano inseriti quelli relativi alle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza previsti nel presente PTPCT, al fine di migliorare la coerenza programmatica e l'efficacia operativa degli strumenti.

In relazione a quanto sopra si rinvia alle specificazioni contenute al precedente punto 1. *“Coordinamento fra gli strumenti di programmazione”*, della Sezione 3.A *“Identificazione della misure di carattere generale”* del presente Piano.

AZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA SVOLTE NEL CORSO DEL 2020

L'emergenza sanitaria, tutt'ora in corso al momento della stesura definitiva del presente Piano, nel modificare in modo sostanziale tutte le attività svolte dall'Ente, ha inevitabilmente inciso anche sulle azioni che erano state programmate in materia di trasparenza.

Sono quindi stati sospese tutte le iniziative che avrebbero comportato l'accesso di pubblico tra cui anche gli incontri previsti nell'ambito del progetto *“Comune Porte Aperte”* di cui agli anni precedenti.

Nel precedente Piano si esprimeva, inoltre, l'intendimento di dare un ampio rilievo, nel corso del 2020, ai temi dell'etica e della legalità anche attraverso *programmi di formazione rivolti alla maggior parte del personale modulati in modo specifico, in termini di contenuti e di numero di ore di formazione, tenendo conto dei differenti gradi di responsabilità e della diversità di competenza del personale coinvolto.*

Nel corso dell'anno, per i motivi legati alla pandemia, anche la formazione ha subito modifiche, per cui si sono svolti corsi in modalità on- line, tramite la piattaforma messa a disposizione di tutti i dipendenti prevedendo, in particolare, per i temi della trasparenza, la fruizione del corso sotto indicato:

- AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE, OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE, PRIVACY E PERFORMANCE (obbligo per tutti i dipendenti con ruolo amministrativo-contabile e per i referenti della Trasparenza);

Il tema della trasparenza non è però stato in alcun modo trascurato e, anzi, l'attività di monitoraggio e vigilanza è, comunque, proseguita con l'adozione di numerose circolari e note in argomento:

- in data 7 febbraio 2020, prot. n. 20617, il Segretario generale nel formulare, ai dirigenti e ai referenti per la trasparenza, raccomandazioni circa la necessità di attuare un sistema di monitoraggio sull'attuazione delle misure e degli adempimenti previsti dal Piano stesso, ha raccomandato altresì di porre particolare attenzione agli obblighi di pubblicazione verificando l'attualità, la correttezza e la completezza dei dati che risultavano pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale del Comune;
- con circolare prot. 52820 del 20/4/2020 il RPCT ha trasmesso ai dirigenti, ai referenti per la trasparenza e al Responsabile per la Trasparenza la delibera dell'ANAC e il Comunicato del Presidente dell'ANAC del 9/4/2020 in merito all'attestazione del NdV in materia di obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente comunicando altresì che i termini per tale attestazione e per la relativa pubblicazione erano stati posticipati di tre mesi;

- con nota del 29/5/2020 (pronet n. 69853) e nota dell'1/6/2020 (pronet n. 69853) il Segretario/Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ha richiesto ai Dirigenti di verificare, per quanto di rispettiva competenza, che i dati contenuti nella griglia di rilevazione dell'ANAC risultino pubblicati sul sito istituzionale del Comune – sezione “Amministrazione trasparente”, completi nei contenuti evidenziati nella griglia stessa;
- con circolare del 25/6/2020 prot. n. 82395 il Segretario generale/RPCT ha invitato i dirigenti e il responsabile del Servizio “Progetti innovativi, Transizione al digitale e Trasparenza” ad attivarsi per l’inserimento, nella sezione Amministrazione trasparente (Attività e procedimenti/Tipologie di procedimento) del sito istituzionale, delle informazioni specifiche relative a quanto prescritto dall’art. 35, comma 1,lett. h del d.lgs. 33/2013, relativamente agli strumenti di tutela dell’interessato.
- con circolare inviata tramite posta elettronica ordinaria in data 2/7/2020, il Segretario generale/RPCT ha invitato tutti i dirigenti del Comune a curare, per quanto di rispettiva competenza, l’inserimento, sul sito istituzionale dell’ente/Amministrazione trasparente, dei dati previsti dall’articolo 22 del d.lgs. 33/2013 (dati relativi agli enti pubblici vigilati e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato), in riferimento agli enti la cui attività rientra negli ambiti delle materie attribuite ai rispettivi settori e a curare altresì l’acquisizione e la pubblicazione delle dichiarazioni annuali, previste dall’art. 20 del d.lgs. 39/2013.
- con circolare (prot. 89491 dell’8/7/2020) il Segretario generale/RPCT ha trasmesso a tutti i dirigenti e ai referenti della Trasparenza quanto evidenziato dal Nucleo di Valutazione a seguito della verifica, da parte dello stesso in data 3/7/2020, della sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale del Comune di Asti, effettuata sulla base di quanto disposto dalla deliberazione n. 213 del 4 marzo 2020 dell’A.N.A.C.
- con nota pronet n. 165806 del 3/12/2020 sono stati rammentati, ai dirigenti e ai referenti interessati, gli adempimenti in materia di trasparenza previsti dal d.lgs. 33/2013 e, in particolare, l’inserimento dei dati di cui all’art. 22 del decreto stesso riguardanti gli enti pubblici vigilati, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e le partecipazioni in società di diritto privato.

SOGGETTI RESPONSABILI PER L’ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA

Il Responsabile della trasparenza

L’art. 43, c. 1 del d.lgs. 33/2013 così come modificato dal d.lgs. 97/2016 ha previsto che all’interno di ogni amministrazione il Responsabile per la prevenzione della corruzione svolga di norma le funzioni di responsabile per la trasparenza, il cui nominativo è indicato nel Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione (e quindi della trasparenza) è individuato nel Comune di Asti nella figura del Segretario Generale (disposizione del Sindaco n. 3 del 31.01.2017), carica attualmente rivestita dal dott. Giuseppe Formichella. Il suo nominativo, i suoi recapiti e il provvedimento di designazione sono pubblicati sul sito istituzionale del Comune.

Le funzioni attribuite al Responsabile della trasparenza, previste dal succitato art. 43 del d.lgs 33/2013e s.m. ed i. sono le seguenti:

- svolge stabilmente 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;
- segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione (NdV), all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare o delle altre forme di responsabilità;
- in collaborazione con i dirigenti responsabili dell'amministrazione, controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

Al fine di consolidare la piena conoscenza, diffusione e condivisione del principio di trasparenza, il Responsabile stesso, nel caso in cui ravvisi che le informazioni pubblicate non risultano conformi alle indicazioni contenute nel Piano, sollecita il dirigente responsabile affinché provveda tempestivamente all'adeguamento. Qualora, nonostante il sollecito, il dirigente responsabile non provveda, il Responsabile della trasparenza inoltra le segnalazioni previste dal sopra citato articolo 43 del decreto legislativo 33/2013.

Il Responsabile della trasparenza, inoltre, fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni

Il Decreto legislativo n. 33/2013 stabilisce che la responsabilità di assicurare la realizzazione di una "Amministrazione trasparente" è posta in capo ai dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione, i quali devono garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge (art. 43, comma 3).

Al riguardo, anche l'art. 8 del Codice di Comportamento del Comune di Asti stabilisce che "I dirigenti collaborano con il Responsabile comunale della trasparenza al fine di provvedere al tempestivo e regolare flusso delle informazioni di competenza da pubblicare sul sito istituzionale del Comune, curando lo svolgimento degli adempimenti previsti al riguardo dalle vigenti disposizioni".

L'allegato alla presente Sezione indica, per ciascuna informazione da pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente", l'articolazione organizzativa (settore, servizio) responsabile della predisposizione, trasmissione o pubblicazione dei dati e dei documenti e verifica della corretta pubblicazione i tempi di pubblicazione e la periodicità dell'aggiornamento, in base all'attuale assetto organizzativo dell'Ente.

I settori/servizi indicati nell'allegato sono dunque responsabili della predisposizione e trasmissione dei dati e documenti da pubblicare.

La pubblicazione dei dati di particolare complessità e il mantenimento del portale sono svolti dal Servizio competente, mentre, l'aggiornamento dei dati e delle informazioni è posto sotto la responsabilità dei **dirigenti di ciascun settore coadiuvati dai referenti della trasparenza individuati dai dirigenti medesimi.**

La presenza di tale rete di referenti della trasparenza permette una gestione più semplice ed efficiente delle attività connesse agli adempimenti in materia di trasparenza ed in particolar modo l'aggiornamento delle pagine della sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza dei responsabili dei settori stessi e il monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti nel suddetto allegato alla presente Sezione del Piano.

ACCESSO

A seguito delle modifiche apportate dal Decreto legislativo n. 97/2016 al Decreto trasparenza (D.lgs. n. 33/2013), il diritto di accesso civico è stato sostanzialmente potenziato, al fine di garantire quella che viene definita dall'art. 2, comma 1, come "la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti" previsti dal decreto.

Infatti con il D.lgs. n. 97/2016 si amplia la possibilità di accesso, riconoscendo a chiunque "il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione", al fine di "favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico" (art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 33/2013 – accesso civico generalizzato). La formulazione dei successivi commi dell'art. 5 ricomprende poi tra gli oggetti dell'accesso civico, oltre ai dati e ai documenti, anche le informazioni detenute dalla P.A., disciplinando modalità di esercizio e casi di esclusione.

È stato così introdotto nel nostro ordinamento il c.d. FOIA (Freedom Of Information Act), ovvero il meccanismo analogo al sistema anglosassone che consente ai cittadini di richiedere anche dati e documenti che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare (c.d. accesso civico generalizzato), seppure "nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti" stabiliti dall'art. 5-bis del D.lgs. n. 33/2013.

Nel corso dell'anno 2018 si è provveduto alla revisione e al perfezionamento della sezione dedicata all'accesso civico all'interno del portale "Amministrazione trasparente" e parallelamente, allo scopo di garantire uniformità, è stata predisposta la modulistica, relativamente all'accesso civico semplice e all'accesso civico generalizzato (FOIA) (pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente).

In conformità alle indicazioni contenute nelle Linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione del 28 dicembre 2016 "*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 33/2013*" è stato istituito il Registro degli accessi, pubblicato sul portale "Amministrazione trasparente" alla sotto sezione "Registro accessi, che, con cadenza trimestrale viene aggiornato ed è stato individuato, per ogni settore comunale, un referente con il compito di inserire e aggiornare le richieste di accesso in tale apposita banca dati.

Per disciplinare in maniera organica gli aspetti organizzativi e procedurali relativamente all'accesso ed evitare comportamenti disomogenei tra gli uffici che vi devono dare attuazione, è stata predisposta la bozza di un nuovo regolamento, recante la disciplina delle diverse tipologie di accesso (civico ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 33/2013, civico generalizzato ai sensi dell'art. 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013 e accesso documentale ai sensi degli articoli 22 e ss della legge 241/1990) e dell'Albo pretorio informatico.

Tale bozza è stata approvata dal Consiglio comunale con deliberazione n. 25 del 22 luglio 2019 e ne è stata data comunicazione ai settori comunali affinché procedano a garantirne il rispetto nelle attività di competenza.