



Città di Asti

PIANO TRIENNALE
PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE
E PER LA TRASPARENZA
2020/2022

INDICE

PREMESSA E QUADRO NORMATIVO

Pag. 3

IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

1. ANALISI DEL CONTESTO	7
1.A – Analisi del contesto esterno	7
1.B – Analisi del contesto interno	18
1.C – Mappatura dei processi	31
2. VALUTAZIONE DEL RISCHIO	33
2.A – Identificazione del rischio	35
2.B – Analisi del rischio	36
2.C – Ponderazione del rischio	37
3. TRATTAMENTO DEL RISCHIO	37
3.A – Identificazione delle misure di carattere generale:	38
a) <i>Codice di comportamento</i>	38
b) <i>Conflitto di interessi</i>	39
c) <i>Cause di inconferibilità e incompatibilità</i>	41
d) <i>Incarichi extra istituzionali</i>	42
e) <i>Divieti post- employment (pantouflage)</i>	43
f) <i>Rotazione ordinaria</i>	43
g) <i>Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing)</i>	44
h) <i>Anticorruzione e trasparenza nelle società e negli enti di diritto privato controllati e partecipati dal Comune di Asti</i>	45
i) <i>Rotazione straordinaria</i>	47
l) <i>Coordinamento fra gli strumenti di programmazione</i>	48
m) <i>Sistema dei controlli interni – Interazione con il PTPC</i>	49
n) <i>Rotazione del personale nelle aree di maggior rischio</i>	51
o) <i>Monitoraggio</i>	51
p) <i>Formazione</i>	52
3.B – Programmazione delle misure	53
4. SEZIONE TRASPARENZA	56
5. ALLEGATI	
A - ANTICORRUZIONE – MAPPATURA DEI PROCESSI E PROCEDIMENTI PER AREE DI RISCHIO	
B - ANTICORRUZIONE - REGISTRO DEGLI EVENTI RISCHIOSI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE.	
C - TRASPARENZA AMMINISTRATIVA - TABELLA DEGLI OBBLIGHI SPECIFICI DI PUBBLICAZIONE ED 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 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, il quadro normativo di riferimento in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza è il seguente:

* la 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;

* il 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;

* il 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;

* il 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;

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

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

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

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

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

* la deliberazione ANAC n. 831 del 03.08.2016: "Piano Nazionale Anticorruzione 2016";

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

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

* la deliberazione ANAC 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";

* le Linee Guida n. 15 recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici";

* la deliberazione ANAC n. 1064 del 13.11.2019: "Piano Nazionale Anticorruzione 2019".

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 Gorla. 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 ad oggetto "Individuazione Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza".

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019/2021 approvato con D.G.C. n. 27 del 29/1/2019 è stato il frutto di una 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 (introducendo il catalogo dei rischi, la mappatura di tutti i processi e i procedimenti del Comune, le misure per la prevenzione della corruzione, soprattutto per quanto riguarda i bandi e concorsi, ecc.) e 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 Anti Corruzione (ANAC) ha approvato il "nuovo" **Piano Nazionale Anticorruzione 2019**, 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 ad 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) ad 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 PTPCT e delle relative misure e per la sua efficacia.

L'ANAC ribadisce la **centralità della formazione** in materia di etica, integrità ed 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.

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 del 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.

Gli aspetti di **novità** che caratterizzano il **sistema di gestione del rischio** proposto possono essere riassunti in:

- in tema di **analisi del contesto**, indicazione che l'acquisizione dei dati rilevanti non deve essere fine a se stessa ma deve portare ad 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.

Sostanzialmente ogni organizzazione dovrà crearsi e condividere al proprio interno un set di *item* attraverso le quali misurare il livello di esposizione al rischio e formulare un giudizio sintetico (l'indice di rischio del processo), fornendo a supporto dati, evidenze e motivazione della misurazione applicata;

- 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.

In attuazione di ciò il Responsabile (RPCT) ha fatto pubblicare, in data 30/5/2019 e successivamente in data 18.12.2019, 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 2019/2021, che possano essere valutati dall'Amministrazione, ai fini della predisposizione del nuovo PTPCT per il triennio 2020/2022.

Il Responsabile medesimo ha provveduto, 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 appositamente costituito e con il coinvolgimento della struttura comunale 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 2020-2022**, proponendolo all'approvazione della Giunta comunale.

Gli **obiettivi** che il presente lavoro intende perseguire sono in particolare:

1. creare un contesto sfavorevole alla corruzione
2. aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione
3. ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
4. individuare procedure e strumenti semplici e concreti, idonei a innescare comportamenti virtuosi e buone prassi
5. porre in essere nel corso dell'esercizio 2020 **successive attività di attuazione del presente PTPCT 2020/2022** con cui si potrà procedere all'implementazione dell'analisi dell'impatto organizzativo delle misure anticorruptive previste e della loro integrazione con la realtà amministrativa nonché delle cause degli eventi rischiosi nell'ambito dei processi mappati, alla conseguente valorizzazione del monitoraggio del Piano per la miglior definizione di ulteriori efficaci misure anticorruptive.

1. ANALISI DEL CONTESTO

In tema di analisi del contesto, l'acquisizione dei dati rilevanti non deve essere fine a se stessa ma deve portare ad 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 solamente una presentazione del territorio ma deve essere **focalizzata sulle potenziali pressioni e criticità del contesto**, esterno e interno.

1.A - Analisi del contesto esterno

Tale analisi ha come obiettivo quello di evidenziare come 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*

possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Pertanto, come auspica ANAC, nel presente PTPCT viene fornita evidenza specifica di come l'analisi di contesto esterno porti **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 2019, ammonta a **n. 75.660** unità (n. 39.356 femmine e n. 36.304 maschi) con un decremento di n. 562 unità rispetto alle 76.222 unità dell'anno 2018.

Come già negli scorsi anni 2017 e 2018 anche nel 2019 si è verificata un'inversione di tendenza per quanto riguarda il differenziale emigrazioni/immigrazione: il numero di **emigrazioni** (pari a **1.561** unità) risulta inferiore alle **immigrazioni** (pari a **1.790** unità); il tutto porta ad un differenziale positivo immigrazioni/emigrazioni pari a **+229** unità.

Il **saldo naturale** risulta invece ancora negativo pari a **-465** unità (questo significa che il numero dei morti è più elevato del numero dei nati): il numero dei nati vivi nel corso del 2019 è stato di **n. 511** unità (24 nati in più durante l'anno rispetto al 2018) e quello dei decessi di **n. 976** unità (n.73 decessi in più rispetto all'anno precedente).

La popolazione **straniera** presente al 31 dicembre 2018 ammontava a n. 9.686 unità (di cui 4.672 maschi e 5.014 femmine) e costituiva il 12,71% dell'intera popolazione composta da n. 1.840 comunitari (maschi n. 682 e femmine n. 1.158) e n. 7.846 extracomunitari (maschi n. 3.990 e femmine n. 3.856). La maggior parte della popolazione straniera proviene dai seguenti paesi: Albania (3.120), Romania (1.596), Marocco (1.371), Nigeria (418), Moldavia (417), Cina (372), Perù (248), Senegal (195), Bosnia-Erzegovina (186), Polonia (98), Ucraina (92), Tunisia (89).

La **popolazione straniera** presente al **31 dicembre 2019** ammonta a **n. 9.671** unità (di cui 4.650 maschi e 5.021 femmine) e costituisce 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).

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

Un'analisi della popolazione suddivisa per fasce d'età al 31 dicembre 2019 evidenzia i seguenti dati:

La **popolazione minorile** (0/17 anni): **n. 11.195** unità pari a **14,80%** dell'intera popolazione (n. 5.767 maschi e n. 5.428 femmine).

Di essi n. 4.074 (n. 2.068 maschi e n. 2.006 femmine) hanno un'età compresa tra gli 0 e i 6 anni, n. 5.175 (n. 2.702 maschi e n. 2.473 femmine) tra i 7 e i 14 anni e n. 1.946 (n. 997 maschi e n. 949 femmine) tra i 15 e i 17 anni.

La **popolazione adulta** (18/65 anni) residente alla data del 31 dicembre 2019 è pari a **n. 46.079** unità e rappresenta il **60,90%** della popolazione.

In particolare i *giovani* (15/29 anni) sono *n. 10.869* unità, il *14,37%* della popolazione, e rappresentano la parte più vivace della popolazione, produttori di stimoli che chiedono di essere raccolti.

Gli **anziani** sono invece **n. 18.386** unità, il **24,30%** della popolazione (incidenza percentuale in costante aumento negli ultimi anni); di questi n. 8.402 unità appartengono alle fasce senili comprese tra i 66 ed i 74 anni e 9.984 unità hanno 75 anni ed oltre.

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

	2017	2018	2019
totale popolazione residente al 31 dicembre di cui:	76.419	76.222	75.660
- maschi	36.655	36.563	36.304
- femmine	39.764	39.659	39.356
- nuclei familiari	34.581	34.704	34.734
- comunità/ convivenze	59	62	63
- in età 0/3 anni	2.455	2.311	2.185
- in età prescolare (0/6 anni)	4.463	4.261	4.074
- in età scuola dell'obbligo (7/14 ani)	5.105	5.123	5.175
- in forza lavoro 1^ occupazione (15/29 anni)	11.090	11.064	10.869
- in età adulta (30/65 anni)	37.598	37.439	37.156
- in età senile (66/74 anni)	8.225	8.278	8.402
- anziani oltre i 75 anni	9.938	10.057	9.984
nati	615	487	511
deceduti	892	903	976
immigrati nell'anno	2.289	1.971	1.790
emigrati nell'anno	1.641	1.840	1.561
Stranieri (residenti con naz. diversa da italiana)	9.439	9.686	9.671
Nuove cittadinanze	348	165	214

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

- Livello di istruzione della popolazione residente:

	2017		2018		2019	
	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine
in età non scolare (0-5 anni)	1.937	1.848	1.817	1.774	1.763	1.671
analfabeta	19	54	12	37	12	37
privi di titolo di studio - non inserito	2.034	2.053	5.233	5.428	6.278	6.096
licenza elementare	4.876	6.869	4.263	6.258	4.097	6.050
licenza media inferiore	10.772	10.496	9.905	9.639	9.489	9.253
diploma scuola media superiore	8.980	9.809	8.557	8.905	8.686	9.092
Qualifica professionale	203	228	202	236	207	245
diploma universitario	59	77	54	72	-	-
laurea	2.788	2.918	2.895	2.934	2.532	3.041
titolo di studio estero	490	570	109	212	135	200
titolo estero non documentato	1.623	1.547	1.637	1.573	1.509	1.559
titolo non documentato	1.486	2.110	912	1.534	602	1.059
nessun titolo	1.388	1.185	967	1.057	994	1.053
TOTALE	36.655	39.764	36.563	39.659	36.304	39.356

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

- Condizione socio-economica delle famiglie:

Popolazione residente attiva e non attiva:

	2017		2018		2019	
	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine
n. medio componenti nucleo familiare	2,21		2,20		2,18	
occupati	21.945	16.758	22.031	17.085	22.206	17.402
in cerca di prima occupazione / attesa di lavoro	1.743	1.905	1.857	1.993	1.814	1.969
in età non scolare (0-5 anni)	1.937	1.848	1.817	1.774	1.763	1.671
scolari e studenti (6-22 anni)	5.945	5.466	5.950	5.425	5.909	5.425
casalinghe	-	8.357	-	8.129	-	7.982
ritirato dal lavoro	4.851	4.861	4.649	4.696	4.352	4.362
altra condizione	-	-	-	-	-	-
professione non specif. /non dichiarata	234	569	259	557	260	545
TOTALE	36.655	39.764	36.563	39.659	36.304	39.356

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

b) Dinamiche culturali, economiche e Territorio

La *cultura*, nonostante la continua riduzione di risorse, ha continuato a segnare un importante incremento di manifestazioni in Città; manifestazioni che hanno nel “Teatro Alfieri” il loro punto centrale di elaborazione, confermando il numero di abbonati alla Stagione invernale e continuando nell’incremento delle presenze cinematografiche.

La Stagione 2019/2020, seppure ancora a metà del suo percorso, sta dando risultati estremamente positivi e pur avendo ridotto il numero di spettacoli rispetto a quelli della stagione precedente si sta avvicinando a superare i 12.000 spettatori, record della passata stagione.

Nell’anno 2019 inoltre si è incrementato il numero degli spettacoli e delle occasioni legate al nome di **Vittorio Alfieri**, prevedendo appuntamenti anche fuori dal canonico mese di ricorrenza, gennaio, come ad esempio “Buon Natale Alfieri” con l’Antigone proposto dalla Fondazione Bruno Accomazzo.

Grazie all’intenso discorso di rete con le realtà locali la città di Asti è diventata 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 nuovo 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, proprio per la sua valenza, oltre ad un notevole successo di pubblico, ha determinato un incremento di contributo del FUS, della Compagnia di San Paolo, classificandosi primi tra i Festival finanziati dalla Regione Piemonte.

Asti Musica ritornata nel 2019 sotto la direzione del Comune di Asti, è stata un’edizione di successo aprendosi a nuove collaborazioni tra cui quella con l’Agenzia Dimensione Eventi.

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 2019 hanno incominciato il loro cammino che porterà nei prossimi tre anni al definitivo restauro dei grandi Palazzi storici oltre alla realizzazione di un nuovo Museo all’interno dell’attuale Museo Lapidario e al nuovo percorso di illuminazione delle torri cittadine.

In questo “**Quadrilatero della Cultura**” si sono concretizzate gran parte delle manifestazioni cittadine, da “Asti Musica” ad “Asti Teatro” a “Passepartout” alla “Douja d’Or” a “Vinissage”, alla “Fiera del Tartufo” e, con la collaborazione anche di associazioni disponibili a mettersi in gioco come “Fuoriluogo” per la ex Palestra Muti e “Craft” per la ex Chiesa di San Giuseppe, si sta realizzando quel progetto elaborato da anni di una vera e propria “Città Festival”.

Un altro fiore all’occhiello della Cultura del 2019 è stata “**La Grande Storia raccontata a teatro**”, ciclo di incontri su fatti e personaggi e epoche di significativa importanza per la Nazione, che sta diventando ormai un appuntamento fisso per le Politiche culturali di questa città.

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.

Il *turismo* nel 2019, stando ai dati relativi al numero degli arrivi totali nelle strutture alberghiere ed extralberghiere in città forniti dalla Provincia (seppur incompleti perché alcune strutture ricettive non hanno ancora comunicato i dati di dicembre 2019, tuttavia poco significativo nell'arco dell'anno) è in forte crescita.

Tenuto conto dell'aumento dei B&B e degli agriturismi, sembra che, anziché la formula alberghiera classica, il turista dell'astigiano preferisca la vacanza in *plein air* e quindi predilige la libertà di una struttura ricettiva come B&B o l'agriturismo, che consenta maggior libertà di movimento e di scelta di itinerari.

Dai dati dell'Osservatorio Turistico della Regione Piemonte, nell'anno 2018 le presenze totali sono state 362.263 e gli arrivi totali 156.145 con un **trend positivo dell'offerta turistica** nel decennio 2009/2018.

Per quanto riguarda la provenienza dei flussi turistici esteri Germania, Francia, Svizzera, Paesi Bassi Regno Unito sono gli stati con maggiori presenze.

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 si è creato un flusso di collaborazioni, incominciato con la Fiera del Tartufo, 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 è incrementato il numero dei finanziamenti ricevuti grazie al contributo del Servizio Ricerca Finanziamenti.

Per quanto riguarda le *dinamiche economiche* della nostra Città hanno visto un timido sviluppo relativamente alle attività industriali solo nei primi anni del novecento con la comparsa dei primi insediamenti di rilievo, come la Vetteria 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 ad 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 30/09/2019 (ultimo dato in possesso della Camera di Commercio di Asti) le **imprese registrate passano da 7.677 a 7.660** mentre quelle **attive passano da 6.622 a 6.598**; in merito agli imprenditori extracomunitari, le imprese registrate passano da 963 a 988 mentre quelle attive passano da 896 a 908.

In Provincia di Asti al 31/12/2018 erano 23.513 le imprese registrate per settore economico (dati in possesso della Camera di Commercio di Asti) con la seguente distribuzione per settore di attività: 6.190 operanti in agricoltura ed attività connesse, 4.764 operanti nel commercio, 2.691 operanti nei servizi alle imprese, 3.404 operanti nelle costruzioni, 2.169 operanti nelle attività manifatturiere, energia e minerarie, 1.441 operanti nel turismo, 430 nei trasporti e spedizioni, 399 nelle assicurazioni e credito e 1.295 negli altri settori: al 31/12/2018 le imprese attive erano 21.374

Al 30/09/2019 (ultimo dato in possesso della Camera di Commercio di Asti) le imprese registrate erano 23.398 e quelle attive 21.254 con una variazione in % rispettivamente di - 0,89% e - 0,90%.

La quota % dei singoli settori sul totale è la seguente: agricoltura 26,08% (6.103), costruzioni 14,52% (3.397), attività manifatturiere 8,72% (2.040), commercio 20,13% (4.711), trasporti 1,82% (427), alloggio e ristorazione 6,26% (1.464), servizi 19,04% (4.455), altre imprese 3,42% (801).

Dal 30/09/2018 al 30/09/2019 ci sono state 962 iscrizioni a fronte di 1.079 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, di informazione e comunicazione, di noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese, delle attività immobiliari e delle attività professionali, scientifiche e tecniche.**

Gli ambiti di attività che appaiono più penalizzati sono i settori dell'agricoltura, silvicoltura e pesca, delle costruzioni, delle attività manifatturiere, del commercio all'ingrosso e al dettaglio, delle attività finanziarie ed assicurative e dei trasporti e magazzinaggio.

Nell'ambito delle **attività manifatturiere** i comparti che mostrano maggiore sofferenza sono la fabbricazione di prodotti chimici e la metallurgia; il dato positivo emerge per le attività di fabbricazione di articoli in pelle e simili e la fabbricazione di computer e di prodotti di elettronica.

Il **comparto artigiano** conta 6.152 imprese artigiane registrate al 30/09/2019 (ultimo dato in possesso della Camera di Commercio di Asti); al 30/09/2018 le imprese artigiane registrate erano 6.191 quindi hanno subito una variazione percentuale annuale dello - 0,63% ed un saldo annuale di - 39 unità.

Nel periodo dal 30/09/2018 al 30/09/2019 si sono iscritte 360 nuove imprese a fronte di 374 cessazioni non d'ufficio.

La consistenza numerica ed incidenza % sul totale delle imprese artigiane piemontesi è per la Provincia di Asti pari a 6.152 / 5,30%.

In Provincia di Asti al 30/09/2019 (ultimo dato in possesso della Camera di Commercio di Asti) le imprese femminili registrate erano 5.366 e quelle attive 4.967 con una variazione in % 30/09/2018 - 30/09/2019 di - 0,78% / - 0,68%.

Gli ambiti di attività in cui la presenza femminile è più forte sono l'agricoltura silvicoltura pesca, le attività manifatturiere, il commercio all'ingrosso ed al dettaglio, le attività dei servizi di alloggio e di ristorazione ed altre attività di servizi. La consistenza numerica ed incidenza percentuale sul totale delle imprese femminili piemontesi è per la Provincia di Asti pari a 5.366 / 5,54%.

Nell'anno 2018 le **imprese giovanili** registrate erano 2.007; nell'anno 2018 i settori di attività che contano il maggior numero di imprese condotte da giovani sono: l'agricoltura e attività connesse 452, il commercio (435), i servizi alle imprese (211) e le costruzioni (341).

La consistenza numerica degli esercizi commerciali, degli intermediari del commercio, delle strutture ricettive e della ristorazione al 30/09/2019 (ultimo dato in possesso della Camera di Commercio di Asti) era di 5.767 sedi e 1.757 unità locali per un totale di 7.524 con una variazione percentuale di - 1,64% / - 1,57% per un totale di - 1,62%.

Le **imprese straniere** registrate nell'anno 2018 erano 2.263; i principali settori di attività in cui operano gli stranieri sono l'agricoltura ed attività connesse (231), le costruzioni (764), il commercio (595), ed il turismo (193).

Dai dati dell'Osservatorio Turistico della Regione Piemonte, nell'anno 2018 le presenze totali sono state 362.263 e gli arrivi totali 156.145 con un trend positivo dell'offerta turistica nel decennio 2009 - 2018.

Territorio

Superficie in Km². 151,82

Risorse idriche: fiumi e torrenti: n. 3

Strade Comunali: km 486,59

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 2017**", presentata dal Ministro dell'Interno e trasmessa alla Presidenza della Camera dei Deputati in data 1 febbraio 2019, ha evidenziato che, nel territorio astigiano la concomitante presenza di pregiudicati originari della Calabria e della Sicilia e le condizioni di benessere economico del territorio, costituiscono un **fattore di rischio e di attrazione per gli interessi delle organizzazioni criminali**.

Di particolare rilievo, a tal proposito, è stata l'**operazione Barbarossa**, che ha sgominato una cellula di 'ndrangheta operante nell'Astigiano, una zona che, generalmente, si associa alla classica figura (certo stereotipata) della provincia tranquilla.

Tale "Operazione" ha catalizzato l'attenzione per poco tempo, e forse non si è compresa la pericolosità delle dinamiche su cui ha fatto luce: dal traffico di stupefacenti alla detenzione di armi, passando dalle estorsioni alla minaccia, per arrivare a tessere legami pericolosi con l'imprenditoria e gestire le squadre di calcio locale.

L'ordinanza di custodia cautelare, redatte dalla DDA di Torino, denominata appunto "Barbarossa" ci racconta quanto la 'ndrangheta sia pericolosa, ma anche quanto la sua espansione sia direttamente collegata alla capacità di legarsi al territorio in cui opera.

L'operazione Barbarossa è scattata il 3 maggio 2018, dopo circa tre anni di indagini, e ha interessato principalmente le zone di Alba e dell'Astigiano, tra cui Costigliole d'Asti, Agliano Terme, Castelnuovo Don Bosco, Castagnito, Canelli, Isola d'Asti, Mombercelli, Calosso.

Per 26 soggetti è stata richiesta la custodia cautelare principalmente per il reato contestato di associazione a delinquere di stampo mafioso (art. 416 bis c.p.) questo perché sussistevano gravi indizi di colpevolezza, grazie alle intercettazioni telefoniche e ambientali, riprese video, nonché nelle dichiarazioni del collaboratore di giustizia Domenico Agresta, rampollo di una delle più potenti famiglie di 'ndrangheta operanti in Piemonte, considerato credibile ed attendibile dai magistrati tanto da essere sentito in precedenti procedimenti; sono stati invece 58 complessivamente gli indagati tra commercianti, imprenditori, artigiani e liberi professionisti e 78 le perquisizioni domiciliari. Dei 26 soggetti sottoposti a misura cautelare, alcuni sono nati in Calabria, altri in Piemonte, quasi tutti sono residenti in provincia di Asti; l'età media si aggira sui quarant'anni, ma ci sono anche 4 tra gli arrestati che hanno meno di 30 anni, essendo nati negli anni '90.

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.

Per altri nove imputati nella stessa indagine, ma che hanno scelto il rito ordinario, il processo si sta celebrando presso il Tribunale ad Asti.

Il Sindaco Maurizio Rasero nell'apprendere la notizia ha dichiarato: "La pronuncia di questa sentenza di condanna è un importante segnale per tutta la comunità e mi permette di ricordare che questa amministrazione è impegnata nella promozione e nella difesa della legalità in ogni sua forma, tanto che non solo il Comune si è costituito parte civile, ma all'epoca dei fatti avviò una scrupolosa attività di verifica per individuare se ditte o persone coinvolte nell'inchiesta fossero assegnatarie di servizi, beni o utilità da parte dell'ente.

Desidero ancora una volta ringraziare tutti i magistrati e gli operatori delle forze dell'ordine che quotidianamente svolgono il loro servizio a tutela della cittadinanza e del territorio con dedizione e impegno, nonostante i rischi cui sono esposti, basti ricordare quanto accaduto domenica scorsa nei pressi del Tribunale: un vile atto intimidatorio che dimostra come le Istituzioni debbano tenere sempre alta l'attenzione per combattere fenomeni che tentano di mettere in pericolo il tessuto sociale della nostra comunità. Come amministrazione assicureremo sempre il pieno sostegno alla magistratura ed alle forze dell'ordine impegnate ogni giorno nella tutela della legalità nell'interesse dei cittadini."

Tornando alla più recente Relazione sull'attività delle forze di Polizia sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata – anno 2017" 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 2017 sono state effettuate a livello regionale 1.578 operazioni con un incremento del 30,20% rispetto all'anno precedente, corrispondenti al 6,12% del totale nazionale; in **provincia di Asti** è stato registrato il 2,72% 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 **nel 2012** con 1.323; quelli minimi nel 2014, con 689, e nel 2013, con 774;

- SOSTANZE SEQUESTRATE: in Regione Piemonte è stato sequestrato il 3,99% di tutta la cocaina sequestrata a livello nazionale, l'1,46% dell'eroina, l'11,35% dell'hashish, l'1,42% della marijuana, il 2,26% delle piante di cannabis e il 26,73% delle droghe sintetiche (comprese e/o dosi); in **provincia di Asti** è stato registrato lo 0,09% delle sostanze sequestrate a livello regionale.

Rispetto al 2016 si rileva un incremento dei sequestri di cocaina (+82,50%), hashish (+76,06%), marijuana(+131,38%), piante di cannabis (+26,23%) e di droghe sintetiche (+3.523,27%), mentre si evidenzia un decremento di tutte le altre sostanze;

- PERSONE SEGNALATE ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA: in Piemonte, sono state denunciate all'Autorità Giudiziaria per reati sugli stupefacenti complessivamente 2.095 persone, delle quali 1.411 in stato di arresto, con un aumento del 18,83% rispetto all'anno precedente, corrispondenti al 5,95% del totale nazionale; le denunce hanno riguardato per il

98,04% il reato di traffico/spaccio e per il restante 1,96% quello di associazione finalizzata al traffico di droga.

In **provincia di Asti** è stato registrato il 2,67% delle segnalazioni all'A.G. effettuate a livello regionale;

- **STRANIERI:** gli stranieri coinvolti nel narcotraffico in Piemonte sono stati 1.135 e corrispondono all'8,13% dei segnalati a livello nazionale; è da sottolineare che in Piemonte gli stranieri sono il 54,18% dei denunciati a fronte del 39,69% della media nazionale.

Le nazionalità prevalenti sono quelle marocchina e senegalese; le denunce hanno riguardato per il 98,59% il reato di traffico/spaccio.

In **Provincia di Asti** nel corso del 2017 sono state sequestrate sostanze stupefacenti pari a 16,63 kg per un totale di 43 operazioni antidroga e n. 56 persone segnalate all'A.G. dei quali 31 italiani e 25 di nazionalità straniera.

La provincia di Asti, negli ultimi anni è stata inoltre segnata da alcuni episodi criminosi e in particolare da gravi omicidi che hanno determinato un notevole coinvolgimento emotivo della popolazione residente, preoccupata dalla recrudescenza di tali fatti di criminalità.

Riguardo alla criminalità straniera, alcune operazioni di polizia hanno consentito di trarre in arresto soggetti originari dei paesi dell'est, in particolare cittadini albanesi, responsabili di svariati furti e rapine in abitazione nonché di reati predatori.

A tal riguardo l'**indice della criminalità 2019**, la classifica stilata dal Sole 24 Ore ad ottobre 2019 sulla base dei dati riferiti al 2018 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 (-0,84%)

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

Secondo l'elaborazione del giornale **Asti è 39esima in Italia per indice di criminalità** (contro il 38esimo posto dell'indice 2018), con 7.595 denunce (contro i 7.660 reati emersi nel corso del 2017); tra le "vicine di casa", Alessandria al 40esimo posto e Novara al 41esimo.

Il dato astigiano si riferisce al numero di denunce ogni 100 mila abitanti.

Nel dettaglio delle diverse tipologie di reati, per quanto riguarda l'Astigiano, spicca **in negativo il primato nazionale per furti in abitazione** con 1.407 denunce nel corso del 2018 e quindi con una media di 655,5 furti ogni 100.000 abitanti.

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.

La 30^a edizione della classifica **della Qualità della Vita 2019** de Il Sole 24 Ore evidenzia che la nostra provincia scende di sei posizioni passando dal 60° posto del 2018 **al 66° posto**.

Sono sei le macrocategorie che vanno a comporre la graduatoria finale; Asti si posiziona al 62° posto per "*Ambiente e Servizi*", comunque in crescita rispetto all'anno scorso; al 41° posto per "*Affari e lavoro*" e al 42° posto per "*Ricchezza e Consumi*", segnali di un tessuto economico che, nonostante le grandi difficoltà, comunque regge più che in altre zone d'Italia.

Si inizia a scendere in modo preoccupante con “*Giustizia e Sicurezza*”, al 47° posto dopo essere stata al 15° posto nel 2018 e con “*Cultura e Tempo Libero*”, in discesa fino al 79° posto e per “*Demografia e Società*” al 96° posto per cui si attesta nel fondo della classifica.

Di seguito un estratto di alcuni indicatori particolarmente significativi:

GIUSTIZIA E SICUREZZA		ANNO 2018		ANNO 2019	
		posizione/ valore	punteggio	posizione/ valore	punteggio
		15°	430,3	47°	703,8
Le rapine	Rapine denunciate ogni 100 mila abitanti	86° - 40,8	135,2	63° - 28	846,2
Quattro ruote nel mirino	Furti d'auto denunciati ogni 100 mila abitanti	63° - 65,8	133,6	75° - 81,5	890,6
Appartamenti svaligiati	Furti in casa denunciati ogni 100 mila abitanti	-	-	107° - 655,5	-
Il trend	Quota cause pendenti ultratriennali su totale pendenti	6° - 6,2	418,2	12° - 0,1	901,6
	Indice di litigiosità (nuove cause nel 2017/100.000 ab.)	19° - 1.798,6	754,7	21° - 1.722,7	857,2

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.

A tal proposito lo scorso 12 dicembre 2019, presso la Prefettura di Asti, si è tenuto il **Comitato Provinciale per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica**, alla presenza del Questore e dei Comandanti dell'Arma dei Carabinieri e della Guardia di Finanza nonché del Vice Sindaco di Asti, accompagnato dal Comandante della Polizia Municipale, e del Presidente della Provincia di Asti.

Nella seduta di Comitato, oltre alla sottoscrizione del protocollo di controllo del vicinato con i comuni di Agliano e Castel Rocchero, è stato affrontato il tema delle misure di sicurezza da attuarsi in occasione delle festività natalizie e di fine anno.

È stato disposto il rafforzamento in tutta la provincia del dispositivo generale di prevenzione, in funzione del contrasto della cosiddetta “criminalità diffusa”, con particolare riguardo a luoghi connotati da significativo afflusso di persone, centri commerciali, istituti di credito e uffici postali, musei, monumenti ed altri luoghi di richiamo turistico, unitamente a quello di controllo del territorio ed a protezione di obiettivi sensibili per l'occasione quali chiese, santuari e simboli della cristianità, dove si svolgono le tradizionali cerimonie religiose, nonché di tutti gli altri luoghi di culto delle diverse confessioni presenti sul territorio.

Analogamente, su tutta la rete viaria della provincia, atteso l'incremento del flusso di traffico proprio del periodo, si è intensificata l'attività di **prevenzione e repressione delle violazioni delle norme di comportamento alla guida** al fine di contenere l'incidentalità stradale e garantire la fluidità e la sicurezza della circolazione.

Il Prefetto ha, poi, chiesto alle Forze dell'Ordine il massimo impegno, specie nel periodo antecedente alle festività di fine anno, nella **vigilanza sulla produzione, detenzione e commercio di fuochi artificiali ed artifici pirotecnici**.

È stata richiamata l'attenzione sulla normativa nazionale che regola e sanziona accensioni ed esplosioni pericolose in luogo pubblico e sui presupposti per l'adozione dei provvedimenti dei sindaci volti a prevenire pericoli per l'incolumità pubblica.

Si è lavorato anche su aspetti quali il “**Controllo di vicinato**”, uno strumento che può rappresentare

una valida misura di prevenzione.

Salgono a 25 i Comuni della Provincia di Asti che hanno adottato il “Controllo del Vicinato” quale modello concreto di sicurezza integrata e partecipata che valorizza la collaborazione tra Forze di Polizia e cittadini, questi ultimi chiamati a segnalare ogni fatto o circostanza anomala nell’ottica della prevenzione dei reati.

Il progetto, in particolare, prevede che i cittadini, riuniti in gruppi, svolgano attività di mera osservazione riguardo a fatti e circostanze che accadono nella propria zona di residenza (ad esempio, passaggi ritenuti sospetti di macchine o di persone, allarmi, rumori, ecc.) e segnalino ai coordinatori dei gruppi, preventivamente individuati dal Comune e appositamente formati, informazioni di interesse per l’eventuale attivazione delle Forze di Polizia.

Dal “Controllo di vicinato” ai “**Patti per la sicurezza urbana**”, firmati da molti Comuni 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.

La graduatoria dei Comuni ammessi al finanziamento stilata dal Ministero ha posto attenzione, tra i parametri, ai piccoli Comuni, ed evidenzia che L’Astigiano ha ottenuto un importante risultato, con 51 progetti ammessi al finanziamento sulle 59 richieste che erano state presentate.

Il ruolo delle telecamere installate sul territorio, dalle città ai piccoli paesi, assume sempre più grande importanza, ai fini della prevenzione così come della repressione dei reati.

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 31/12/2019:

fascia di età	<30	31-40	41-50	oltre 50
dipendenti	6	42	153	285
percentuale	1,24	8,64	31,48	58,64

Totale 486 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	1	0	4	1	6
D	0	0	1	3	7	14	29	36	90
C	0	3	13	20	30	73	34	103	276
B	1	1	4	0	14	9	28	30	87
A	0	1	0	1	2	3	5	15	27
TOTALI	1	5	18	24	54	99	100	185	486

Tabella valori percentuali dipendenti per categoria

CATEGORIA	n. dip.	%
dirigenziale	6	1,23
D	90	18,52
C	276	56,79
B	87	17,9
A	27	5,56
TOTALI	486	100

Tabella valori percentuali dipendenti per categoria

CATEGORIA	Tot. dip.	Tot.dip. u	Tot.dip. d	% u	% d
dirigenziale	6	5	1	83,33	16,67

D	90	37	53	41,11	58,89
C	276	77	199	27,9	72,1
B	87	47	40	54,02	45,99
A	27	7	20	25,93	74,07
TOTALI	486	173	313	35,60	64,40

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 (tipico delle amministrazioni pubbliche) è legato alle restrizioni in materia di assunzioni e al progressivo innalzamento dell'età pensionabile.

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

Occorre a tal fine precisare che le attuali disposizioni che regolano la capacità assunzionale degli enti sono contenute principalmente:

- nell'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014 (come modificato dall'art 4, comma 3, della legge 125/2015 di conversione del decreto-legge 78/2015), recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" che così prevede: *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (...omissis....) La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018 (...omissis...) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e' abrogato"*;
- nell'art. 1 comma 228 della L. 28 dicembre 2015 n. 208 Legge di stabilità 2016, che prevede che *"Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente e' innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. (...omissis..)"*.

Con riferimento all'ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio 2018 si sono realizzate complessivamente n. 20 assunzioni:

- n. 1 dirigenti con procedura concorsuale (oltre a n. 1 funzionario dipendente del Comune di Asti vincitore di concorso per figura dirigenziale);
- n. 2 stabilizzazioni articolo 20 decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;

- n. 7 acquisizioni di contratto a seguito di procedure di mobilità (n. 1 Assistente sociale, n. 4 Istruttori Amministrativi, n. 1 Operatore Tecnico, n. 1 Istruttore Tecnico);
 - n. 3 assunzioni Educatori Asilo Nido prelevando dalla graduatoria vigente (che con questa operazione risulta esaurita);
 - n. 7 assunzioni a seguito di selezioni da collocamento (di cui n. 6 categorie protette)
- a fronte di n. 42 cessazioni (n. 1 Dirigente, n. 10 cat. D di cui n. 1 Funzionario Socio Educativo e n. 5 Posizioni Organizzative, n. 15 cat. C di cui n. 3 Educatori Asili nido, n. 15 cat. B e n. 1 cat. A) con un saldo negativo, riferito al personale a tempo indeterminato, di n. 21 unità.

È stata espletata la procedura di mobilità per la sostituzione di un Funzionario Socio Educativo (coordinatore di tre Asili nido) transitato in mobilità. Non è stata acquisita alcuna risorsa in quanto nessun candidato ha presentato i requisiti necessari per ricoprire il posto.

Sono state espletate tutte le prove (scritte, pratica e orale) della procedura concorsuale per l'assunzione di unità nel profilo di Agente di Polizia Municipale.

Sono state espletate le seguenti procedure:

- selezione pubblica per il conferimento ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 e s. m. e i. di un incarico dirigenziale a tempo pieno e determinato per il settore Politiche Sociali, Istruzione e Servizi educativi;
- selezione pubblica per il conferimento ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 e s. m. e i. di un incarico dirigenziale a tempo pieno e determinato per il settore Risorse umane e sistemi informativi;

che hanno portato all'assunzione di numero 2 Dirigenti a tempo determinato.

È stata espletata una selezione del personale avviato dal centro per l'impiego di Asti per l'assunzione a tempo indeterminato e a orario pieno di una ulteriore unità di esecutore, ruolo esecutore asili, cat. A1 che però non è risultata idonea alla mansione.

In merito alla spesa del personale, l'Ente:

- ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2018;
- nell'anno 2018 ha rispettato il tetto della spesa di personale nella media 2011/2013 (art. 1 comma 557 quater della legge 27.12.2006, n. 296);

La tabella di seguito riporta la suddivisione del personale in servizio al **31/12/2018**:

	Maschi	Femmine	Totale
Personale complessivo	182	325	507
Personale indeterminato	181	314	495
di cui Part Time	10	42	52
di cui in distacco	0	2	2
di cui in comando	0	0	0
Personale a tempo determinato	1	11	12

ASSUNZIONI IN RUOLO COMPRESA MOBILITÀ ANNO 2018

	Maschi	Femmine	Totale
Personale complessivo	6	14	20

CESSAZIONI RUOLO COMPRESA MOBILITÀ ANNO 2018

TIPOLOGIA

UNITÀ		Totale
Maschi	Femmine	
18	24	42

La Programmazione triennale del fabbisogno di personale del Comune di Asti per il triennio 2019/2020 è stata approvata con D.C.C. n. 53 del 24/09/2018, acquisita nel Bilancio con D.C.C. n. 75 dell'11/12/2018 e modificata con D.C.C. n. 19 del 22/07/2019 (specialmente in seguito all'approvazione di "quota 100") e prevede:

ANNO 2019

N° POSIZ.	CAT.	PROFILO PROF.LE	MODALITA' DI COPERTURA
5	D	Funzionario Tecnico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato, di cui una unità mediante procedura ai sensi dell'art. 22 D.Lgs. n. 75/2017
5	D	Funzionario Amministrativo contabile	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato, di cui una unità mediante procedura ai sensi dell'art. 22 D.Lgs. n. 75/2017
3	D	Assistente sociale	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
3	C	Agente Polizia Municipale	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	C	Educatore Asilnido part-time 18 ore	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
4	C	Istruttore amministrativo	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato o mediante cambio di profilo di altri operatori
2	C	Geometra	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
2	B	Operatore Servizi Generali	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	B	Operatore Servizi Generali	Da reperire attraverso le procedure di collocamento mirato L. 68/99
2	B	Operatore tecnico	Da reperire attraverso le procedure di collocamento mirato L. 68/99

ANNO 2020

N° POSIZ.	CAT.	PROFILO PROF.LE	MODALITA' DI COPERTURA
2	D	Funzionario Amministrativo contabile	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
2	C	Educatore Asili nido	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
7	C	Istruttore amministrativo	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato, anche mediante progressione verticale interna ai sensi del D.Lgs. n. 75/2017
1	C	Istruttore informatico	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	B	Operatore Tecnico	da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato
3	B	Operatore Servizi Generali	n. 2 unità da reperire attraverso le vigenti forme di reclutamento del personale a tempo indeterminato e n. 1 mediante passaggio di n. 3 dipendenti assunti ai sensi della L. 68/99 part-time 24 ore a full time 36 ore
3	B	Operatore Tecnico	Da reperire attraverso le procedure di collocamento mirato (L. 68/99)

ANNO 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
4	C	Educatore Asili nido	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
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)
2	B	Operatore tecnico	Da reperire attraverso le procedure di collocamento mirato L. 68/99

Nel corso **dell'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
di cui Part Time	11	43	54
di cui in distacco	0	3	3
di cui in comando	0	0	0
di cui in aspettativa	1	0	1
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

Nella tabella sottostante si evidenzia la previsione della spesa di personale per il triennio 2020-2022

	Consuntivo 2017	Consuntivo 2018	Assestato 2019	Previsione 2020	Previsione 2021	Previsione 2021
INTERVENTO 1	18.490.117,15	19.003.511,98	20.294.748,53	19.198.479,75	19.370.306,91	19.370.306,91
Co.Co.Co	13.459,60	-	-	-	-	-
Totale intervento 1	18.503.576,75	19.003.511,98	20.294.748,53	19.198.479,75	19.370.306,91	19.370.306,91
INTERVENTO 3						
Formazione	41.667,32	37.567,40	43.560,00	37.000,00	37.000,00	37.000,00
Lavoro interinale	-	-	-	-	-	-
Cantieri di Lavoro				35.800,00	39.900,00	39.900,00
Co.Co.Co	-	-	-	-	-	-
Indennita' Mensa e visite e missioni	204.799,60	122.007,64	212.128,80	210.000,00	210.000,00	210.000,00
Totale intervento 3	246.466,92	159.575,04	255.688,80	282.800,00	286.900,00	286.900,00
IRAP	1.067.595,59	1.061.630,08	1.153.799,01	1.092.947,89	1.100.510,46	1.100.510,46
Totale spese personale	19.817.639,26	20.224.717,10	21.704.236,34	20.574.227,64	20.757.717,37	20.757.717,37

- Assetto Organizzativo

Per quanto riguarda l'assetto organizzativo del Comune di Asti, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 38 del 29/01/2019 ha approvato la revisione della macrostruttura e delle declaratorie dei Settori attenendosi ai seguenti criteri:

- centralità dei cittadini e delle loro esigenze;
- funzionalità dell'articolazione della struttura, rispetto ai compiti ed ai programmi di attività dell'Amministrazione, al fine di perseguire obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
- flessibilità organizzativa e di gestione delle risorse umane, al fine di rendere più efficaci i processi gestionali e le determinazioni operative dei responsabili di struttura.

Le macro modifiche apportate con la sopra citata D.G.C. 38/2019 sono le seguenti:

- abolizione della figura del Responsabile del Programma;
- soppressione del Settore Servizi demografici e URP e assegnazione delle funzioni relative a servizi demografici e URP al Settore Ragioneria bilancio e tributi che assume la nuova denominazione Ragioneria bilancio tributi e servizi demografici;
- assegnazione delle funzioni relative alla ricerca finanziamenti al Settore Cultura istituti culturali e manifestazioni che assume la nuova denominazione Cultura manifestazioni e ricerca finanziamenti;
- assegnazione delle funzioni relative ai rapporti con le partecipate al Settore Risorse umane e sistemi informativi che assume la nuova denominazione Risorse umane sistemi informativi e rapporti con le partecipate;
- assegnazione delle funzioni relative alle politiche giovanili al Settore Politiche sociali istruzione e servizi educativi;
- assegnazione delle funzioni relative alla notifica degli atti al Settore Corpo di Polizia Municipale e commercio su aree pubbliche;
- assegnazione delle funzioni relative allo sport al Settore Risorse umane sistemi informativi e rapporti con le partecipate;
- assegnazione delle funzioni relative alla gestione cimiteriale al Settore Patrimonio ambiente e reti;

Il processo di riorganizzazione è stato completato adeguando l'articolazione in servizi dei settori alla nuova macrostruttura:

- Con la D.G.C. n. 122 del 12/03/2019 sono state approvate la metodologia di istituzione, soppressione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative e la metodologia di graduazione della complessità organizzativa delle stesse. I manuali contenenti le due metodologie sono pubblicati sul sito istituzionale alla sezione Amministrazione Trasparente/Personale/Posizioni organizzative.
- Con la D.G.C. n. n. 123 del 29/01/2019 è stato approvato il progetto di riorganizzazione della microstruttura dell'Ente che ha previsto i seguenti interventi sulla struttura preesistente:

SETTORE RISORSE UMANE SISTEMI INFORMATIVI E RAPPORTI CON PARTECIPATE

- attribuzione delle funzioni relative alla gestione del software al "Servizio Gestione reti e assistenza hardware" che viene ridenominato "Servizio Gestione reti, software e assistenza hardware"; il Servizio "Software e archivio/protocollo" viene ridenominato "Servizio Progetti innovativi, transazione al digitale e trasparenza";
- come da delibera di riorganizzazione della macrostruttura, dal 1° febbraio 2019 attribuzione al Settore Risorse umane sistemi informativi e rapporto con partecipate del "Servizio Rapporti con società e partecipate";
- accorpamento delle funzioni relative alla privacy al "Servizio Rapporti con società e partecipate" che viene ridenominato "Servizio Rapporti con società e partecipate e privacy";

SETTORE RAGIONERIA BILANCIO TRIBUTI E SERVIZI DEMOGRAFICI

- soppressione del “Servizio Anagrafe”, del “Servizio Stato civile” e del “Servizio Elettorale e URP” e contestuale accorpamento di tutte le funzioni relative ai servizi demografici in un unico Servizio denominato “Servizio Servizi demografici”;

SETTORE POLITICHE SOCIALI ISTRUZIONE E SERVIZI EDUCATIVI

- soppressione del “Servizio Anziani e adulti in difficoltà” e redistribuzione delle attività tra i servizi esistenti che vengono ridenominati: “Servizio Amministrativo politiche sociali”, “Servizio Famiglia e minori, adulti, segretariato sociale”, “Servizio Casa e lavoro, anziani e disabili, servizio civile”; resta invariato il “Servizio Istruzione e servizi educativi”;

SETTORE URBANISTICA E ATTIVITA' PRODUTTIVE

- ridefinizione della distribuzione delle competenze e funzioni nell’ottica di miglioramento delle prestazioni erogate proponendo un progetto complessivo di revisione dell’assetto micro organizzativo del Settore articolato nei seguenti servizi: “Servizio Amministrativo del territorio - P.diC.”, “Servizio Gestione del territorio - S.U.E.C. ed edilizia residenziale pubblica”, “Servizio Pianificazione generale e S.U.A.P. - S.P.U.N.”, “Servizio Vigilanza e manomissioni suolo”, “Servizio Gestione informatica edilizia – Archivio – Digitalizzazione – Agibilità”;

SETTORE LAVORI PUBBLICI ED EDILIZIA PUBBLICA

- distribuzione delle funzioni del “Servizio Manutenzione edifici pubblici” in due servizi denominati “Servizio Edifici storici” e “Servizio Edifici pubblici” al fine di meglio presidiare le attività;
- ridenominazione del “Servizio Amministrativo appalti e forniture” in “Servizio Appalti”;
- soppressione del “Servizio Cimiteri sport progettazione e manutenzione impianti sportivi”;

SETTORE PATRIMONIO AMBIENTE E RETI

- istituzione del “Servizio Ambiente”;
- istituzione del “Servizio Contratti di servizio e cimiteri”;

SETTORE CULTURA ISTITUTI CULTURALI MANIFESTAZIONI E RICERCA FINANZIAMENTI

- come da delibera di riorganizzazione della macrostruttura, dal 1° febbraio 2019 attribuzione al Settore Cultura istituti culturali manifestazioni e ricerca finanziamenti del “Servizio Ricerca finanziamenti”;
- istituzione del “Servizio Manifestazioni”;
- soppressione del Servizio “Musei e Istituti Culturali” (in ragione dell’avvenuta esternalizzazione) e verrà valutata l’istituzione di una posizione organizzativa relativa alla gestione degli istituti culturali, in occasione del pensionamento di uno o più titolari di posizione organizzativa.

Il nuovo assetto micro organizzativo dei Settori risulta pertanto articolato nei seguenti Servizi:

il Settore Corpo di Polizia municipale e commercio su aree pubbliche:

- Servizi di P.M. interni;
- Servizi di P.M. esterni (al momento da non coprire);
- Servizio Commercio su aree pubbliche;

il Settore Risorse umane, sistemi informativi e rapporti con partecipate:

- Servizio Amministrazione del Personale;
- Servizio Organizzazione e sviluppo risorse umane;
- Servizio Progetti innovativi, transazione al digitale e trasparenza;
- Servizio Gestione reti, software e assistenza hardware;
- Servizio Rapporti con società e partecipate e privacy;

il Settore Ragioneria, bilancio, tributi e servizi demografici:

- Servizio Gestione tributi;
- Servizio Contabilità;
- Servizio Servizi demografici;

il Settore Affari istituzionali e legali:

- Servizio Segretariato;
- Servizio Affari legali;

il Settore Politiche sociali, istruzione e servizi educativi:

- Servizio Amministrativo politiche sociali;
- Servizio Famiglia e minori, adulti, segretariato sociale;
- Servizio Casa e lavoro, anziani e disabili, servizio civile;
- Servizio Istruzione e servizi educativi;

il Settore Urbanistica e attività produttive:

- Servizio Amministrativo del territorio - P.diC.;
- Servizio Gestione del territorio - S.U.E.C. ed edilizia residenziale pubblica;
- Servizio Pianificazione generale e S.U.A.P. - S.P.U.N.;
- Servizio Vigilanza e manomissioni suolo;
- Servizio Gestione informatica edilizia – Archivio – Digitalizzazione – Agibilità;

il Settore Lavori pubblici ed edilizia pubblica:

- Servizio Suolo urbano;
- Servizio Suolo extraurbano;
- Servizi Edifici storici;
- Servizio Edifici pubblici;
- Servizio Operativo LL.PP.;
- Servizio Appalti;

il Settore Patrimonio, ambiente e reti:

- Servizio Patrimonio;
- Servizio Ambiente;
- Servizio Contratti di servizio e cimiteri;

il Settore Cultura, istituti culturali, manifestazioni e ricerca finanziamenti:

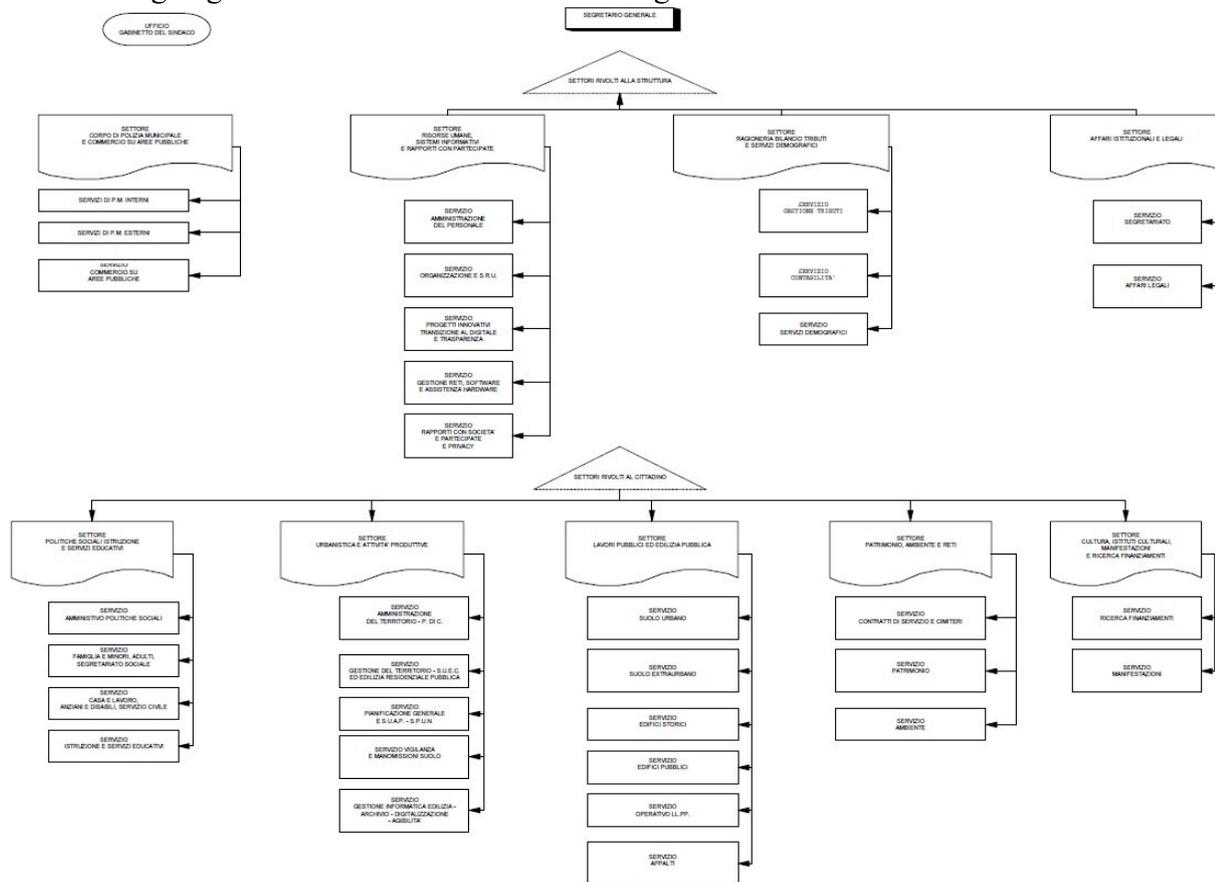
- Servizio Manifestazioni;
- Servizio Ricerca finanziamenti.

Si segnalano altresì i seguenti aggiornamenti del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:

D.G.C. n. 568 del 3/12/2019 – modifica e aggiornamento delle modalità di conferimento di incarichi, consulenze e collaborazione a soggetti estranei all'Amministrazione;

D.G.C. N. 588 del 10/12/2019 - disciplina degli incarichi extraistituzionali per il personale dipendente del Comune di Asti ex art. 53 D.Lgs. 165/2001;
 D.G.C n. 630 del 23/12/2019 – modifica e aggiornamento modalità di reclutamento del personale dipendente.

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;
- 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. Prossimamente sarà effettuata la restituzione dei dati.

Di particolare rilievo è l’adesione dell’Amministrazione comunale, a seguito di selezione tra gli enti che nel 2019 hanno partecipato alla manifestazione d’interesse in risposta all’avviso di Formez, al progetto avviato dal Dipartimento della Funzione pubblica per sostenere gli Enti locali nell’implementazione della riforma della pubblica amministrazione (L. 124/2015 c.d. riforma Madia), affidandone la realizzazione 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 il piano operativo di amministrazione (POA) contenente gli obiettivi e i risultati che intende conseguire e le azioni attraverso le quali realizzarli. Obiettivi, risultati e azioni sono riportati nelle tabelle che seguono:

Obiettivi del Piano	Risultati attesi
<p>1. Identificare nuovi approcci volti a far conoscere gli impatti che la prevenzione della corruzione ha sulla gestione del ciclo della performance</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definizione di un piano di Change Management volto 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
<p>2. Migliorare la completezza e la chiarezza degli strumenti di misurazione della performance organizzativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definizione di un modello standard di “carta dei servizi”, adeguato ad essere adottato dai servizi dell’Ente ▪ Sviluppo di obiettivi strategici e relativo cascading, per alcuni dei servizi da includere nella carta dei servizi
<p>3. Garantire l’accountability dell’azione politica ed amministrativa attraverso una piena integrazione dei processi di valutazione esterna</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definizione di processi, procedure e strumenti per lo sviluppo di sistemi di valutazione da terze parti in relazione all’erogazione dei servizi garantiti tramite l’erogazione della Carta dei Servizi (CdS) ▪ Aggiornamento dello SMIVAP per chiarire il nuovo modello
<p>4. Migliorare la fruibilità e la completezza degli strumenti utilizzati per la gestione del ciclo della performance</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acquisizione di informazioni in merito ai sistemi offerti sul mercato per la gestione della performance

Azioni	Attività
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
1.2	Predisposizione ed erogazione di un questionario per rilevare il livello medio di consapevolezza sulla tematica
1.3	Raccolta dei risultati e definizione del livello medio di consapevolezza
1.4	Definizione di un piano di comunicazione interna
1.5	Definizione di un piano di iniziative di formazione e sensibilizzazione, con specifico focus sulle modalità di trasferimento a cascata dai Change Agent individuati all'intera organizzazione
1.6	Definizione di una proposta di allineamento dello SMIVAP con inserimento di una sezione dedicata all'Anticorruzione
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
2.2	Formalizzazione e condivisione risultanze
2.3	Consolidamento della struttura di una nuova carta dei servizi
2.4	Supporto alla definizione degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale con relativi indicatori per i settori selezionati fra quelli presenti nella carta dei servizi
2.5	Aggiornamento dello SMIVAP con l'inserimento dei nuovi obiettivi individuati
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
3.2	Definizione Linee Guida per l'adozione di strumenti e metodologie per lo sviluppo di sistemi di valutazione della CS e individuazione di proposte migliorative
3.3	Definizione del processo e degli strumenti della CS, con definizione del questionario per il target individuato
3.4	Aggiornamento dello SMIVAP attraverso la predisposizione di una sezione dedicata alla valutazione esterna
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

Contenzioso

Nella tabella che segue è riportato l'andamento del contenzioso giudiziale dell'Ente, a partire dall'anno 2015, ove sono indicati i nuovi contenziosi passivi iniziati nell'anno, ovvero le cause in cui il Comune è stato convenuto in giudizio.

Questi contenziosi riguardano in prevalenza ricorsi in materia di provvedimenti urbanistici (es. dinieghi di sanatoria, ordinanze di demolizione) e generalmente i ricorsi non vengono accolti, tant'è che il Comune deve anche affrontare il giudizio di appello, conteggiati anch'essi nel totale delle cause. Un certo numero di cause sono proposte da soggetti che hanno riportato lesioni o danni materiali per ottenere il risarcimento danni per pretese anomalie stradali (es. buche stradali). Una media inferiore ad una causa all'anno riguarda gli appalti.

Sul fronte penale nel corso del 2018 il Comune ha proposto una querela per occupazione abusiva di proprietà comunale e così anche nel 2019.

Nel corso del 2019 sono stati notificati al Comune, quale persona offesa, quattro decreti di citazione a giudizio per reati in materia urbanistica, due di quali archiviati per ritenuta sussistenza della causa di non punibilità della particolare tenuità del fatto.

Infine, nel corso del 2019 il Comune si è costituito parte civile nel procedimento penale denominato “Operazione Barbarossa”, di cui al precedente punto 1.A – lett. c) di questo Piano.

1.C –Mappatura dei processi

Il Comune di Asti aveva proceduto, a suo tempo, all’individuazione dei procedimenti amministrativi di competenza determinando, per ciascuno, l’unità organizzativa responsabile ed il termine di conclusione, in ottemperanza alle previsioni di cui alla legge 7/8/1990, n. 241.

Successivamente il decreto legislativo 14/3/2013, n. 33 (nel testo come da ultimo modificato dal decreto legislativo 25/5/2016, n. 97), all’art. 35, ha previsto che le pubbliche amministrazioni pubblichino i dati relativi alle tipologie di procedimento di propria competenza e che, per ciascuna tipologia di procedimento, siano altresì pubblicate specifiche informazioni tra cui: una breve descrizione del procedimento con i riferimenti normativi utili; l’unità organizzativa responsabile dell’istruttoria; l’ufficio con i recapiti telefonici e la casella pec istituzionale; la modulistica necessaria; il termine di conclusione; gli strumenti di tutela; il nome del soggetto cui è attribuito il potere sostitutivo in caso di inerzia e altro.

In attuazione del citato art. 35 del D.lgs. 33/2013 il Comune di Asti ha quindi provveduto a predisporre un’apposita sezione del sito (amministrazione trasparente/attività e procedimenti/tipologie di procedimento) nella quale, a seguito di un’indagine effettuata con la collaborazione dei soggetti interessati (dirigenti, funzionari e addetti ai vari uffici), sono state inserite, per ogni procedimento individuato, tre colonne relative a: indicazione del procedimento, descrizione e struttura di riferimento.

Ogni voce inserita in tali colonne, se selezionata, comporta l’accesso ad ulteriori e specifiche informazioni in riferimento a quanto prescritto dal succitato art. 35.

La mappatura esistente risulta quindi attualmente idonea a rappresentare, in linea di massima, tutti gli ambiti di riferimento nei quali è ripartita l’attività amministrativa del Comune sia per quantità di procedimenti in essa ricompresi sia per quantità e qualità delle informazioni, rese in tal modo accessibili a chi consulta il sito.

Pertanto, nel corso del 2018, si è avviata una revisione tenendo conto degli adeguamenti che, a seguito di verifiche, si sono resi necessari per migliorare la mappatura dei processi e 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.

Con circolare pronet 49286 del 29.03.2018 il Segretario Generale / Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) ha dato avvio alla fase della mappatura dei processi e procedimenti, anche al fine di aggiornare i dati relativi ai procedimenti nel rispetto delle previsioni dell’art. 35 D.Lgs. 33/2013, trasmettendo a tutti i Dirigenti un’apposita scheda da compilare.

È poi seguita la circolare pronet 70896 del 11.05.2018, con cui sono state fornite, ai referenti individuati dai Dirigenti, indicazioni operative in merito al procedimento di mappatura a chiarimento di alcuni quesiti posti in un incontro svoltosi in data 09.05.2018.

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

Il PTPCT dello scorso anno ha individuato i principali processi dell’Ente con i relativi procedimenti e, nel corso del 2020, si procederà alle implementazioni ritenute necessarie.

In ogni caso, già con il nuovo PTPCT 2020-2022, si è proceduto a un primo adattamento, considerando anche:

- il nuovo assetto organizzativo dell’Ente, avvenuto nel corso del 2019, che ha comportato una

diversa articolazione di alcuni Settori in termini di attività (cfr. parte sul Contesto interno – Assetto organizzativo) e la rotazione di alcuni Dirigenti, secondo quanto già illustrato in precedenza;
- le risultanze del monitoraggio sull'attuazione del precedente PTPCT.

Con il PNA 2019 l'ANAC approfondisce la tematica della mappatura dei processi, definendola come quell'attività di individuazione e di analisi dei processi organizzativi con riferimento all'intera attività dell'Ente, allo scopo di individuare aree che appaiono potenzialmente esposte a rischi corruttivi in ottica di prevenzione del rischio.

In questo modo la mappatura dei processi dovrebbe, in particolare:

- ✓ fornire una rappresentazione sintetica delle attività e azioni dell'Ente declinate nei diversi aspetti organizzativi, amministrativi, gestionali ed operativi;
- ✓ identificare la filiera delle responsabilità in tutte le attività e azioni dell'Ente;
- ✓ semplificare le attività di controllo sia interno sia esterno;
- ✓ costituire lo strumento per evidenziare gli interessi 'privati' sottesi ad ogni processo, il cui perseguimento a discapito dell'interesse pubblico costituisce la causa del fenomeno corruttivo;
- ✓ costituire lo strumento per individuare all'interno dell'organizzazione dell'Ente i punti di debolezza sia oggettivi che soggettivi che possono agevolare la soddisfazione degli interessi 'privati' a svantaggio di quelli pubblici.

La nuova mappatura dei processi del Comune di Asti avverrà pertanto nel corso del 2020

In linea di massima, i processi dell'Ente saranno suddivisi nelle seguenti tipologie:

- **processi di governo** (es. predisposizione ed approvazione delle linee programmatiche, del DUP, del Piano Triennale delle opere pubbliche, del Bilancio, del PEG e del Piano degli obiettivi e della *performance*, del fabbisogno di personale, ...);
- **processi gestionali** (es. mensa scolastica, asili nido, raccolta rifiuti, musei, rischio corruzione, etc.);
- **processi di supporto** (es. pareri e consulenze legali, formazione del personale, gestione del sistema informativo, etc.);
- **processi operativi** (es. reclutamento del personale, acquisto beni e servizi, rilascio autorizzazioni, etc.);
- **processi di controllo** (es. controllo interno sugli atti, controllo di gestione, etc.);
- **processi sanzionatori interni** (es. applicazione misure disciplinari) ed **esterni** (es. procedimento sanzionatorio ex L. 24 novembre 1981, n. 689).

Tale individuazione avverrà anche attraverso il confronto con altri sistemi organizzativi (*benchmark*) e mediante questionari e interviste con i soggetti interessati (Dirigenti e Responsabili di servizio) e si procederà alla loro **descrizione e rappresentazione**, indicativamente secondo gli schemi di cui alle seguenti tabelle esemplificative riportate nel PNA 2019.

AREA DI RISCHIO A – ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE	
Processo: RECLUTAMENTO RISORSE UMANE	
Tipologia: processo operativo	
Descrizione sintetica	Attività di acquisizione delle risorse umane dell'Ente secondo il Piano dei fabbisogni
Origine del processo (input)	Piano del fabbisogno del personale.
Risultato atteso (output)	Identificazione del personale da assumere e con cui stipulare il contratto di lavoro
Sequenza di attività che	Mobilità

consente di raggiungere il risultato – le fasi (procedimento)	Concorso.....
Responsabilità	Giunta indice tipologia di selezione Dirigente Settore Risorse Umane approva atti del procedimento di selezione
Strutture organizzative coinvolte	Settore Risorse Umane/Servizio Gestione risorse umane ...
Tempi	In base alla tipologia della selezione e al numero dei concorrenti e di eventuali criticità (es. ricorsi al TAR)
Vincoli	Legge, regolamento
Risorse	Umane: da definire in base alla tipologia della selezione e al numero dei concorrenti (Commissione, personale controllo durante svolgimento prove) Strumentali: locali per lo svolgimento delle prove scritte e dei colloqui orali, eventuali strumenti informativi (computer) per lo svolgimento di prove,
Utilizzo di procedure informatizzate di supporto
Attori esterni che partecipano al processo	Commissari esterni, concorrenti, candidati eventuali amministrazioni esterne che devono rilasciare il nulla osta in caso di mobilità
Sistemi di controllo e tracciabilità	Verbalizzazione delle attività del processo, predisposizione domande per i candidati da estrarre a sorte, sedute pubbliche, pubblicazione delle graduatorie
Interrelazioni tra i processi

Processo	Fasi	Attività	Responsabilità
Processo A	1	Attività 1	Unità organizzativa 1 e 2
		Attività n	Unità organizzativa 1 e 2
	n	Attività 1	Unità organizzativa 1 e 2
		Attività n	Unità organizzativa 1 e 2
Processo B	1	Attività 1	Unità organizzativa 1
		Attività n	Unità organizzativa 2
	n	Attività 1	Unità organizzativa 1 e 2
		Attività n	Unità organizzativa 3

Nel corso degli anni l'Ente ha già provveduto a mappare processi e procedimenti; in particolare con il PTPCT 2019-2021 sono stati aggiornati i procedimenti dell'Ente, giungendo ad identificarne alcune centinaia. Nel corso del 2020 questi procedimenti, che possono essere intesi come fasi e attività di un processo, saranno ricondotti con gradualità all'interno dei diversi processi.

Le sopra citate modalità per giungere alla descrizione dei processi avranno anche l'effetto di sensibilizzare e promuovere nella struttura la cultura dell'etica pubblica.

2. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Con il PTPCT 2019-2021 è stato valutato il rischio corruttivo, inteso in senso ampio e non limitato ai reati di corruzione previsti dagli artt. 318 e segg. del Codice Penale ma ricomprendendo in esso anche i casi della cosiddetta "maladministration".

L'ANAC ha ribadito questo 'ampio' concetto di rischio corruttivo anche nel PNA 2019, in cui sono fornite indicazioni metodologiche per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento del processo di gestione di tale rischio, tramite nuovi indicatori per la costruzione delle aree di rischio, secondo un'ottica di qualità e di sostanza, nel tentativo di evitare le semplici 'occasioni' di rischio che potrebbero colpire i processi ed i procedimenti amministrativi.

Accanto a quest'ampia nozione di "corruzione", il PNA 2019 ha evidenziato quella di "prevenzione della corruzione", volta a definire l'insieme di interventi mirati ad evitare che si crei un ambiente favorevole allo svilupparsi di quei comportamenti corruttivi in senso ampio, non solo riferiti alle condotte tipiche delle fattispecie di reato previste dal Codice Penale, ma anche a quelle che si possono ricondurre alla definizione di "cattiva amministrazione".

Per il PTCPT 2020-2022 sono stati nuovamente interpellati tutti i Dirigenti ed i Responsabili di Servizio a collaborare fattivamente con il RPCT e il suo gruppo di supporto, alla redazione del nuovo PTPCT, affinché sia creato uno strumento proattivo, ossia diretto a prevenire situazioni, tendenze o problemi futuri in modo da pianificare anticipatamente le azioni più opportune a prevenire il rischio corruzione.

In particolare, quanto alla valutazione del rischio, si è tenuto conto dell'esame del contesto esterno e interno, nonché delle segnalazioni ed osservazioni dei Dirigenti e Responsabili di Servizio per i processi/procedimenti di loro competenza in merito a:

- eventuali problematiche di rischio nonché ad eventuali eventi specifici che possono aver evidenziato una fragilità sotto l'aspetto corruttivo dei procedimenti di competenza, evidenziando pertanto quei rischi che potrebbero non essere ancora contemplati nel 'Catalogo dei rischi' allegato al PTCPT 2019-2021;
- nuove ipotesi di rischio corruttivo non presenti nel predetto Catalogo;
- criticità emerse nell'applicazione delle misure di prevenzione previste nel PTCPT in essere;
- eventuali misure di prevenzione ritenute maggiormente idonee.

Il monitoraggio ha evidenziato l'assenza di fenomeni corruttivi all'interno dell'Ente e ha sottolineato, in generale, l'adempimento delle misure del Piano. In alcuni casi è stata invece segnalata la difficoltà di applicare le misure previste, che pertanto sono state integrate e modificate, e così:

- rotazione del personale: considerate le risorse umane a disposizione e il grado di specializzazione necessario, tale misura è stata sì mantenuta, ma nei casi in cui i risultati attuabili in base alle condizioni esistenti;
- la doppia firma del dirigente e dell'istruttore in alcuni casi è stata limitata al solo istruttore, anche al fine di una sua maggiore responsabilizzazione, prevedendo tuttavia la gestione delle attività di riferimento attraverso la predisposizione di specifica modulistica, normativa di riferimento e verifiche;
- in altri casi sono state aggiunte le ulteriori misure attuate dal dirigente del Settore.

In merito all'attività di valutazione del rischio, il PNA 2019 mantiene l'articolazione precedente, ossia:

A - identificazione del rischio;

B – analisi del rischio;

C – ponderazione del rischio.

2.A – Identificazione del rischio

L'identificazione del rischio corruttivo consiste pertanto nell'individuare quei comportamenti, anche solo potenziali, che possono esporre al rischio corruttivo e/o di cattiva amministrazione i procedimenti amministrativi dell'Ente e quali di questi procedimenti possano essere manipolati per favorire interessi privati.

In questa sottofase è pertanto necessario evidenziare sia le modalità e le ragioni degli episodi di corruzione e/o di cattiva amministrazione che potrebbero verificarsi all'interno dei diversi processi dell'Ente, focalizzando l'attenzione principalmente su quelli notoriamente a rischio (es. procedimenti di rilascio autorizzazioni, benefici, concessioni di varia natura, procedure di affidamento di appalti pubblici, procedure di concorso e di selezione per l'assunzione di personale, procedimenti per il conferimento incarichi di professionali, di nomine ed incarichi in altri enti, procedimenti tributari e sanzionatori in generale, rapporti con le partecipate e relativi contratti di servizio, gestione del contenzioso, etc.) e tenendo conto sia del contesto esterno sia da quello interno.

Nel PTPCT 2020-2022 si ritiene di confermare i rischi individuati nel PTPCT precedente e riportati nel suo allegato 5B), denominato 'Catalogo dei rischi e delle misure di prevenzione', sebbene rivisto sulla scorta delle risultanze del monitoraggio sull'attuazione del PTPCT e delle osservazioni pervenute da Dirigenti e Responsabili di servizio, secondo quanto già poc'anzi esposto.

Secondo le recenti indicazioni del PNA 2019, nel PTPCT 2020-2022 il predetto Catalogo è ridenominato "**Registro degli eventi rischiosi**", in cui sono riportati gli eventi rischiosi e i relativi fattori abilitanti, evidenziati nell'ambito della fase di "Analisi del rischio", nonché i valori del grado di rischio rilevato nella fase della ponderazione del rischio e le misure di prevenzione previste (fase del trattamento del rischio). Si tratta di un primo adattamento alle nuove indicazioni del PNA 2019, che verrà approfondito ed affinato nel corso del 2020 in vista del prossimo PTPCT 2021-2023.

Come già rilevato, nel corso del 2019 non si sono manifestati fenomeni corruttivi, ma questo non elimina di per di sé i rischi, anche solo potenziali, insiti nei diversi processi amministrativi.

In particolare, dall'analisi del contesto esterno, in considerazione del procedimento penale chiamato "Operazione Barbarossa", sono emersi interessi della criminalità verso gli impianti sportivi, con la conseguenza che sui procedimenti di esternalizzazione dei servizi ad essi connessi occorrerà un'attenzione e un monitoraggio puntuale.

Passo successivo di questa sottofase è cercare di capire chi possa essere maggiormente esposto al rischio corruttivo; pertanto l'identificazione di coloro che potrebbero essere più esposti al rischio, anche in termini di interessi privati, consentirà all'Ente di mettere in atto misure volte alla sua prevenzione ed al suo contenimento, al fine di ridurlo.

Le misure di prevenzione e di contenimento del rischio sono poi oggetto della successiva fase del trattamento del rischio.

Gli strumenti a disposizione possono essere diversi, ma, a titolo esemplificativo, si possono evidenziare i seguenti:

- 1) confronto con altri sistemi organizzativi (c.d. analisi di *benchmark*);
- 2) interviste con il personale dell'Ente anche tramite la compilazione di questionari mirati ad evidenziare comportamenti di cattiva amministrazione e di corruzione;
- 3) valutazione di eventuali procedimenti disciplinari e giudiziari che hanno coinvolto personale dell'Ente o di altri Enti, al fine di prevenire comportamenti analoghi;
- 4) analisi di ciascun processo e procedimento, anche quelli notoriamente meno soggetti al rischio corruzione o di cattiva amministrazione, in un'ottica di prevenzione integrale e trasversale, tramite

indicatori del rischio in esame, come a esempio grado di discrezionalità nel procedimento, coinvolgimenti di diversi uffici per la conclusione del procedimento; grado di complessità del procedimento; procedimento con impatto interno all'ente o destinato a produrre effetti esterni; rilevanza economica del procedimento ossia valutazione del grado di beneficio economico su soggetti esterni; frazionabilità del procedimento; possibilità di attuare misure di controllo più o meno capaci di neutralizzare il rischio, etc.;

5) coinvolgimento di portatori di interesse esterni, con particolare riferimento alle associazioni impegnate sul territorio nella promozione della legalità, alle associazioni di categoria e imprenditoriali, nonché dei cittadini (coinvolgimento degli *stakeholder* esterni).

In questo modo dovrà essere possibile evidenziare i comportamenti che possono generare casi di corruzione o di cattiva amministrazione, ossia i cosiddetti “**fattori abilitanti**”.

2.B – Analisi del rischio

L'analisi del rischio valuta l'impatto che il rischio corruttivo assume all'interno e all'esterno dell'Ente e come esso possa svilupparsi attraverso i comportamenti dei soggetti coinvolti nei diversi processi amministrativi.

In questa sottofase non si tratta solo di individuare condotte che configurano reati (corruzione, istigazione alla corruzione, peculato, concussione, malversazione, induzione indebita a dare o promettere utilità, abuso d'ufficio, rivelazione o utilizzazione di segreti d'ufficio, rifiuto o omissione di atti d'ufficio, etc.) ma anche quei comportamenti ‘scorretti’, che di per sé non sono penalmente perseguibili, ma che sviano le pubbliche funzioni dal perseguimento dell'interesse pubblico allo scopo di favorire interessi privati.

L'analisi del rischio deve partire da un'articolata e precisa mappatura dei processi dell'Ente, da svolgersi evidenziando le informazioni minime di ciascuno di essi secondo quanto previsto dall'art. 35 D.Lgs. 33/2013 nonché ogni attività endoprocedimentale nella quale potrebbe annidarsi il rischio in esame; la mappatura è oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione ‘Amministrazione trasparente’.

In particolare, per valutare la probabilità che un evento corruttivo (da intendersi sempre nel senso più ampio comprensivo di ogni ipotesi di *maladministration*) si manifesti in un determinato procedimento (oggetto della successiva sottofase della ‘Ponderazione del rischio’), è necessario identificare le condizioni che possono agevolare o ostacolare la realizzazione ossia individuare le cause del rischio corruttivo.

Tali condizioni negative, che costituiscono i cosiddetti “fattori abilitanti”, evidenziati nel “Registro degli eventi rischiosi”, possono concretizzarsi in modalità organizzative (a esempio: maggior centralizzazione del procedimento e/o gestione del procedimento da parte dello stesso dipendente per un tempo prolungato, scarsa chiarezza della normativa di riferimento, assenza di regolamenti), gestionali (a esempio: scarsa informatizzazione dei procedimenti) o in fattori di deterrenza esterni e interni all'ente (es.: assenza o scarsi controlli).

Nell'analisi del rischio è necessario prendere in considerazione anche l'**impatto** che l'evento corruttivo ha in termini:

- 1) organizzativi e/o sulla continuità del servizio, coinvolgimento di un numero maggiore o minore di dipendenti;
- 2) economici, nel senso che il comportamento corruttivo è in grado di generare un grado più o meno elevato di danno economico;
- 3) reputazionali, ossia la misura del danno all'immagine dell'Ente;

Le predette tipologie di impatto sull'evento corruttivo sono indicate dal PNA 2019 come **variabili di indicatore di impatto**, che possono assumere tre valori o livelli di rischio Alto, Medio e Basso,

secondo l'entità delle conseguenze che potrebbero derivare dal loro manifestarsi. Nel PTPCT 2019-2021 il grado di rischio è già stato ponderato utilizzando questi valori, che verranno esplicitamente rappresentati nel PNA 2021-2023.

2.C – Ponderazione del rischio

Il PNA 2019 definisce la valutazione del rischio come <<la misurazione dell'incidenza di un potenziale evento sul conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione>>, pertanto in questa sottofase di "ponderazione del rischio" si misura la **probabilità** che un comportamento corruttivo possa manifestarsi all'interno di un processo amministrativo ed il suo conseguente impatto sull'Ente in termini organizzativi, **economici** (di inefficienza e spreco di risorse), reputazionali.

Il rischio corruzione dipende dai cosiddetti "fattori abilitanti", individuati nel "Registro degli eventi rischiosi".

I fattori abilitanti possono portare al rischio corruttivo con un grado di probabilità e di impatto differenti; la ponderazione del rischio deve infatti pesare questi due indicatori, giungendo così ad esprimere la dimensione del rischio come Alto, Medio o Basso.

Il percorso da seguire per dare il giusto peso alla probabilità che un evento rischioso si manifesti, e per stimare l'impatto che esso possa avere sull'organizzazione, sulla reputazione, sul contenzioso e sul bilancio dell'Ente, deve partire dall'individuazione degli indicatori di stima del rischio, come ad esempio:

- gli interessi di tutti i soggetti coinvolti;
- il livello di discrezionalità del processo;
- precedenti eventi corruttivi che hanno colpito l'Ente;
- assenza o scarsa trasparenza nel processo decisionale;
- limitata o assente collaborazione nella fase di monitoraggio del PTPCT, che denota una scarsa sensibilità al tema della prevenzione della corruzione;
- grado di attuazione delle misure di prevenzione.

Le informazioni al riguardo sono reperite attraverso i risultati dell'analisi del contesto esterno, di quello interno, delle segnalazioni che possono essere pervenute attraverso le procedure di *whistleblowing*, l'esito dei controlli interni, eventuali esposti, l'analisi delle istanze di accesso civico, i contenziosi in essere, e ogni altro dato in possesso dell'Amministrazione.

Il lavoro di ponderazione del rischio corruzione è eseguito in un'ottica qualitativa e in tal senso si procederà nel corso del 2020 per adeguare alle disposizioni del PNA 2019 il futuro PTPCT; in ogni caso, l'attuale PTPCT tende comunque in quella direzione.

3. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Una volta analizzato il rischio come indicato al precedente punto 2), si svilupperà una strategia volta a neutralizzarlo, con appositi strumenti di prevenzione e di controllo.

Come poc'anzi accennato, il Segretario Generale/Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) ha 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 contiene 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.

Anche nel PTPCT 2020-2022 il Registro degli eventi rischiosi (che sostituisce il precedente Catalogo) è articolato nelle aree di rischio sopra indicate e presenta 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 in caso di misure poco adeguate.

Il PNA 2019 classifica per tipologia le svariate misure di prevenzione che possono essere previste nel PTPCT, valide sia per tutte le misure, obbligatorie, generali e specifiche, e così:

- 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*).

Per un efficace monitoraggio dello stato di attuazione delle misure e per la loro costante applicazione il PTPCT individua anche indicatori specifici per tipologia di misura di prevenzione.

3.A– Identificazione delle misure di carattere generale

A tal fine sono identificate tutta 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 (tipologia misura → di definizione e promozione dell'etica e di standard 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 condotte 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.

Occorrerà, 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 sarà infine valutato anche tenendo in considerazione il documento contenente Linee guida in materia, posto in consultazione dall'Anac stessa nello scorso mese di dicembre 2019.

Ha 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 (tipologia misura → di disciplina 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 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 dava 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.

Al riguardo, tenuto conto anche delle indicazioni formulate nel PNA oltreché delle citate Linee guida, si evidenziano 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 prevedono 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 per cui saranno svolte apposite attività nel corso dell'anno.

Apposite disposizioni devono poi essere previste per adeguare i regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

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 a 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 (tipologia misura → di disciplina del conflitto di interessi)

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 di soggetti che li abbiano adottati.

All'atto di 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 responsabilità 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 circa la 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 (tipologia misura → di disciplina conflitto di interessi)

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.

e. Divieti *post-employment* c.d. *pantouflage* (tipologia misura → di disciplina conflitto di interessi)

L'art. 1, comma 42, lett. l), 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 rileva 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 rileva 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 (tipologia misura → di rotazione)

La riorganizzazione della macrostruttura del Comune di Asti approvata con la D.G.C. 38/2019, illustrata dettagliatamente 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 stata 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.

g. Tutela del dipendente che segnala illeciti, c.d. *whistleblowing* (tipologia misura → di segnalazione e protezione).

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 ad 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 dovrà valutare la conformità alle prescrizioni riportate nelle Linee guida dell'ANAC sopra citate.

h) Anticorruzione e trasparenza nelle società e negli enti di diritto privato controllati e partecipati dal Comune di Asti (tipologia misura → di regolamentazione, di trasparenza e di controllo)

da attuarsi nel rispetto del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 adottato con Delibera dell'Autorità n. 1064 del 13 novembre 2019 che nella Parte V si occupa espressamente della prevenzione della corruzione e trasparenza negli enti di diritto privato. Il Piano 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', approvate dal Consiglio dell'ANAC con deliberazione n. 1134 del 08.11.2017, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 284 del 5 dicembre 2017 e da quel momento vigenti. Le 'Nuove' linee guida si erano rese necessarie a seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni contenute nel Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica (D.Lgs. 19.08.2016, n. 175), 'corretto' dal D.Lgs. 16.06.2017, n. 100, in particolare - e per quanto qui interessa - anche in relazione agli obblighi di trasparenza e di anticorruzione ivi previsti, peraltro in precedenza già novellati con il D.Lgs. 97/2016.

In merito alla questione della configurabilità del controllo pubblico nelle società pluripartecipate dalle pp.aa. l'Autorità ha rinviato alla Delibera n. 859 del 25 settembre 2019 facendone proprie le conclusioni.

Come noto, le Linee guida ANAC costituiscono un atto di natura non regolamentare e sono riconducibili nell'alveo delle linee guida non vincolanti, con cui l'ANAC fornisce chiarimenti ed indicazioni sulla corretta applicazione, in questo caso, delle disposizioni in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione contenute nella L. 190/2012 e nel D.Lgs. 33/2013, come modificati dal D.Lgs. 97/2016.

Eventuali scostamenti rispetto alle predette 'Nuove Linee Guida ANAC' saranno possibili, ma andranno puntualmente ed esaustivamente motivati onde non incorrere, in caso di eventuale impugnazione dei relativi atti, nell'annullamento del provvedimento adottato per la presenza del vizio di eccesso di potere.

L'Amministrazione dovrà inquadrare esattamente la categoria in cui inserire le proprie partecipazioni negli enti di cui all'art. 2 *bis* D.Lgs. 33/2013, inserito dal D.Lgs. 97/2016 e successivamente modificato dal D.Lgs. 100/2017, al fine di esercitare i propri compiti di vigilanza.

Il Responsabile del Controllo delle Partecipate deve inviare le Linee guida medesime alle società ed enti di diritto privato controllati e partecipati dell'Ente e degli altri enti pubblici economici con apposita nota richiedendone l'attuazione.

L'Ente suggerisce, per ottemperare alla scelta del legislatore di unificare nella stessa figura i compiti di responsabile della prevenzione della corruzione e di responsabile della trasparenza, di rendere obbligatoria la nomina attraverso modifiche statutarie o altre forme in modo tale da identificare chiaramente il soggetto che svolgerà le funzioni del RPCT della Società, la cui nomina dovrà essere effettuata dal Consiglio di Amministrazione.

La Giunta comunale con l'approvazione del Piano Esecutivo di gestione e della Performance 2019/2021 ha assegnato al Responsabile del Servizio Rapporti con le Partecipate e Privacy

l'obiettivo di performance:

“Presentazione di un Report periodico relativo al monitoraggio della gestione del rischio di corruzione delle Partecipate come da PTPC di ente e sulla base della partecipazione della Città;

Il Servizio competente ha provveduto ad inviare con note prot. 34582, 34589,34594 e 34604 del 04 aprile 2019, a tutti i soggetti interessati (e individuati secondo le indicazioni del PNA) il Piano Triennale 2019/2021, evidenziando le misure operative finalizzate a rendere effettivo il controllo sugli Enti partecipati riportate nello schema di seguito riportato:

INTERVENTI DA REALIZZARE	TEMPI DI ATTUAZIONE	MODALITA' DI CONTROLLO	INDICATORE DI ATTUAZIONE
Nomina del RPCT	Immediata	Publicazione del provvedimento sul sito web della società o dell'ente all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" con contestuale trasmissione del link ipertestuale al Responsabile del Controllo delle Partecipate dell'Ente	Avvenuta pubblicazione
Adozione del "modello 231" o misure integrative di prevenzione della corruzione come definite nelle Linee guida ANAC (Delibera ANAC n.1134/2017) e così come dettagliate nel paragrafo 3.1.1	Immediata	Publicazione delle misure sul sito web della società o dell'ente all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" con contestuale trasmissione del link ipertestuale al Responsabile del Controllo delle Partecipate dell'Ente	Avvenuta pubblicazione
Mappatura delle possibili aree a rischio e dei possibili fenomeni di corruzione	Immediata	Invio comunicazione al Responsabile del Controllo delle Partecipate dell'Ente	Avvenuto invio
Coordinamento dei controlli per la prevenzione dei rischi di corruzione	Immediata	Invio comunicazione al Responsabile del Controllo delle Partecipate dell'Ente	Avvenuto invio
Adeguamento dei siti web secondo le indicazioni previste nell'allegato 1 alle Linee guida ANAC (Delibera n.1134/2017)	Immediata	Adeguamento della sezione del sito web dedicata alla trasparenza e comunicazione dell'adeguamento al Responsabile del Controllo delle Partecipate dell'Ente	Avvenuto adeguamento e comunicazione
Relazione del Consiglio di Amministrazione per appurare il rispetto degli obblighi previsti in materia di Trasparenza, del piano triennale per la prevenzione della corruzione e ogni utile elemento o informazione circa eventuali iniziative adottate o in corso di adozione ai fini di intensificare l'attività volta a garantire trasparenza alle attività condotte e a favorire la prevenzione di fenomeni corruttivi.	31/12	Invio Relazione al Responsabile del Controllo delle Partecipate dell'Ente	Avvenuto invio

Il Responsabile del Controllo delle Partecipate ha pertanto avviato il necessario monitoraggio delle azioni intraprese al 31/12/2018, all'esito del quale è stata inviata, in data 28 maggio 2019, apposita nota informativa al RPCT dell'Ente.

Si rammenta infine che in tema di trasparenza le amministrazioni controllanti hanno il compito di pubblicare i dati di cui all'art. 22 del D. Lgs. 33/2013 rimandando al sito delle Società o Enti controllati per ulteriori informazioni che questi soggetti sono direttamente tenuti a pubblicare.

i. Rotazione straordinaria (tipologia misura → di rotazione)

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 inconfiribilità 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. l-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.

I. Coordinamento fra gli strumenti di programmazione (tipologia misura → di regolamentazione)

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) 2020/2022 approvato con DCC n. 31 del 16/9/2019 e con successiva Nota di Aggiornamento (allegato 3 alla DCC n. 49 del 4/12/2019), 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. 575 del 10/12/2019 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 2020/2022 al fine di assicurare il giusto coordinamento fra gli strumenti di programmazione strategico - gestionali dell’Ente ed il PTPCT 2020/2022 come segue:

- ***prevenzione della corruzione:*** incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti attraverso l’attuazione del “Piano etica e legalità”;
- ***trasparenza:*** informatizzazione del flusso per alimentare e migliorare la pubblicazione dei dati nella sezione “*Amministrazione trasparente*” (monitoraggio tempi regolamentari mediante procedure informatiche in uso);
- realizzazione dell’***integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno:*** innalzamento del livello qualitativo e monitoraggio sulla qualità dei servizi erogati attraverso la realizzazione delle Carte dei servizi/attività al Cittadino e delle Carte dei servizi interni;

cui seguirà la predisposizione e attuazione del “*Piano della Performance e del Piano dettagliato degli Obiettivi unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022*” (art. 169 c.3 – bis TUEL 267/2000) in cui saranno 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.

m. Sistema dei controlli interni – Interazione con il PTPC (tipologia misura → di controllo)

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 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

Tale nuovo regolamento è stato sottoposto all'esame del Consiglio comunale nella seduta del 20/11/2019 in esito alla quale il Consiglio stesso ha ritenuto di rinviare l'approvazione del testo proposto che sarà quindi nuovamente sottoposto all'approvazione consiliare nei prossimi mesi.

Come già evidenziato nel precedente Piano, 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 nuove 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 e, in ottemperanza alle stesse, il Segretario generale ha altresì proceduto, in attuazione di quanto previsto nei citati provvedimenti, a predisporre n. 2 relazioni, in data 7/8/2019 e in data 18/10/2019, nelle quali si è dato conto delle risultanze dei controlli svolti secondo quanto sopraindicato, rispettivamente, nel primo e nel secondo trimestre 2019. In tali relazioni si precisa, in particolare, che:

- il controllo ha evidenziato il sostanziale rispetto dei principi di legalità e correttezza amministrativa con irregolarità per lo più di carattere formale, dalle quali si ricava un miglioramento nella predisposizione degli atti, soprattutto connesso all'utilizzo di modelli di provvedimenti in materia di affidamenti e all'emanazione di circolari del Segretario stesso riguardanti specifiche tematiche (es. conflitti di interesse, oneri per la sicurezza ecc.);
- permangono, tuttavia, margini di miglioramento nella predisposizione degli atti per i quali, oltre a continuare a utilizzare i citati strumenti costantemente aggiornati (modelli e circolari), si prevede altresì di organizzare un corso di formazione rivolto ai dipendenti dell'Ente proprio in materia di predisposizione degli atti stessi.

Le citate relazioni sono poi state recepite in appositi provvedimenti, approvati dalla Giunta (con deliberazioni n. 382 del 9/8/2019 e n. 494 del 29/10/2019) e dal Consiglio comunale (con deliberazione n. 38 del 20/11/2019)

n. Rotazione del personale nelle aree di maggior rischio (tipologia misura → di rotazione)

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.

o. Monitoraggio (tipologia misura → di controllo)

Nel Piano 2019 è richiamata la circolare (nota prot. n. 82623 30/5/2018) con cui il RPCT ha 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.*

Occorre 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*

Occorre 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 ha 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 valutati ai fini della predisposizione del presente Piano.

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.

p. Formazione (tipologia misura → di formazione)

Nel corso del 2019:

- è stato organizzato il seguente evento formativo in materia di Privacy in data 4 febbraio 2019: - corso di formazione dal titolo “*LA PRIVACY DEGLI ENTI LOCALI, FOCUS SULLE NOVITA’ E SUGLI ADEMPIMENTI INTRODOTTI DAL REG. UE 2016/679 E SUUL’ANALISI DEI RISCHI*” a cura dell’avv. MATTIA TACCHINI (FORMEL) a cui hanno partecipato n. 94 dipendenti;
- partecipazione al corso di formazione “I reati contro la Pubblica Amministrazione” organizzato da ANCI PIEMONTE nei giorni 30/01/2019, 27/02/2019 e 29/03/2019 a cui hanno partecipato n. 6 dipendenti titolari di posizione organizzativa.
- partecipazione dei dirigenti e dei loro collaboratori, su invito del RPCT, al webinar “il Piano Nazionale Anticorruzione 2019”, organizzato da IFEL Formazione, il giorno 10/09/2019,

Saranno previsti per il 2020 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.

3.B – Programmazione delle misure

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 come dettagliatamente riportato nel precedente Piano 2019-2021 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 2020, 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.

In attuazione della normativa vigente in materia di antiriciclaggio (d.lgs. 25/05/2017, n. 90 attuativo della direttiva UE 2015/849), con disposizione n. 16 del 21 febbraio 2019, il Sindaco ha individuato la dott. ssa Giuliana Dabbene, dirigente del settore Ragioneria, Bilancio, Tributi e Servizi demografici, quale Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio del Comune di Asti provvedendo contestualmente alle ulteriori prescrizioni necessarie ivi comprese quelle relative all'inoltro, all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) per l'Italia delle segnalazioni previste sentito al riguardo anche il Responsabile della prevenzione della corruzione.

E' stata predisposta una bozza di 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).

Dal mese di marzo 2019, con cadenza mensile, il Segretario convoca, 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.

In data 15/5/2019 (pronet n. 73483) è stata inviata una circolare con la quale si rammenta a tutti i dirigenti e responsabili di servizio di verificare, nella redazione degli atti, ciascuno per gli ambiti di rispettiva competenza, la conformità alle norme in materia di protezione dei dati personali chiedendo di effettuare tale verifica anche sugli atti già adottati e tuttora consultabili sul sito o mediante le procedure informatiche.

Con nota dell'8/8/2019, pronet n. 125132, si comunicava ai dirigenti l'avvenuta adozione della D.G.C. n. 374/2019 (in materia di rilevazione della presenza in servizio dei dirigenti) e si invitavano i dirigenti stessi a rispettare la normativa alla luce delle recenti disposizioni introdotte dalla Ministra Bongiorno.

Con deliberazioni del Consiglio comunale n. 25 e n. 26 del 22/7/2019, si approvavano, rispettivamente, il "*Regolamento in materia di accesso civico, accesso civico generalizzato e accesso documentale*" e il "*Regolamento recante criteri e modalità per la concessione di contributi e altri benefici economici a soggetti pubblici e privati*". In riferimento a quest'ultimo regolamento sono stati predisposti e inviati a tutti gli uffici anche modelli di richiesta da utilizzare da parte dei cittadini interessati al fine di assicurare che già nell'istanza, siano indicati tutti gli elementi utili e necessari a garantire che la concessione dei benefici avvenga nel rispetto delle disposizioni regolamentari previste.

Con nota del 9/8/19 si comunicava la prossima entrata in vigore (26/8/2019) di tali regolamenti ai settori comunali, invitando a curarne la corretta applicazione e precisando che sarebbe stata messa a disposizione la nuova modulistica predisposta e pubblicata sul sito del Comune.

Con circolare in data 25/9/2019 si comunicava la necessità di attestare, in tutte le proposte di deliberazione che riguardano eventi di soggetti privati da svolgersi in luogo pubblico o aperto al pubblico, l'applicabilità o meno del disciplinare (approvato con deliberazione della Giunta comunale) relativo alle prestazioni a carico di terzi per lo svolgimento di manifestazioni ed eventi, redatto ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del d.l. 50/2017 convertito con legge 96/2017.

Con nota in data 25/9/2019 si invitavano tutti gli uffici comunali a fornire sempre tempestivo e adeguato riscontro alle istanze e segnalazioni dei cittadini anche qualora non comportino l'obbligo giuridico di adempimenti procedurali.

Con note del 4/7/2019 e del 12/12/2019 si fornivano al dirigente del settore politiche sociali precisazioni circa l'utilizzo dell'istituto della proroga nei contratti pubblici.

Nell'ambito della generale attività di consulenza svolta nei confronti dell'Amministrazione, si segnala, tra le altre, quella effettuata in materia di accesso agli atti anche da parte dei consiglieri comunali.

Relativamente al **Controllo della qualità** dei servizi erogati si è avviato nel quarto trimestre del 2018 (DGC n.457 del 2/10/2018) una indagine di gradimento di tipo qualitativo (proseguita anche nel 2019) elaborando appositi "Questionari di rilevazione della soddisfazione degli Utenti" che sottoposti a specifici target di utenza consentono di:

- individuare i punti di forza e di debolezza del Servizio in relazione ai principali fattori che ne determinano la qualità e ottenere un giudizio complessivo sul Servizio stesso
- raccogliere eventuali proposte di miglioramento suggerite dagli utenti
- individuare le principali caratteristiche dell'utenza del Servizio e i cui esiti vengono riepilogati in adeguati report.

E' stato pubblicato l'avviso 28.06.2019 per la costituzione di un nuovo elenco di avvocati disponibili all'affidamento di incarichi legali, in sostituzione di quello già esistente. Con determinazione dirigenziale n. 1977 del 27.09.2019 è stato approvato il nuovo Elenco di avvocati per l'affidamento di eventuali incarichi legali da parte dell'Ente.

E' in corso di definizione anche la bozza del Regolamento Redazione regolamento interno per l'organizzazione ed il funzionamento del civico Servizio Affari legali.

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 ed 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 2019

Con deliberazione della Giunta Comunale 27 del 29/1/2019 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021 (PTPCT).

Al fine di arricchire, migliorare e aggiornare le informazioni e i dati contenuti nella sezione "Amministrazione Trasparente" il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT), nel mese di marzo 2019 (prot. 42103 del 15 marzo) ha trasmesso ai dirigenti la documentazione (con successivi solleciti) relativamente agli obblighi di pubblicazione, in merito ai quali è effettuata apposita attestazione, al 31/3/2019, da parte del Nucleo di valutazione;

Nel corso dell'anno 2019, su iniziativa del Segretario generale/Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, si sono tenuti diversi incontri con i referenti per la trasparenza dei diversi settori. Durante tali incontri si sono effettuati approfondimenti e confronti circa le attività svolte e da svolgere in attuazione degli obblighi normativi il cui rispetto, e le eventuali responsabilità connesse alla mancata osservanza, rientrano, per quanto di rispettiva competenza, nei compiti dei dirigenti dei settori stessi secondo le attribuzioni dettagliatamente previste nell'allegato C al Piano.

In particolare è stato organizzato, in data 11/4/2019, un incontro con i referenti per rammentare quelli che sono gli obblighi di pubblicazione, con esempi e illustrazione dell'elenco degli obblighi stessi e successivo invio di detto elenco (già più volte trasmesso in precedenza) con il testo del d.lgs. 33/2013 e di una precedente circolare relativa agli adempimenti da svolgere nei casi di conferimento di incarichi a consulenti e collaboratori.

In data 18/4/2019 e successivamente in data 16/5/2019 si sono svolti ulteriori incontri con i referenti della trasparenza per rammentare gli obblighi di pubblicazione con ulteriori esempi e casi specifici (in particolare riferiti alle sotto sezioni: "consulenti e collaboratori", "Sovvenzioni, contributi, sussidi...", "Personale/Dotazione organica", "Organizzazione/Articolazione uffici")

In occasione degli incontri periodici con tutti i dirigenti, il Segretario generale, ha più volte richiamato l'attenzione circa gli obblighi in materia di pubblicità e diffusione delle informazioni, raccomandando la tempestività nella pubblicazione dei dati sul portale del Comune.

Inoltre, nell'ambito dell'attività di coordinamento e monitoraggio, con circolare (prot. n. 179125 del 18/11/2019) il RPCT invitava tutti i dirigenti a verificare e implementare la sezione del sito istituzionale dell'Ente denominata "Amministrazione trasparente/Controlli e rilievi sull'amministrazione", e a procedere tempestivamente alla pubblicazione degli atti di cui all'art. 31 del d.lgs. 33/2013.

Inoltre con altre circolari, tra cui quella in data 22/11/2019 (prot. 121439), il RPCT richiedeva ai dirigenti e ai relativi referenti di svolgere una ricognizione circa la completezza e l'attualità dei dati pubblicati sul sito dell'Ente, con particolare riferimento agli obblighi di pubblicazione previsti nell'allegato 1 della determinazione dell'ANAC n. 1310/2016 e di cui all'allegato C) del presente Piano.

Come già nel corso dell'anno 2018, anche nel 2019, il Comune di Asti ha proseguito il progetto "Comune Porte Aperte". Il Comune ha spalancato le porte a tutti gli studenti delle scuole di ogni ordine e grado della Città, con un duplice obiettivo: da una parte far conoscere l'edificio storico, nei suoi aspetti più significativi e meno noti, dall'altra far conoscere la struttura dell'Ente e il suo funzionamento al fine di avvicinare i giovani all'impegno civico e alla partecipazione, far scoprire loro come funziona la realtà amministrativa, rendendola più familiare, attraverso una conoscenza diretta. Il progetto nasce per far sentire tutti i ragazzi cittadini di un Comune che deve diventare la loro casa.

Tale progetto è un'opportunità formativa per gli studenti e un'occasione che ha permesso al Comune di aprirsi alle nuove generazioni e far scoprire come l'Ente sia loro alleato nel percorso di crescita che dovrà portarli a diventare cittadini maturi e responsabili che partecipano e contribuiscono allo sviluppo e alla cura della comunità di cui fanno parte. Gli Istituti scolastici hanno dimostrato, con un incremento notevole delle richieste di partecipazione all'iniziativa, di gradire l'iniziativa. Nel corso del 2019 si è registrato un interesse sempre crescente, oltre che da parte delle scuole primarie, già riscontrato lo scorso anno, anche da parte delle scuole dell'infanzia e delle scuole secondarie di primo grado.

I partecipanti sono stati accolti dal Sindaco e da alcuni componenti della Giunta e del Consiglio Comunale i quali si sono messi a disposizione dei ragazzi per accompagnarli in questo percorso. L'iniziativa si inserisce all'interno delle giornate della trasparenza, previste dal D.Lgs 33/2013, quali strumenti di coinvolgimento dei cittadini per la promozione e la valorizzazione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, rappresentando un momento di confronto e di ascolto.

Nel corso del 2020, si intende dare un ampio rilievo ai temi dell'etica e della legalità anche attraverso programmi di formazione rivolti alla maggior parte del personale (come meglio specificato al punto p del presente Piano) 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.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 432 del 1/10/2019, alla luce della sentenza della Corte costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019 e della delibera del Consiglio dell'Anac n. 586 del 26 giugno 2019, si è dato atto che l'organizzazione del Comune di Asti non prevede la presenza di figure dirigenziali analoghe a quelle di cui all'art. 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e che, pertanto, ai dirigenti, in materia di trasparenza, si applica l'art. 14 del d. lgs. 33/2013 a eccezione della lettera f) del comma 1 riguardante la pubblicazione delle dichiarazioni patrimoniali.

Particolare attenzione è stata poi rivolta, nel corso del 2019, anche alle attività finalizzate a garantire, unitamente alla trasparenza, anche il rispetto, nella redazione e eventuale pubblicazione di atti e provvedimenti, della normativa in materia di tutela dei dati personali.

Al riguardo è stata adottata in materia la circolare in data 15/5/2019 (pronet n. 73483) con la quale si rammenta a tutti i dirigenti e responsabili di servizio di verificare, nella redazione degli atti, ciascuno per gli ambiti di rispettiva competenza, la conformità alle norme in materia di protezione dei dati personali chiedendo di effettuare tale verifica anche sugli atti già adottati e consultabili sul sito o mediante le procedure informatiche.

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 33/2013 e 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 è deputata al Servizio competente, mentre, l'aggiornamento dei dati e delle informazioni è effettuato dai referenti

della trasparenza individuati in tutti i settori dell'Ente, da ciascun dirigente della struttura comunale e precisamente:

Settore Lavori pubblici ed Edilizia Pubblica

Paolo Carantoni (dirigente)
Elisabetta Baglione
Antonella Billi

Settore Ambiente, Patrimonio e Reti

Angelo Demarchis (dirigente)
Barbara Giannaccini

Settore Cultura, Istituti culturali e Manifestazioni

Gianluigi Porro (Dirigente)
Denise Passarino

Settore Ragioneria, Bilancio e Tributi e servizi demografici

Giuliana Dabbene (dirigente)
Paola Marchiori
Maria Cristina Musazzo
Antonietta Vassallo

Settore Affari Istituzionali e Legali
Ufficio Controllo di gestione

Giuseppe Formichella (dirigente)
Silvia Guida Ferraris
Luciana Bertolino
Silvia Sattanino

Settore Urbanistica e Attività Produttive

Antonio Scaramozzino
(dirigente)
Barbara Balsamo

Settore Risorse umane e Sistemi informativi

Elena Miglia (dirigente)
Paolo Cortese
Mirella Raviola

Settore Politiche Sociali istruzione e Servizi educativi

Roberto Giolito (dirigente)
Loredana Bonadio
Antonella Dusio
Elena Simonetta

Settore Corpo di Polizia Municipale
e Commercio su aree Pubbliche

Riccardo Saracco (dirigente)
Giuliana Massa
Elda Stella

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.