
COMUNITA' DELLA VALLAGARINA

PROVINCIA DI TRENTO



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2024/2026

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO CON
MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

ALLEGATO AL DECRETO DEL PRESIDENTE N. 34 DEL 28.03.2024

SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
1.1 Dati relativi al territorio dell'Ente:.....	11
1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:	14
Analisi demografica.....	14
QUADRO DELLE CONDIZIONI INTERNE ALL'ENTE: Parametri economici.....	15
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	18
2.1 Valore pubblico	18
2.1.1 Benessere e sostenibilità:	20
2.2. Performance	25
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	27
2.3.1 Analisi del contesto esterno:	28
2.3.2 Analisi del contesto interno:.....	34
2.3.3 Le aree a rischio corruzione:	39
2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:.....	39
2.3.5 Misure generali di prevenzione della corruzione:.....	40
CODICE DI COMPORTAMENTO	43
ATTESTAZIONE ASSENZA CONFLITTO DI INTERESSE PER INCARCHI INTERNI E EXTRA ISTITUZIONALI	43
Incarichi interni.....	43
Formazione delle commissioni e assegnazioni di uffici.....	44
Incarichi extra istituzionali.....	44
Incarichi esterni	45
DIVIETO DI PANTOUFLAGE.....	45
PATTI DI INTEGRITA'	46
2.3.6 Obblighi di trasparenza:	49
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	51
3.1 Struttura organizzativa.....	51
3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:	51
3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:.....	52
3.2 Organizzazione del lavoro agile	54

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	55
3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:	56
3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:	57
3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:	57
3.3.4 Le assunzioni programmate e le cessazioni previste:	58
3.3.5 La dotazione organica:	75
3.3.6 Il programma della formazione del personale:	77
3.3.7 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:	79
3.3.8 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:	82
4. MONITORAGGIO	85

PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) è uno strumento che si propone di :

- consentire il coordinamento e la semplificazione dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni;
 - assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.
- In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Il PIAO è quindi uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

La struttura del documento segue l'articolazione e le indicazioni definite con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

La legge regionale del 20 dicembre 2021, n. 7, recante "Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022", sulla base delle competenze legislative riconosciute dallo Statuto speciale di autonomia e dalle relative norme di attuazione, ha recepito all'articolo 4 nell'ordinamento della Regione e degli enti pubblici a ordinamento regionale i principi – di semplificazione della pianificazione e dei procedimenti amministrativi nonché di

miglioramento della qualità dei servizi resi dalla p.a. ai cittadini e alle imprese – recati dall’art. 6 del d.l. n. 80/2021, assicurando un’applicazione graduale delle disposizioni in materia di PIAO nell’ordinamento regionale.

Con successiva legge regionale del 19 dicembre 2022, n. 7, recante “Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2023”, all’art. 3 è stata disciplinata l’applicazione, a decorrere dal 2023, delle disposizioni recate dall’articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia), per la Regione e per gli enti pubblici ad ordinamento regionale. L’applicazione della disposizione sul PIAO nel contesto regionale, in forza della clausola di salvaguardia recata dall’articolo 18-bis del D.L. n. 80/2021, è avvenuta in forma graduale.

L’articolo 3 prevede infatti che, a decorrere dal 2023, si recepiscano interamente i contenuti dell’articolo 6 del citato D.L. n. 80/2021, senza più limitare la compilazione alle sole parti del PIAO relative alle lettere a) e d) del medesimo articolo, già di compilazione obbligatoria.

Analogamente a quanto già avveniva in base all’articolo 4 della legge regionale n. 7 del 2021, l’applicazione dell’articolo 6 del D.L. n. 80/2021 per la Regione e gli enti pubblici ad ordinamento regionale continuerà comunque ad essere effettuata “compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi”: similmente a quanto avvenuto per l’annualità 2022, quindi, non si determinerà l’introduzione nel contesto regionale di nuovi o diversi atti programmatici non previsti alla data del 30 ottobre 2021, in applicazione della normativa statale.

Il PIAO viene adottato entro il 31 gennaio di ogni anno. Il documento ha durata triennale e viene aggiornato annualmente. Ai fini dell’adozione del PIAO, per gli enti locali, l’art. 3 della legge regionale del 19 dicembre 2022, n. 7 chiarisce che, in caso di differimento del termine di approvazione dei bilanci di previsione, il termine è differito, ai sensi dell’articolo 8, comma 2, del decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, di trenta giorni dal termine di approvazione dei bilanci fissato a livello statale. Il dies a quo per l’adozione del PIAO, nell’ipotesi di differimento prevista dal citato articolo 8, comma 2, del decreto ministeriale, è dunque da ricondursi al termine statale (e non al termine fissato a livello provinciale) per l’approvazione dei bilanci di previsione.

Per l’anno 2024 il termine è fissato al 15/04/2024 a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l’approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 disposto dal decreto del Ministro dell’interno del 22 dicembre 2023.

Con precedente decreto del Presidente n. 68 di data 06/06/2023 si è proceduto all’Approvazione del "Piano integrato di attività e organizzazione" 2023-2025 della Comunità della Vallagarina.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024 -2026 , approvato con deliberazione del Consiglio dei Sindaci n. 35 del 18/12/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024 -2026 approvato con deliberazione del Consiglio dei Sindaci n. 36 del 18/12/2023.

L’art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comunità della Vallagarina

Indirizzo: Via Tommaseo n. 5, 38068 Rovereto(TN)

Codice fiscale 94037350223/Partita IVA: 02206530228

Telefono: 0464/087555

Sito internet: www.comunitadellavallagarina.tn.it

E-mail: segreteria.sede@comunitadellavallagarina.tn.it

PEC: comunita@pec.comunitadellavallagarina.tn.it

Rappresentante legale: Stefano Bisoffi, Presidente.

Vice Presidente: Alberto Scerbo, Sindaco di Nogaredo.

Consiglio dei Sindaci.

Competenze: "Il consiglio dei sindaci è formato dal presidente e dai sindaci dei comuni appartenenti alla comunità.

Il consiglio è organo d'indirizzo e controllo. Il consiglio dei sindaci approva i bilanci, i regolamenti e i programmi della comunità; individua gli indirizzi generali e ne cura l'attuazione; adotta ogni altro atto sottopostogli dal presidente; esercita le altre funzioni attribuitegli dallo statuto";

Composizione:

Stefano Bisoffi	Presidente
Lorenzini Luigino	Vice Sindaco di Ala
Fracchetti Ivano	Sindaco di Avio
Cristian Comperini	Sindaco di Besenello
Dossi Dante	Sindaco di Brentonico
Conci Lorenzo	Sindaco di Calliano
Graziano Luzzi	Sindaco di Isera
Barozzi Stefano	Sindaco di Mori

Scerbo Alberto	Sindaco di Nogaredo
Maffei Rinaldo	Sindaco di Nomi
Gasperotti Arturo	Sindaco di Pomarolo
Carotta Gianni	Sindaco di Ronzo-Chienis
Robol Giulia	Vice Sindaco di Rovereto
Zenatti Massimo	Sindaco di Terragnolo
Patoner Maurizio	Sindaco di Trambileno
Costa Luca	Sindaco di Vallarsa
Giordani Julka	Sindaco di Villa Lagarina
Furlini Maria Alessandra	Sindaco di Volano

Assemblea per la Pianificazione Urbanistica e lo Sviluppo.

L'assemblea per la pianificazione urbanistica e lo sviluppo svolge funzioni di pianificazione urbanistica e di programmazione economica assegnate alla comunità dalla normativa vigente. L'assemblea, inoltre, esprime parere preventivo in merito al bilancio della comunità, al piano sociale di comunità e ai programmi di investimento pluriennali. Qualora il parere dell'assemblea sia negativo l'approvazione del medesimo atto da parte del consiglio dei sindaci deve avvenire con una maggioranza qualificata. Lo statuto può riconoscere all'assemblea ulteriori funzioni consultive.

Composizione:

COMUNITA' DELLA VALLAGARINA	Stefano Bisoffi	Presidente	Numero e data delibera di nomina
ALA	Lorenzini Luigino	Vice Sindaco	

	Speziosi Michela	Consigliere di maggioranza	N. 27 dd. 29/09/2022
	Zendri Gianfranco	Consigliere di minoranza	
AVIO	Fracchetti Ivano	Sindaco	N. 44 dd. 03/10/2022
	Fugatti Pamela	Consigliere di maggioranza	
	Pilati Marco	Consigliere di minoranza	
BESENELLO	Comperini Cristian	Sindaco	N. 25 dd. 29/09/2022
	Battisti Nadia	Consigliere di minoranza	
BRENTONICO	Dossi Dante	Sindaco	N. 43 dd. 20/09/2022
	Cazzanelli Renata	Consigliere di maggioranza	
	Astolfi Alessandra	Consigliere di minoranza	
CALLIANO	Conci Lorenzo	Sindaco	N. 23 dd. 30/11/2022
	Pompermaier Marco	Consigliere di minoranza	
ISERA	Luzzi Graziano	Sindaco	N. 36 dd. 25/11/2022
	Nicolodi Franco	Consigliere di minoranza	
MORI	Barozzi Stefano	Sindaco	N. 32 dd. 12/10/2022
	Bertizzolo Maria	Consigliere di maggioranza	
	Depretto Paola	Consigliere di minoranza	
NOGAREDO	Scerbo Alberto	Sindaco	N. 25 dd. 27/09/2022
	Bettini Paolo	Consigliere di minoranza	
NOMI	Maffei Rinaldo	Sindaco	

	Riolfatti Alessandro	Consigliere di minoranza	Nota prot. 4175/2/6 dd. 10/10/2022
POMAROLO	Gasperotti Arturo	Sindaco	N. 17 dd. 24/11/2022
	Adami Fabrizio	Consigliere di minoranza	
RONZO CHIENIS	Carotta Gianni	Sindaco	N. 15 dd. 29/09/2022
	Caglierotti Davide	Consigliere di minoranza	
ROVERETO	Robol Giulia	Vice Sindaco	N. 36 dd. 22/11/2022
	Francesconi Miriam	Consigliere di maggioranza	
	Pozzer Ruggero	Consigliere di minoranza	
TERRAGNOLO	Zenatti Massimo	Sindaco	N. 25 dd. 26/09/2022
	Viglietti Ezio Paolo	Consigliere di minoranza	
TRAMBILENO	Patoner Maurizio	Sindaco	N. 16 dd. 07/11/2022
	Soprani Carlo Alberto	Consigliere di minoranza	
VALLARSA	Costa Luca	Sindaco	N. 24 dd. 29/09/2022
	Gasperini Aurora	Consigliere di minoranza	
VILLA LAGARINA	Giordani Julka	Sindaco	N. 17 dd. 20/10/2022
	Bortolotti Walter	Consigliere di maggioranza	
	Fumanelli Marco	Consigliere di minoranza	
VOLANO	Furlini Maria Alessandra	Sindaco	N. 20 dd. 11/10/2022
	Calliari Franco	Consigliere di maggioranza	

	Pross Luigi	Consigliere di minoranza	
--	-------------	--------------------------	--

Comitato Esecutivo risulta composto, oltre che da Stefano Bisoffi, Presidente della Comunità della Vallagarina, da altri tre membri, Maria Alessandra Furlini, Sindaco di Volano, Ivano Fracchetti, Sindaco di Avio, e Stefano Barozzi, Sindaco di Mori.

1.1 Dati relativi al territorio dell'Ente:

La Vallagarina si estende nella parte inferiore della Valle dell'Adige in territorio trentino, all'incrocio tra l'asse atesino, l'accesso al Garda e i percorsi delle valli del Leno.

.	Comuni membri	Superficie Kmq	Superficie montana Kmq	Superficie svantaggiata Kmq	Altitudine	
					min	max
1	ALA	119,87	119,87	-	133	2.259
2	AVIO	68,83	68,83	-	127	2.218
3	BESANELLO	25,99	25,99	-	182	2.150
4	BRENTONICO	62,67	62,67	-	211	2.079
5	CALLIANO	10,16	10,16	-	176	1.570
6	ISERA	14,14	14,14	-	168	1.309
7	MORI	34,54	34,54	-	158	1.600
8	NOGAREDO	3,64	3,64	-	172	631
9	NOMI	6,49	6,49	-	175	970
10	POMAROLO	9,26	9,26	-	174	1.350
11	RONZO-CHIENIS	13,19	13,19	-	836	2.059
12	ROVERETO	50,90	50,90	-	157	1.864
13	TERRAGNOLO	39,50	39,50	39,50	352	1.853
14	TRAMBILENO	50,21	50,21	50,21	219	2.232
15	VALLARSA	78,38	78,38	78,38	250	2.250
16	VILLA LAGARINA	24,09	24,09	-	173	1.918
17	VOLANO	10,76	10,76	-	174	1.510
TOTALI COMUNITA'		622,62	622,62	168,09	127	2.259

Dati ambientali:

- Rilievi montagnosi e/o collinari: I maggiori rilievi montuosi sono: il gruppo del Monte Stivo, il gruppo del Monte Baldo, il gruppo dei Monti Lessini, il gruppo del Carega, il gruppo del Monte Zugna, il gruppo del Pasubio e il Monte Finonchio.
- Laghi: L'unico lago naturale presente nel territorio della Comunità è il Lago di Cei; il Lago di Speccheri, il Lago della Busa, il lago di S. Colombano e il Lago Prà da Stua sono laghi da sbarramento artificiale.
- Fiumi e torrenti: L'unico fiume presente è il Fiume Adige. I torrenti principali sono: il Rio Secco e il Rio Cavallo (periodici) nella zona di Calliano e Besenello, il Torrente Leno in Val di Terragnolo e il Torrente Leno in Vallarsa, il Rio di S. Valentino e il Torrente Ala nella zona di Ala, il Torrente Aviana nella zona di Avio, il Torrente Sorna nella zona di Brentonico e il Rio Cameras nella zona Val di Gresta – Mori, il Rio Cavazzini nella zona di Nogaredo.

Cascate: La cascata della Pissavacca nel comune di Isera è l'unica di un certo rilievo.

- Sorgenti: Le principali sorgenti presenti nel territorio della Comunità sono:
 - nel Comune di Ala: La biolca, Loc. Torte, del Pozzon, Val Granda, Rio Vies- Aquila, Val del Nanet
 - nel Comune di Avio: Pealda, Acque Nere, Cunicolo e Pozzo Pian della Cenere, Cunettone
 - nel Comune di Brentonico: Cavalpea, Tolghe, Scoraivacche, Vignolet, Marine, Pradarc, Acqua del Moz, Tassere, Paradiso, Val de Vic, Fobbie, Molino
 - nel Comune di Isera: Sal Rocco, Fontanom, Alle Fontane, Maso Storti
 - nel Comune di Mori: Foianeghe, Costa Fontana, Pizzole, Luchinello, Piantino, Sottosengio
 - nel Comune di Nogaredo: Taole ai Prai, Belvedere
 - nel Comune di Pomarolo: Val Sorda, Val Bona
 - nel Comune di Ronzo Chienis: Fontanelle, Alla Fonte, Gaz, Gaz S. Carlo, Castil
 - nel Comune di Terragnolo: Sina, Slavina, Fontana Granda, Acque Nere, Ertile, Giordano
 - nel Comune di Trambileno: Molino, Spino
 - nel Comune di Vallarsa: Sette Fontane, Zengio Bianco, Poro Moreto, Chele - Val Gerlano, Arlanch, Guarindole, Cima Val delle Trenche
 - nel Comune di Villa Lagarina: Cavazzini, Selva di Daiano, Daiano, Marcoiano, S. Antonio di Nasupel, Alle gere, Ri da pont
 - nel Comune di Volano: Fosch, Fontane

- Oasi di protezione naturale – parchi: Biotopo del Lago di Loppio, Riserva guidata di Bes – Corna Piana, Riserva guidata di Campobrun e Riserva naturale di Malga Palazzo

- Strutture e infrastrutture viarie
 - L'Autostrada A22
 - La Strada statale 12 dell'Abetone e del Brennero
 - Un tratto della Strada statale 240 di Loppio e di Val di Ledro
 - La Strada Provinciale 90, detta anche Destra Adige, poiché percorre la valle parallelamente alla SS 12 ma dall'altra parte dell'Adige, da Trento ad Affi
 - La Strada provinciale 45, che collega Isera a Villa San Felice (Mori)
 - La Strada provinciale 20 del Lago di Cei
 - L'inizio della Strada statale 46 del Pasubio
 - Le strade provinciali di collegamento interregionale n° 350 – 2 – 138, interessanti i

Comuni di Terragnolo, Calliano e Besenello

- Ferrovia del Brennero

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

Analisi demografica

La Comunità ha come finalità lo sviluppo sociale, economico e culturale della popolazione e del suo territorio, assicurando ai cittadini, singoli o associati, prestazioni e servizi adeguati.

Movimento della popolazione residente in Comunità della Vallagarina per Comune - Residenti –

Vallagarina

Comuni	Popolazione residente al 1.1.2021	Nati vivi	Morti	Saldo naturale	Iscritti	Cancellati	Saldo migratorio	Popolazione residente al 1.1.2022
Ala	8.792	69	79	-10	290	297	-7	8.775
Avio	4.072	35	50	-15	125	78	47	4.104
Besenello	2.746	22	18	4	104	105	-1	2.749
Brentonico	4.021	37	50	-13	174	136	38	4.046
Calliano	1.996	19	14	5	114	97	17	2.018
Isera	2.754	17	25	-8	124	99	25	2.771
Mori	9.974	100	123	-23	428	334	94	10.045
Nogaredo	2.075	12	19	-7	67	86	-19	2.049
Nomi	1.312	9	32	-23	64	53	11	1.300
Pomarolo	2.418	15	17	-2	103	71	32	2.448
Ronzo-Chienis	987	9	9	-	20	15	5	992
Rovereto	39.954	319	461	-142	1.309	1.302	7	39.819
Terragnolo	696	3	5	-2	21	12	9	703
Trambileno	1.468	8	13	-5	46	54	-8	1.455
Vallarsa	1.364	9	18	-9	24	28	-4	1.351
Villa Lagarina	3.825	27	31	-4	207	155	52	3.873
Volano	3.020	25	26	-1	132	90	42	3.061
Comunità di Valle	91.474	735	990	-255	3.352	3.012	340	91.559

QUADRO DELLE CONDIZIONI INTERNE ALL'ENTE: Parametri economici

Di seguito si riportano una serie di dati riferiti alle gestioni passate e all'esercizio in corso, che possono essere utilizzati per valutare l'attività dell'ente; con particolare riferimento ai principali indicatori di bilancio relativi alle entrate.

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE (indicare tante colonne quanti sono gli esercizi considerati nel bilancio di previsione) (dati percentuali)		
		2024	2025	2026
1 Rigidità strutturale di bilancio				
1.1 Incidenza spese rigide (disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	Disavanzo iscritto in spesa + Stanziamenti competenza (Macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 "Rimborso prestiti" + IRAP [pdc U.1.02.01.01] – FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1) / (Stanziamenti di competenza dei primi tre titoli delle Entrate e trasferimenti in conto capitale per ripiano disavanzi pregressi)	11,58	11,57	15,09
2 Entrate correnti				
2.1 Indicatore di realizzazione delle previsioni di competenza concernenti le entrate correnti	Media accertamenti primi tre titoli di entrata nei tre esercizi precedenti / Stanziamenti di competenza dei primi tre titoli delle "Entrate correnti" (4)	93,28	93,2	121,56
2.2 Indicatore di realizzazione delle previsioni di cassa corrente	Media incassi primi tre titoli di entrata nei tre esercizi precedenti / Stanziamenti di cassa dei primi tre titoli delle "Entrate correnti" (4)	83,54		
2.3 Indicatore di realizzazione delle previsioni di competenza concernenti le entrate proprie	Media accertamenti nei tre esercizi precedenti (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – E.1.01.04.00.000 "Compartecipazioni di tributi" + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti di competenza dei primi tre titoli delle "Entrate correnti" (4)	35,18	35,15	45,85
2.4 Indicatore di realizzazione delle previsioni di cassa concernenti le entrate proprie	Media incassi nei tre esercizi precedenti (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti di cassa dei primi tre titoli delle "Entrate correnti" (4)	30,86		
3 Spese di personale				
3.1 Incidenza spesa personale sulla spesa corrente (Indicatore di equilibrio economico-finanziario)	Stanziamenti di competenza (Macroaggregato 1.1 + IRAP [pdc U.1.02.01.01] – FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1) / Stanziamenti competenza (Spesa corrente – FCDE corrente – FPV di entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1)	11,5	11,61	15,17

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE (indicare tante colonne quanti sono gli esercizi considerati nel bilancio di previsione) (dati percentuali)		
		2024	2025	2026
		3.2	Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale <i>Indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro</i>	0,3
3.3	Incidenza della spesa di personale con forme di contratto flessibile <i>Indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile)</i>	8,18	6,82	6,42
3.4	Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	45,29	45,3	45,3
4 Esternalizzazione dei servizi				
4.1	Indicatore di esternalizzazione dei servizi	32,25	32,27	41,47
5 Interessi passivi				
5.1	Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti (che ne costituiscono la fonte di copertura)	0	0	0
5.2	Incidenza degli interessi sulle anticipazioni sul totale degli interessi passivi	0	0	0
5.3	Incidenza degli interessi di mora sul totale degli interessi passivi	0	0	0
6 Investimenti				

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE (indicare tante colonne quanti sono gli esercizi considerati nel bilancio di previsione) (dati percentuali)		
		2024	2025	2026
		6.1	Incidenza investimenti su spesa corrente e in conto capitale	25,03
6.2	Investimenti diretti procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	10,64	0	0
6.3	Contributi agli investimenti procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	121,3	23,23	19,64
6.4	Investimenti complessivi procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	131,95	23,23	19,64
6.5	Quota investimenti complessivi finanziati dal risparmio corrente	0	0	0
6.6	Quota investimenti complessivi finanziati dal saldo positivo delle partite finanziarie	0	0	0
6.7	Quota investimenti complessivi finanziati da debito	0	0	0
7 Debiti non finanziari				
7.1	Indicatore di smaltimento debiti commerciali	89,76		

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE (indicare tante colonne quanti sono gli eseri considerati nel bilancio di previsione) (dati percentuali)		
		2024	2025	2026
7.2 Indicatore di smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche	Stanziamiento di cassa [Trasferimenti correnti a Amministrazioni Pubbliche (U.1.04.01.00.000) + Trasferimenti di tributi (U.1.05.00.00.000) + Fondi perequativi (U.1.06.00.00.000) + Contributi agli investimenti a Amministrazioni pubbliche (U.2.03.01.00.000) + Altri trasferimenti in conto capitale (U.2.04.01.00.000 + U.2.04.11.00.000 + U.2.04.16.00.000 + U.2.04.21.00.000)] / stanziamenti di competenza e residui, al netto dei relativi FPV, dei [Trasferimenti correnti a Amministrazioni Pubbliche (U.1.04.01.00.000) + Trasferimenti di tributi (U.1.05.00.00.000) + Fondi perequativi (U.1.06.00.00.000) + Contributi agli investimenti a Amministrazioni pubbliche (U.2.03.01.00.000) + Altri trasferimenti in conto capitale (U.2.04.01.00.000 + U.2.04.11.00.000 + U.2.04.16.00.000 + U.2.04.21.00.000)]	98,65		
8 Debiti finanziari				
8.1 Incidenza estinzioni debiti finanziari	(Totale competenza Titolo 4 della spesa) / Debito da finanziamento al 31/12 dell'esercizio precedente (2)	0	0	0
8.2 Sostenibilità debiti finanziari	Stanziamiento di competenza [1.7 "Interessi passivi" – "Interessi di mora" (U.1.07.06.02.000) – "Interessi per anticipazioni prestiti" (U.1.07.06.04.000)] + Titolo 4 della spesa – (Entrate categoria 4.02.06 "Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti da amministrazioni pubbliche + Trasferimenti in conto capitale per assunzione di debiti dell'amministrazione da parte di amministrazioni pubbliche (E.4.03.01.00.000) + Trasferimenti in conto capitale da parte di amministrazioni pubbliche per cancellazione di debiti dell'amministrazione (E.4.03.04.00.000)] / Stanziamenti competenza titoli 1, 2 e 3 delle entrate	0	0	0
8.3 Indebitamento procapite (in valore assoluto)	Debito di finanziamento al 31/12 (2) / popolazione residente (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)	0		
9 Composizione avanzo di amministrazione presunto dell'esercizio precedente (5)				
9.1 Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo presunto	Quota libera di parte corrente dell'avanzo presunto/Avanzo di amministrazione presunto (6)	51,88		
9.2 Incidenza quota libera in c/capitale nell'avanzo presunto	Quota libera in conto capitale dell'avanzo presunto/Avanzo di amministrazione presunto (7)	0		
9.3 Incidenza quota accantonata nell'avanzo presunto	Quota accantonata dell'avanzo presunto/Avanzo di amministrazione presunto (8)	21,87		
9.4 Incidenza quota vincolata nell'avanzo presunto	Quota vincolata dell'avanzo presunto/Avanzo di amministrazione presunto (9)	26,25		

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con il DUP 2024-2026, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Vengono evidenziate le politiche dell'ente in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile. Vengono descritte, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Per Valore Pubblico in senso stretto si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale ma anche ambientale e/o socio-sanitario dei cittadini creato da un Ente pubblico rispetto ad una base di partenza.

Il Valore Pubblico può essere identificato con una o più dimensioni di impatto (es: socio-occupazionale, economica, ambientale, sanitaria, ecc.) che possono essere sinergici ma pure in conflitto tra di loro oppure possono favorire uno sviluppo economico sostenibile assicurando un presidio anche ad altri aspetti di rilievo per i cittadini. Quando il VP produce un insieme equilibrato di impatti sulle varie dimensioni del benessere dei cittadini e imprese interessati dalla politica e dai servizi e quindi non solo su una dimensione rispetto o a discapito di altre, determinano un compromesso migliorativo delle diverse prospettive di benessere rispetto alla base di partenza.

Un Ente genera Valore Pubblico prevedendo strategie capaci di produrre impatti sulle diverse dimensioni di benessere dei cittadini e imprese migliorativi rispetto alle condizioni di partenza. Per poter far questo è necessaria una analisi di contesto interno ed esterno del territorio.

Come indicato nel PNA 2022 ad avviso di ANAC va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Per poter avviare questo processo è necessario partire dall'attività di Programmazione strategica dell'Ente che corrisponde al mandato del Presidente, che si traduce nella Programmazione strategica prevista nel DUP 2024-2026 e dalle relative Missioni e Programmi. Successivamente vengono focalizzati gli Obiettivi annuali affidati alle singole strutture interne della Comunità come indicati nella sezione specifica del PIAO per arrivare al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dalla Comunità e dalle sue Strutture Organizzative sia per il 2024 che per assicurare il Trend Pluriennale di mantenimento del livello qualitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato rispetto alla base di partenza predefinita.

In questa parte sono riassunte le priorità che la Comunità intende raggiungere.

Per ogni priorità strategica sarà richiamata l'obiettivo strategico, il servizio coinvolto e la relativa valutazione d'impatto, **andrà inserita** scegliendo tra la seguente classificazione:

Impatto sociale – è l'impatto indotto sulle varie componenti della società e sulle condizioni sociali e bisogni dell'individuo;

Impatto economico – è l'impatto sul sistema economico nel complesso e le relative condizioni e riguarda tutti i soggetti pubblici e privati;

Impatto ambientale – è l'impatto indotto dal contesto territoriale della Comunità della Vallagarina;

Impatto servizi ai cittadini – è l'impatto indotto sull'accesso ai servizi da parte dei cittadini;

Impatto educativo – è l'impatto indotto sui giovani e sulle condizioni educative scolastiche e generali;

Impatto culturale - è l'impatto sulla crescita culturale dei cittadini;

Impatto sociale– è l'impatto sul benessere e salute del cittadino.

Il valore pubblico atteso della Comunità è legato alle priorità strategiche contenute nelle Missioni e Programmi del DUP. Fra queste c'è il mantenimento, e se possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi resi agli utenti, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità della Provincia Autonoma di Trento. Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitarietà strutturale di bilancio.

Valore Pubblico: Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2024-2026 è stato approvato con delibera del Consiglio dei Sindaci n. 35 del 18/12/2023.

2.1.1 Benessere e sostenibilità:

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs).

I 12 domini rilevanti per la misura del benessere che raccolgono il set di 153 indicatori del BES:



Gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile:



Quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs:

BES		SDGs	
1. Salute	4 indicatori	4 nel Goal 3	
2. Istruzione e formazione	8 indicatori	7 nel Goal 4 1 nel Goal 8	 
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita	10 indicatori	2 nel Goal 5 8 nel Goal 8	 
4. Benessere economico (a)	7 indicatori	5 nel Goal 1 3 nel Goal 10	 
5. Relazioni sociali			
6. Politica e istituzioni (a)	8 indicatori	4 nel Goal 5 5 nel Goal 16	 
7. Sicurezza	3 indicatori	1 nel Goal 5 2 nel Goal 16	 
8. Benessere soggettivo			
9. Paesaggio e patrimonio culturale	2 indicatori	1 nel Goal 11 1 nel Goal 13	 
10. Ambiente (b)	11 indicatori	1 nel Goal 1 2 nel Goal 6 1 nel Goal 7 1 nel Goal 8 3 nel Goal 11 2 nel Goal 12 2 nel Goal 13 1 nel Goal 14 2 nel Goal 15	        
11. Innovazione, ricerca e creatività	3 indicatori	3 nel Goal 9	
12. Qualità dei servizi (a)	8 indicatori	2 in Goal 1 3 in Goal 3 1 in Goal 6 2 in Goal 11 1 in Goal 16	    

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal

Un ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico, il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute:

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
 M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

Si riassumono brevemente gli interventi della Comunità oggetto di finanziamento su fondi PNRR, precisando che tutti i progetti riguardano l'ambito socio assistenziale:

- Missione 5 Componente 2 Sottocomponente 1, Linea di Investimento 1.1, Sub Investimento 1.1.1 - Sottocomponente 1 "Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale" del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

(PNRR) Sub Investimento 1.1.1 - Sostegno capacità genitoriali e prevenzione vulnerabilità di famiglie e bambini - Viene gestita dal Comune di Rovereto (Soggetto attuatore di livello intermedio, ente capofila del raggruppamento territoriale comprendente la Comunità della Vallagarina e la Magnifica Comunità degli Altipiani Cimbri) al quale sono stati trasferiti, dalla PAT, tutti i fondi dedicati - CUP C44H22000440006;

- Missione 5 Componente 2 Sottocomponente 1, Linea di Investimento 1.1, Sub Investimento 1.1.2 - Sottocomponente 1 “Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale” del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) Sub Investimento 1.1.2 - Azioni per una vita autonoma e deistituzionalizzazione per gli anziani – La Comunità risulta soggetto attuatore di livello locale - CUP C44H2200011000 - finanziamento € 500.000,00 - ;
- Missione 5 Componente 2 Sottocomponente 1, Linea di Investimento 1.1, Sub Investimento 1.1.3 - Sottocomponente 1 “Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale” del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) Sub Investimento 1.1.3 - Rafforzare i servizi sociali domiciliari per garantire una dimissione assistita precoce e prevenire il ricovero in ospedale - La Comunità risulta soggetto attuatore di livello locale - CUP C44H22000470006 - finanziamento € 100.500,00 di cui € 53.329,50 sono di competenza del Comune di Rovereto al quale verranno di anno in anno trasferiti i fondi dedicati pari ad € 17.776,50 annui det 1249/2023;
- Missione 5 Componente 2 Sottocomponente 1, Linea di Investimento 1.1, Sub Investimento 1.1.4 - Sottocomponente 1 “Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale” del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) Sub Investimento 1.1.4 - Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori - La Comunità risulta soggetto attuatore di livello locale gestore del finanziamento - CUP C44H22000480006 - finanziamento € 33.540,00 - gara ed affidamento fatti impegno di € 33.539,66 det 1247/2023 - servizio iniziato nel 2024;
- Missione 5 Componente 2 Sottocomponente 1, Investimento 1.2 - Sottocomponente 1 “Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale” del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Investimento 1. 2 - Percorsi di autonomia per persone con disabilità - Soggetto attuatore di livello locale, afferente al raggruppamento territoriale con capofila il Comune di Rovereto - La Comunità della Vallagarina agisce da tramite per il Comune di Mori - soggetto attuatore di livello locale proprietario di immobile - CUP C44H22000520006 - l'importo complessivo comprende i finanziamenti PNRR e le risorse integrative (dlb GP 710/2023), così ripartite: - PNRR: € 26.300,00 - Risorse integrative: € 3.700,00 - la restante parte del finanziamento viene/è stata data direttamente al Comune di Mori;

2.2. Performance

Questa sottosezione sostituisce il Piano esecutivo di gestione parte obiettivi ed attività, mantenendone la connotazione di contenuto centrale del ciclo di gestione della Performance, in grado di rendere concrete e operative, attraverso obiettivi gestionali, le scelte e le azioni della pianificazione strategica dell'Ente rappresentata dalle Linee di Mandato del Presidente e dal Documento Unico di Programmazione.

Con l'introduzione del PIAO e relativi obblighi la Comunità è tenuta ad elaborare il proprio piano performance inserendolo nella presente sottosezione.

Si ritiene comunque necessario e opportuno adottare annualmente un PEG finanziario per dare le necessarie indicazioni sui budget di gestione ai responsabili di Settore. Tale PEG sarà comunque coerente il PIAO.

L'adozione di un piano performance (non obbligatorio in Provincia di Trento) ha la finalità di semplificare e raccordare i processi di pianificazione dell'Ente sviluppando le proprie azioni sulle seguenti linee principali:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il piano degli obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti e assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente potrà essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione

Nel D.U.P. 2024-2026 gli obiettivi sono stati suddivisi in:

Obiettivi strategici: sono quelli di mandato dell'Amministrazione che vengono sottoposti a verifica annuale in sede di approvazione del DUP e di rendiconto della gestione.

Obiettivi operativi o di performance: sono obiettivi dell'anno finalizzati a realizzare gli obiettivi strategici ovvero a mantenere e migliorare la performance gestionale relativamente ai servizi e alle funzioni svolte dall'Ente in relazione alla programmazione.

Performance: Si allegano le schede relative agli obiettivi strategici e operativi, con particolare riferimento all'annualità corrente, allegate al presente documento (Allegato 1).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Anticorruzione: Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Generale ed è stato nominato con provvedimento del Presidente n. 5 del 14/10/2022, che il Codice di Comportamento dell'Ente è stato aggiornato con decreto del Presidente n. 55 del 23/12/2022.

Si allegano le schede relative alla mappatura dei processi, alla valutazione e trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2024-2026 (Allegato 2).

2.3.1 Analisi del contesto esterno:

L'analisi del contesto esterno è finalizzata ad individuare e analizzare i fattori in base ai quali il rischio di corruzione può manifestarsi all'interno dell'amministrazione comunale in ragione delle caratteristiche sociali, economiche e culturali del territorio nel quale essa opera.

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, sono stati raccolti e valutati i dati disponibili in tema di incidenza di fenomeni criminali, fatti corruttivi e reati contro la pubblica amministrazione nel territorio della Comunità e della Provincia di Trento.

Analisi dell'incidenza di fenomeni criminali e reati

Per lo svolgimento di tale analisi, sono stati utilizzati i dati forniti dalla documentazione di seguito indicata, che è citata quale fonte delle informazioni riportate nel seguito del presente paragrafo:

- relazioni sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, presentate dal Ministro dell'interno alla Camera dei deputati;
- relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia, presentate dal Ministro dell'interno alla Camera dei deputati;
- relazioni del Procuratore regionale della Corte dei Conti di Trento, presentate in occasione delle inaugurazioni degli anni giudiziari 2021, 2022 e 2023;
- relazioni del Presidente della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti di Trento, presentate in occasione delle inaugurazioni degli anni giudiziari 2021, 2022 e 2023;
- dati e statistiche resi disponibili da ISTAT sul proprio sito internet dati.istat.it;
- rassegna stampa dei quotidiani locali (L'Adige, Il Trentino, Corriere del Trentino).

Con riguardo alla complessiva incidenza di fenomeni criminali, dall'esame della documentazione sopra citata si rileva che per il passato il territorio della provincia di Trento non manifestava situazioni di particolare criticità, essendo interessato da livelli di criminalità inferiori alla media nazionale. Tale situazione risultava dovuta sia alle favorevoli condizioni socio-economiche, che garantivano una diffusa condizione di benessere, sia a fattori culturali, che fungevano da ostacolo all'insediamento e allo sviluppo di sodalizi criminali (Relazione Forze di Polizia, 2019).

Si riportano le conclusioni della Direzione Investigativa Antimafia relativi al I e II semestre 2022 reperibili al seguente link <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>

“Il tessuto economico locale, caratterizzato da una forte propensione verso i settori primario e terziario, ha i suoi punti di forza nel turismo e nel settore agroalimentare e, anche grazie alle politiche economiche e di sostegno adottate dall'Amministrazione provinciale, risulta essere un contesto favorevole agli investimenti e alla produzione. I settori in parola sono caratterizzati da microimprese, che costituiscono oltre il 20% del totale produttivo, con forte incidenza di quelle a conduzione familiare. L'andamento del quadro economico-produttivo della Regione, nonostante la battuta d'arresto dovuta al periodo pandemico e a seguito dell'attuale situazione economica, del forte aumento dei costi di produzione delle imprese e delle elevate pressioni inflazionistiche, risulterebbe comunque in pieno recupero dei livelli pre-pandemici. La posizione geografica strategica, snodo centrale e nevralgico per il transito in ingresso e in uscita dall'Europa centrale di merci e persone, insieme a – come già documentato - un tessuto economico vivace e aperto a investimenti nel settore primario così come nei servizi, rendono la Regione particolarmente sensibile ai tentativi di aggressione da parte di formazioni criminali. Quanto sopra è confermato dalla lettura complessiva del dato inerente alle operazioni di polizia giudiziaria nell'ultimo quinquennio, che documenta una particolare propensione dei gruppi criminali a insidiarsi in tale territorio. Gli esiti dell'operazione “Perfido” documentano che: “... la ‘ndrangheta si caratterizza per una consolidata articolazione

verticistica, con affidamento ad un organismo sovraordinato di compiti di coordinamento delle numerose realtà territoriali, articolate nella zona calabrese in tre mandamenti (Tirrenico, Ionico e Reggino), che a loro volta comprendono gli organismi territoriali delle Locali, ivi comprese quelle impiantate in altre zone d'Italia tra cui la provincia di Trento e quella di Bolzano". In particolare, il fenomeno ha riguardato un gruppo di persone, per lo più provenienti dalla Calabria e in alcuni casi legati da vincoli parentali, che a decorrere dagli anni '70 si è insediato in Trentino e, approfittando della connivenza di alcuni esponenti della politica e imprenditoria locale, è stato in grado di assumere e mantenere il controllo di attività economiche, segnatamente nell'ambito dell'industria estrattiva del porfido. Si tratta di soggetti che, pur avendo abbandonato i paesi di origine, non hanno mai cessato di mantenere i legami con gli esponenti della criminalità espressione di quei territori, in particolare delle 'ndrine di riferimento, costituendo di fatto un'estensione dell'associazione 'ndranghetista calabrese. Analogamente, pregresse evidenze investigative hanno provato la presenza nel territorio anche di appartenenti all'organizzazione criminale campana dei CASALESI dediti, in particolare, a infiltrare il tessuto economico legale mediante il reimpiego di denaro per l'acquisizione di aziende in difficoltà. Come accennato, la posizione geografica strategica della regione, che la rende snodo nevralgico per gli spostamenti da e per l'Europa, costituisce un fattore che agevola lo stanziamento di formazioni delinquenziali di matrice straniera, dedite prevalentemente, ma non soltanto, al traffico e allo spaccio di stupefacenti. Tali formazioni criminali, oltre che nel traffico e nello spaccio di droga, sono attive nella commissione dei più comuni reati predatori, nel contrabbando di sigarette, nonché nel favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, spesso finalizzata allo sfruttamento della prostituzione e del lavoro nero. Tra i sodalizi etnici dei quali è stato rilevato il coinvolgimento nel narcotraffico, documentano maggiore strutturazione quelli albanesi e nigeriani, con questi ultimi che estendono l'operatività anche allo spaccio al dettaglio. Presenti anche gruppi rumeni e maghrebini.

"Il tessuto economico della provincia di Trento non è immune a forme di ingerenza da parte delle organizzazioni criminali di tipo mafioso, sebbene perpetrate con modalità di penetrazione sociale e forme di controllo del territorio meno evidenti di quelle che hanno afflitto nel tempo altre realtà della Penisola. Al di fuori delle aree d'origine e in contesti territoriali particolarmente floridi come quello del Trentino, le mafie sono pronte a cogliere sempre nuove opportunità di business utili a riciclare e reinvestire i loro capitali illeciti. Assunto questo confermato dalle risultanze investigative del recente passato che hanno documentato l'esistenza nella provincia di un locale di 'ndrangheta, espressione della cosca reggina SERRAINO, inseritasi nel tessuto economico legale grazie anche a consolidati rapporti con locali imprenditori e amministratori pubblici. Tale modus operandi trova anche conferma dagli esiti dell'indagine "Black Fog", conclusa lo scorso semestre, che ha consentito di individuare 2 professionisti trentini considerati "teste di legno" di alcune società di fatto amministrate da un soggetto ritenuto "vicino" alla famiglia reggina IAMONTE. In considerazione della particolare posizione geografica, zona di transito dei flussi di persone e mezzi verso il nord Europa, il territorio della provincia ben si presta al traffico di stupefacenti, che ancora oggi, rappresenta uno dei principali business criminali. Gli illeciti affari sono spesso gestiti da organizzazioni criminali di origine balcanica, africana e da gruppi di italiani¹⁴⁹ come confermato, nel periodo di riferimento, dagli esiti dell'indagine "Aquila Bianca"¹⁵⁰ conclusa, il 28 settembre 2022 dai Carabinieri di Trento, con l'esecuzione di un provvedimento cautelare a carico di due distinti sodalizi criminali operanti nelle province di Trento, Brescia e Vicenza - uno composto prevalentemente da soggetti di origine albanese, l'altro perlopiù da nordafricani - in grado di organizzare un lucroso traffico internazionale di droga sull'asse Italia, Belgio e Olanda¹⁵¹. L'indagine, tra l'altro, ha consentito di sequestrare 23 kg. di cocaina, 1 kg. di eroina e 1,5 kg. di marijuana.

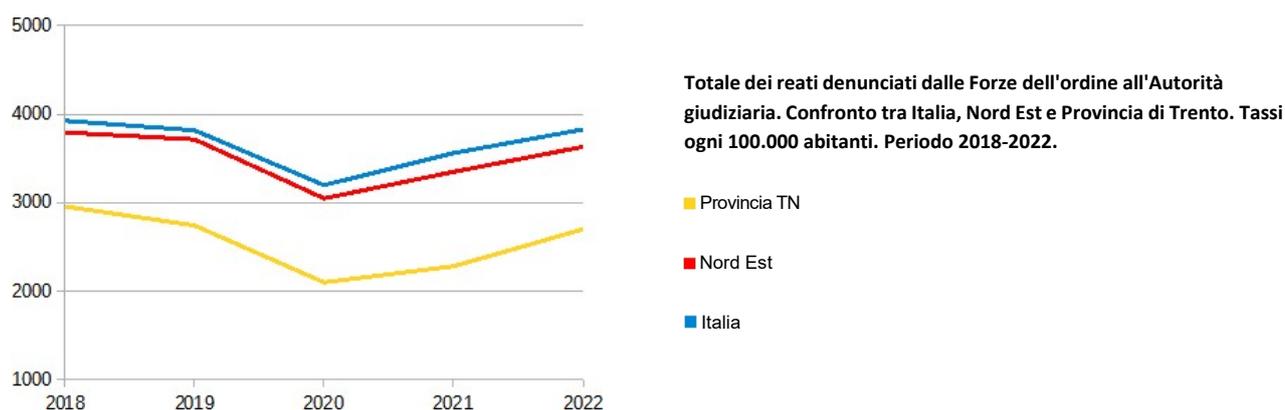
Dall'esame della rassegna stampa emerge che le informazioni contenute nelle sopra citate relazioni hanno trovato ampia eco nelle principali testate giornalistiche provinciali (L'Adige, Il Trentino, Corriere del Trentino), sulle quali nel periodo 2022/2023 sono comparsi numerosi articoli riferibili ad episodi sfociati in comportamenti penalmente rilevanti, capaci come tali di interferire con lo svolgimento della funzione pubblica nel territorio provinciale. In particolare, sulla base delle sopra citate relazioni ed in relazione agli sviluppi dell'operazione "Perfido", è stata data evidenza all'evoluzione delle strategie operative della 'ndrangheta, la quale, pur senza abbandonare il ruolo di leader nel traffico internazionale di droga, è sempre più capace di allacciare relazioni con funzionari e rappresentanti degli enti locali, imprenditori, liberi professionisti ed esponenti del mondo associativo, la cui collaborazione appare strumentale alla realizzazione degli affari illeciti connessi con l'infiltrazione economica. È stato inoltre evidenziato che la presenza della criminalità organizzata in provincia di Trento è ormai consolidata e coinvolge non solo settori di rilevanza economica come il porfido, ma anche altri ambiti strategici tra i quali il turismo e l'edilizia. È stata infine rimarcata la necessità di una stretta vigilanza sull'utilizzo dei fondi connessi all'attuazione del PNRR, i quali

potrebbero determinare un contesto favorevole per il riciclaggio di denaro proveniente da attività criminali, le cui segnalazioni nel 2023 hanno fatto registrare un aumento, o per ulteriori fenomeni di infiltrazione mafiosa nelle attività economiche del territorio provinciale.

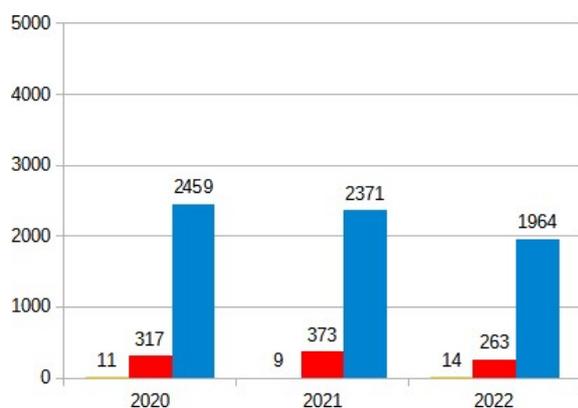
Con riguardo all'incidenza di fenomeni di mala amministrazione, al fine di approfondire ulteriormente le condizioni del contesto sociale ed economico della provincia di Trento, sono state analizzate le relazioni presentate dal Presidente della Sezione giurisdizionale e dal Procuratore regionale della Corte dei Conti di Trento in sede di inaugurazione degli anni giudiziari 2021, 2022 e 2023.

Ad esito di tale analisi, risulta significativo riportare in primo luogo le conclusioni tratte dalla relazione presentata dal Presidente della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti nell'anno 2023, secondo cui "Complessivamente, le sentenze di condanna pronunziate a titolo di dolo nel corso del 2022 rappresentano fattispecie sporadiche, costituite per lo più da comportamenti di un singolo soggetto, che talvolta hanno assunto anche rilevanza penale ma che non sono significativi di diffusi fenomeni distorsivi della funzione; i casi riguardano per lo più l'indebita erogazione di contributi a soggetti privati, o di benefici ottenuti da soggetti esterni o interni all'amministrazione con dichiarazioni false o incomplete, dunque non concernono problematiche di gestione in senso stretto – seppure questi casi evidenzino margini di migliorabilità dei procedimenti interni di controllo e verifica della spesa antecedenti alla sua liquidazione da parte dei competenti uffici dell'amministrazione. Per la gran parte, per il 2022 le sentenze di condanna sono state emesse a titolo di colpa grave; vale a dire che nella maggior parte dei casi di condanna l'illegittimità che ha viziato la condotta o le condotte contestate è conseguita ad un errore – seppur grave – nella specie del travisamento dei fatti, dell'erronea applicazione di specifiche norme di diritto o dei principi generali dell'ordinamento."

Per quanto attiene al totale dei reati denunciati, i dati disponibili per la Provincia di Trento hanno fatto registrare, nel 2022 e rispetto all'anno precedente, un aumento della delittuosità complessiva pari al 15,50%, rispetto al dato del 2021 che si attestava al 7,98%. Quanto ai dati disponibili con riferimento al medio periodo, in Provincia di Trento si sono registrati tassi di delittuosità complessiva notevolmente più bassi rispetto alla media nazionale e del Nord-Est. Per quanto riguarda il generale andamento dei dati dal 2018 al 2022, il trend, similmente a quanto avvenuto a livello nazionale e nel Nord-Est, ha fatto registrare un aumento nel 2021 e nel 2022, fino a raggiungere i 2.697 reati ogni 100.000 abitanti nel 2022.



Per quanto attiene all'incidenza dei reati contro la pubblica amministrazione, nella seguente tabella si riportano i dati relativi ai reati denunciati all'Autorità giudiziaria nel periodo 2020/2022 rispettivamente nel territorio nazionale, del Nord est e della Provincia di Trento.

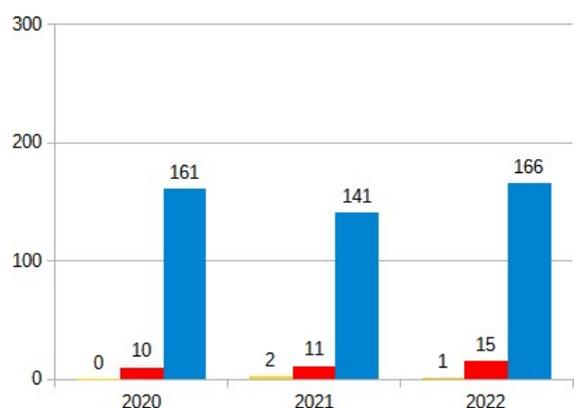


Numero reati contro la pubblica amministrazione (peculato, malversazione, concussione, corruzione, omissione o rifiuto di atti di ufficio, abuso di ufficio) denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Confronto tra Italia, Nord Est e Provincia di Trento. Periodo 2020-2022.

■ Provincia TN
 ■ Nord Est
 ■ Italia

Fonte: elaborazione Comune di Trento dati ISTAT

Per quanto attiene infine all'incidenza di fenomeni di corruzione e concussione, nella seguente tabella si riportano i dati relativi ai reati denunciati all'Autorità giudiziaria nel periodo 2020/2022 rispettivamente nel territorio nazionale, del Nord est e della Provincia di Trento.



Numero reati di concussione e corruzione denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Confronto tra Italia, Nord Est e Provincia di Trento. Periodo 2020-2022.

■ Provincia TN
 ■ Nord Est
 ■ Italia

Fonte: elaborazione Comune di Trento dati ISTAT

Con decreto del Commissario n. 19 di data 03/02/2022 si è proceduto all'adozione della procedura organizzativa interna per la comunicazione delle operazioni sospette al Gestore antiriciclaggio della Comunità della Vallagarina, ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e ss.mm.

Con successivo decreto di nomina n. 8 di data 14/10/2022 si è proceduto all' Individuazione del gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio, individuato nella figura del Segretario Generale.

La procedura è stata trasmessa a tutti i Responsabili di Servizio.

Per quanto riguarda la normativa vigente in materia di legalità, trasparenza, anticorruzione, va precisato che in tema di trasparenza si applicano le disposizioni previste dal D.Lgs. 33/2013 (modificato dal D. Lgs. 97/2016) così come recepito dalla L.R. 10/2014 (da ultimo modificata dalla L.R. 5/2023) in particolare per quanto riguarda gli obblighi di pubblicità e quelli relativi alla c.d. Amministrazione aperta ai sensi della L.R. 8/2012 art. 7, salvo altri obblighi in tema di trasparenza previsti dalla disciplina provinciale.

In tema di prevenzione della corruzione si applicano le disposizioni nazionali. La normativa citata si applica alle società partecipate secondo le linee guida di cui alla determinazione n. 1134 dell' 8 novembre 2017 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

In tema di comportamento dei dipendenti si rileva che in base all'art. 2 del Codice di comportamento dei dipendenti della Comunità della Vallagarina approvato con decreto del Presidente n. 55 di data 23/12/2022 è prevista l'estensione dell'ambito soggettivo di applicazione del Codice alle aziende e società partecipate.

In tema di acquisizione di forniture e servizi, laddove tenute, le aziende e le società controllate dovranno operare nel pieno rispetto della disciplina applicata dall'ente affidante, fermo restando quanto previsto dal nuovo Dlgs 36/2023, entrato in vigore il 1 luglio 2023, e dalla normativa provinciale applicabile dopo l'entrata in vigore del nuovo Codice Appalti

Ai sensi dell'art. 1, comma 8 della L 190/2012 sono definiti dal Consiglio dei Sindaci, quale organo di indirizzo, gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e di trasparenza per la redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO introdotto dall'art. 6 del DL 80/2021 (sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” e sezione 4 “Monitoraggio”), in coerenza con i principi e le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione di ANAC.

PRINCIPI GUIDA ANAC	OBIETTIVI STRATEGICI
Cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attività di formazione interna per la promozione della cultura della legalità e per la sensibilizzazione dei dipendenti al tema della prevenzione della corruzione 2. Attività di coinvolgimento delle strutture dell'amministrazione nelle sue articolazioni nella predisposizione del nuovo piano
	<ol style="list-style-type: none"> 3. Attività di coinvolgimento del contesto esterno promuovendo attività di informazione e sensibilizzazione nella società civile al fine di diffondere la conoscenza e stimolare il coinvolgimento sul tema della prevenzione della corruzione.

<p>Prevalenza della sostanza sulla forma e effettività nell'individuazione delle misure di prevenzione</p>	<p>Attraverso l'analisi degli esiti della mappatura dei processi quale elemento di indagine del contesto interno, applicazione di criteri qualitativi di rivalutazione dei livelli di rischio dell'attività dell'ente, secondo principi di gradualità e selettività, attraverso procedura informatizzata</p> <p>Monitoraggio, verifica e controllo dell'attuazione delle misure di prevenzione adottate, quale elemento di indagine del contesto interno, finalizzato a programmare misure efficaci, concrete e specifiche</p>
<p>Integrazione</p>	<p>Coordinamento e coerenza dell'azione di prevenzione della corruzione rispetto agli altri strumenti programmatici e strategico-gestionali adottati dall'Amministrazione, anche attraverso la condivisione di applicativi gestionali informatici, secondo la logica del PIAO, anche al fine della creazione di valore pubblico</p> <p>Analisi degli esiti dell'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa in ottica di definizione delle linee di azione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.</p> <p>Integrazione tra sistema di monitoraggio della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni.</p>
<p>Promozione di livelli diffuse di trasparenza</p>	<p>Controllo del corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione in relazione alle specificità dell'ordinamento locale, anche al fine di migliorare l'accessibilità alle informazioni contenute nella sezione del sito dedicata alla Amministrazione Trasparente</p>
<p>Contrasto al riciclaggio</p>	<p>Analisi e sviluppo di un sistema di monitoraggio degli adempimenti in materia di contrasto al riciclaggio e finanziamento del terrorismo, integrato con il sistema di prevenzione della corruzione</p>
<p>Appalti pubblici</p>	<p>Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici, vedasi Aggiornamento 2023 al PNA 2022.</p>

2.3.2 Analisi del contesto interno:

L'analisi del contesto interno è finalizzata ad individuare e monitorare le dinamiche attraverso le quali il rischio corruttivo potrebbe manifestarsi all'interno dell'amministrazione.

Ai fini dell'analisi del contesto interno, sono stati raccolti e valutati i dati relativi a:

- procedimenti disciplinari suscettibili di assumere rilevanza in relazione al verificarsi di fatti corruttivi o alla violazione di disposizioni del Codice di comportamento;
- segnalazioni presentate alla Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT) da dipendenti comunali (*whistleblowing*) e da soggetti esterni all'amministrazione comunale suscettibili di assumere rilevanza in relazione al verificarsi di fatti corruttivi ;
- contenzioso che ha coinvolto l'amministrazione;

Analisi dei dati relativi a procedimenti disciplinari, segnalazioni e contenzioso.

Per quanto attiene ai procedimenti disciplinari, nelle seguenti tabelle si riportano i dati relativi ai procedimenti avviati nei confronti di dipendenti comunali nel periodo 2021/2023, rispettivamente per fatti penalmente rilevanti e per violazioni di disposizioni del Codice di comportamento.

<i>PROCEDIMENTI DISCIPLINARI per fatti penalmente rilevanti</i>	
ANNO	NUMERO PROCEDIMENTI
2023	0
2022	0
2021	0

<i>PROCEDIMENTI DISCIPLINARI per violazioni del Codice di comportamento</i>	
ANNO	NUMERO PROCEDIMENTI
2023	0
2022	0
2021	0

Per quanto attiene alle segnalazioni, nelle seguenti tabelle si riportano i dati relativi alle segnalazioni presentate alla Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza nel periodo

2021/2023, rispettivamente da dipendenti comunali (whistleblowing) e da soggetti esterni all'amministrazione comunale.

SEGNALAZIONI AL RPCT <i>da parte di dipendenti dell'amministrazione (whistleblowing)</i>	
ANNO	NUMERO PROCEDIMENTI
2023	0
2022	0
2021	0

SEGNALAZIONI AL RPCT <i>da parte di soggetti esterni all'amministrazione</i>	
ANNO	NUMERO PROCEDIMENTI
2023	0
2022	0
2021	0

Con riguardo al contenzioso civile, penale e amministrativo, nelle seguenti tabelle si forniscono i dati relativi rispettivamente al contenzioso giunto a definizione ed al contenzioso avviato/introitato nel periodo 2021/2023.

ANNO	NUMERO CONTROVERSIE	SOCCOMBENZE
2023	0	0
2022	0	0
2021	0	0

La Comunità della Vallagarina è strutturata in Settori di competenza con a capo di ciascuna struttura un funzionario responsabile.

Per l'analisi dettagliata della strutturazione organica si veda quanto riportato nella sezione 3, Organizzazione e capitale umano.

Nell'ultimo triennio l'organico ha subito notevoli cambiamenti a seguito del collocamento in quiescenza di una parte del personale dipendente, sostituito con personale neo assunto. Questo cambiamento ha consentito di poter rivedere i processi interni e le relative competenze attribuite alle strutture, applicando inoltre di fatto il principio di rotazione ordinaria del personale previsto dalla normativa.

Con L.P. n.7, di data 6 luglio 2022 recante "Riforma delle comunità modificazioni della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 (Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino), e della legge provinciale per il governo del territorio 2015. Modificazioni della legge provinciale sulle fonti rinnovabili 2022" sono stati modificati gli articoli 15, 16 e 17 della L.P. 3/2006 come rispettivamente sostituiti dagli articoli 4, 5, 6 della L.P. medesima.

Tali articoli prevedono quanto segue:

art. 15 comma 1 "Sono organi della Comunità: a) il Consiglio dei Sindaci; b) il Presidente; c) l'Assemblea per la pianificazione urbanistica e lo sviluppo";

art. 16 comma 1 "Il Consiglio dei Sindaci è formato dal Presidente e dai Sindaci dei comuni appartenenti alla Comunità. Il Consiglio è organo d'indirizzo e controllo. Il Consiglio dei Sindaci approva i bilanci, i regolamenti e i programmi della Comunità; individua gli indirizzi generali e ne cura l'attuazione; adotta ogni altro atto sottopostogli dal presidente; esercita le altre funzioni attribuitegli dallo statuto";

art. 17 comma 2 "Il Presidente è nominato dal Consiglio dei Sindaci, che lo sceglie fra i propri componenti o tra i consiglieri comunali dei comuni compresi nel territorio della Comunità, entro novanta giorni dal termine del mandato del presidente uscente. Fino alla nomina del presidente svolge le funzioni di presidente il sindaco del comune con la maggiore consistenza demografica fra quelli che compongono il consiglio dei sindaci";

art. 17 comma 3: "Il Presidente può inoltre essere scelto tra i cittadini iscritti nelle liste elettorali di qualsiasi comune della Repubblica, da almeno quattro quinti, arrotondati all'unità superiore, dei componenti del Consiglio dei Sindaci. In questo caso si applicano le cause di ineleggibilità e di incompatibilità di cui agli articoli 78, 79 e 80 della legge regionale n. 2 del 2018".

Sotto il profilo tecnologico l'Ente ha informatizzato le procedure amministrative interne avvalendosi di un gestore documentale denominato Pi.Tre. Tutti i documenti sono prodotti digitalmente e le comunicazioni interne ed esterne avvengono tramite tale gestore documentale. Provvedimenti

amministrativi, contratti, lettere e comunicazioni sono digitalizzati assicurando un controllo puntuale sulle procedure, tempi e strutture competenti.

Nel corso del 2024 è in previsione l'acquisto di un software applicativo per la gestione degli atti amministrativi che si integri con il software di contabilità, che renderà possibile la tracciatura informatica di tutto l'iter che porta all'approvazione degli atti amministrativi (decreti, delibere e determinazioni) dal momento della proposta fino alla conclusione dell'atto.

Ciascun Settore è competente e responsabile per la gestione delle procedure di gara facenti capo alla struttura di riferimento.

Per quanto attiene l'aspetto formativo, per consolidare il processo di implementazione del Piano, l'Amministrazione si avvale del supporto del Consorzio dei Comuni Trentini, mediante l'organizzazione di percorsi formativi proposti dal settore Formazione dello stesso.

La legge Provinciale n. 3/2006 e ss.mm "Norme in materia di governo dell'autonomia in Trentino" individua le funzioni amministrative delle Comunità, precisamente:

Funzioni istituzionali:

- Assistenza scolastica e diritto allo studio;
- Urbanistica e gestione della paesaggistica;
- Edilizia abitativa pubblica e sovvenzionata;
- Servizi e funzioni socio assistenziali.

La Comunità gestisce altre funzioni e servizi delegati dai Comuni del territorio in virtù di specifiche convenzioni:

- Servizio Tributi e Tariffe
- Gestione raccolta rifiuti

La Comunità inoltre è ente capofila della gestione associata fra le comunità di valle per il servizio di telesoccorso/telecontrollo.

Nel corso del 2024 è prevista l'attivazione di una convenzione per garantire un supporto operativo ai Comuni di Terragnolo, Trambileno e Vallarsa in materia di gestione del personale. A tal fine è stato predisposto uno schema di convenzione al vaglio della volontà politica.

Inoltre, come espressamente indicato nel DUP, si è proceduto ad attivare l'incarico di un ruolo dirigenziale, in particolare tramite la figura di un sostituto dirigente in attesa dell'espletamento del concorso, presso il servizio tecnico urbanistico dell'Ente al fine dell'implementazione delle gestioni associate già in essere quali il settore dell'urbanistica.

La Comunità, in quanto capofila di questi servizi sovra comunali, ricomprende nel presente piano tutti i rischi e tutte le azioni relative all'intero processo reso anche a favore dei Comuni del territorio. Alcuni di questi servizi vengono gestiti direttamente dall'Ente mediante personale alle proprie dipendenze, mentre altri mediante affidamento a soggetti terzi (es: Intervento 3.3.D), ovvero mediante affido a società partecipate (es. Riscossione coattiva).

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto di tutti gli elementi di conoscenza sopra evidenziati relativi al contesto territoriale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Ente, per garantire correttezza e imparzialità dell'azione pubblica.

Le indagini di contesto evidenziano una ridotta probabilità che si verifichino rischi corruttivi, in quanto il fenomeno della corruzione in Trentino è piuttosto contenuto, tuttavia esiste la percezione che vadano adottate misure per prevenire l'infiltrazione da parte della criminalità organizzata.

Si può quindi ritenere che il contesto territoriale esterno sia sano e non generi particolari preoccupazioni, come confermato dall'assenza di evidenti fenomeni corruttivi, pur in presenza della percezione di un potenziale rischio che si possano verificare eventi corruttivi, soprattutto attribuibili allo stretto legame esistente tra cittadini, tessuto economico-sociale, imprese e pubblica amministrazione, che favorisce lo scambio di favori e/o poca consapevolezza che tale legame influisce su decisioni e scelte operative.

Nel corso del 2023, tramite la compilazione di apposite tabelle, è stato effettuato il monitoraggio delle misure generali di prevenzione della corruzione .

Vista l'entrata in vigore del nuovo Codice Appalti, al fine di adempiere alle disposizioni che impongono alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti di procedere allo svolgimento delle procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici utilizzando piattaforme di approvvigionamento digitale certificate (PAD) ad adottare la piattaforma CONTRACTA, e si è proceduto ad attivare attraverso il Consorzio dei Comuni Trentini appositi corsi di formazione che proseguiranno per tutto il 2024.

Sempre nell'ottica di un costante adeguamento all'entrata del nuovo Codice Appalti, con determinazione del Servizio Segreteria Generale n 969 di data 23/10/2023 è stata adottata una procedura per disciplinare l'esecuzione dei controlli a campione sulle dichiarazioni nell'ambito degli affidamenti diretti di importo inferiore a € 40.000,00.

Con avviso pubblicato sul sito in data 08/01/2024 è stata avviata una consultazione pubblica per raccogliere eventuali proposte per la redazione della presente sezione del PIAO. Alla scadenza indicata nell'avviso, 18/01/2024, non sono pervenute osservazioni o proposte in merito.

2.3.3 Le aree a rischio corruzione:

In linea con quanto indicato nell'allegato 1) al PNA 2019, sono state individuate le aree di rischio corruzione comuni e trasversali a tutti i settori:

A	Acquisizione e gestione del personale
B	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto e immediato (autorizzazioni e concessioni)
C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto e immediato (erogazione contributi)
D	Contratti Pubblici
E	Incarichi e nomine
F	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
G	Controlli verifiche, ispezioni e sanzioni
H	Affari legali e contenzioso
I	Pianificazione urbanistica e governo del territorio
L	Gestione servizi per i Comuni
M	Gestione servizi in rete
N	Gestione Servizi di Assistenza Socio Sanitaria

Alla luce del nuovo quadro normativo introdotto con il DLgs 33/2023, e a seguito dell'emanazione da parte di ANAC dell'aggiornamento 2023 del PNA 2022, si procederà nel corso del 2024 ad un riesame dei rischi corruttivi e delle misure di contenimento a seguito della immissione nel sistema di diverse norme che in precedenza avevano carattere derogatorio o emergenziale, come ad esempio l'innalzamento delle soglie per gli affidamenti diretti introdotto dall'articolo 50 del D.lgs. 36/2023.

2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti, i fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

2.3.5 Misure generali di prevenzione della corruzione:**ROTAZIONE STRAORDINARIA**

L'istituto della rotazione straordinaria è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. 1-quater) del D.Lgs. n. 165/2001 come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. ANAC con deliberazione n. 215/2019 ha adottato le linee guida di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art.16, comma 1, lett. l-quater del D.Lgs. 165 del 2001.

Tale norma dispone che i Dirigenti degli uffici dirigenziali generali "provvedono al monitoraggio delle attività svolte nell'ufficio a cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Da tale disposizione si desume l'obbligo per l'Amministrazione di assegnare ad altro servizio il personale sospettato di condotte di natura corruttiva che abbiano o meno rilevanza penale. Questa è una misura non sanzionatoria, dal carattere eventuale e cautelare e tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare, siano attivate le idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo, al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione. Nel merito si demanda al citato provvedimento di ANAC per ogni ulteriore approfondimento.

Nella Comunità della Vallagarina è presente in organico un Segretario Reggente, due figure dirigenziali e attualmente n. 6 dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.

Dal momento che la norma non specifica quali sono le condotte di tipo corruttivo, l'Ente ritiene di recepire le indicazioni impartite da ANAC con la deliberazione n. 2015/2019, in cui, al punto 3.3, vengono citati i reati che presuppongono l'applicazione della rotazione. Inoltre, con l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotta corruttiva" di cui all'art. 16, co.1 lett. L-quater del D.Lgs. 165/2001 si intende che essa sia riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

Nel caso in cui si verifichi una condotta riconducibile a tali fattispecie, la Comunità adotterà specifico provvedimento motivato, che dispone in applicazione di tale istituto, non appena venuta a conoscenza, l'avvio del procedimento penale. Successivamente sarà avviato il procedimento di rotazione, che seguirà all'acquisizione delle informazioni utili a verificare la gravità del fatto.

Il provvedimento dovrà essere adeguatamente motivato e dovrà individuare un diverso ufficio dove trasferire il dipendente stesso o l'attribuzione di diverso incarico. Al dipendente dovrà essere consentito di esprimere le proprie controdeduzioni in contraddittorio, senza pregiudicare le azioni di tipo cautelare.

La durata della rotazione straordinaria sarà legata alla procedura e ai termini del rinvio a giudizio. Cessata l'efficacia del provvedimento, dovrà essere valutata la situazione che si è determinata per gli eventuali ulteriori provvedimenti da adottare. L'Amministrazione si riserva, nel caso di impossibilità al trasferimento, per obiettive ragioni d'ufficio e obiettivi motivi organizzativi, di trovare una mansione di livello corrispondente e, nel caso di ulteriore obiettiva impossibilità, il dipendente potrà essere posto in aspettativa o disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

L'istituto della rotazione straordinaria è misura di prevenzione della corruzione per cui vige l'obbligo di immediata trasmissione della comunicazione del Procuratore della Repubblica, da parte degli organi che la ricevono, al RPCT che è tenuto alla vigilanza sulla disciplina dell'istituto in parola.

Nel caso in cui l'Amministrazione avvii il procedimento disciplinare per comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva considerate per i reati come sopra indicati, l'Amministrazione della Comunità ritiene giustificato il trasferimento, temporaneo, ad altro ufficio. La misura ha valenza preventiva e non sanzionatoria. I contenuti del provvedimento e l'iter di adozione sono analoghi a quelli sopra indicati.

Fino al momento di stesura del presente aggiornamento non si sono verificati fenomeni corruttivi e quindi non si è data attuazione alla procedura descritta.

ROTAZIONE ORDINARIA

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

I PNA adottati da ANAC prevedono che ciascuna Amministrazione indichi all'interno del proprio PTPCT come, e in che misura, intende fare ricorso alla rotazione ordinaria, anche rinviando a ulteriori e successivi atti organizzativi interni che ne disciplinino in dettaglio la sua attuazione.

Nel PNA vengono definiti i vincoli posti all'attuazione della rotazione, che sono:

- di natura soggettiva, dati dai diritti individuali dei dipendenti interessati;
- di natura oggettiva, da ricondurre alla c.d. infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche ovvero a prestazioni il cui svolgimento è correlato al possesso di una abilitazione professionale e iscrizione ad un albo.

La misura deve essere considerata in una logica di complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione specialmente dove si possono presentare difficoltà applicative sul piano organizzativo come ad esempio nelle Amministrazioni di piccole dimensioni.

La rotazione degli incarichi attribuiti al personale deve essere applicata in un quadro di "crescita delle capacità professionali complessive dell'Amministrazione", al fine di evitare inefficienze o malfunzionamenti. E' anche strumento di organizzazione e di utilizzo ottimale delle risorse umane e va sostenuto da percorsi formativi con riqualificazione professionale.

Dove non sia possibile utilizzare la rotazione del personale come misura di prevenzione della corruzione, vanno ricercate e adottate scelte organizzative di natura preventiva con effetti analoghi quali ad esempio la previsione del Responsabile di modalità operative che favoriscano il maggior coinvolgimento e condivisione delle attività tra operatori, anche mediante forme di controllo interno degli uffici e settori, evitando l'isolamento di certe mansioni e avendo cura di favorire la trasparenza interna delle attività o l'articolazione delle competenze mediante la c.d. "segregazione delle funzioni". Rimangono ferme le discipline speciali di rotazione per le figure di personale senza contratto.

Tenuto conto che la Comunità della Vallagarina è un Ente con due sole figure dirigenziali e dove gli incarichi di vertice amministrativo rivestono il ruolo di Posizione organizzativa e solo in alcuni casi sono nominati anche Responsabili di procedimento (soggetti diversi dai Responsabili di Settore), appare difficile applicare la soluzione della rotazione tra i Responsabili poiché in generale i titolari

di P.O. della Comunità, a differenza dei Dirigenti, rivestono spesso, anche un ruolo pratico e non solo di direzione (l'organizzazione prevede 10 settori con competenze e ambiti ben distinti che tra loro non sono fungibili, vedasi ad esempio il ruolo di Responsabile del Settore Finanziario o Sociale o Tecnico). Nel 2022 l'Ente ha modificato la propria organizzazione interna prevedendo la parziale rotazione nella gestione delle funzioni e competenze del personale interno dando formale attuazione al principio sotteso dal PNA nazionale. Infatti in assenza di adeguata formazione e impegno graduale della rotazione tra personale interno si rischierebbe di inficiare il necessario requisito di professionalità che, accompagnato alla possibile carenza dello specifico titolo di studio richiesto per espletare determinati incarichi, esporrebbe l'Ente a situazioni di malfunzionamento con effetti sia sulla regolarità che correttezza dell'azione amministrativa (la poca conoscenza della materia da parte di un dipendente che presta l'attività in uno dei settori maggiormente a rischio di corruzione, potrebbe essere il volano per il verificarsi di situazioni di corruzione, abuso o omissione d'atti d'ufficio).

Nel 2023 non è stata adottata una direttiva specifica in materia di rotazione applicando le indicazioni contenute nell'apposita sezione del Piano 2022-2024.

Come sopra indicato l'Ente ha provveduto per il 2022 a dare attuazione al principio di rotazione mediante la riorganizzazione interna nella gestione di alcuni settori/servizi.

E' intenzione del RPCT procedere nel corso del 2024 ad una verifica della mappatura dei processi soprattutto con riferimento al settore dei contratti pubblici, seguendo le indicazioni contenute nella Delibera ANAC n. 605/2023 contenente l'aggiornamento 2023 per il settore dei contratti pubblici.

Nel presente piano sono stati mappati i processi applicando la metodologia prevista nel PNA 2019. Con specifici indirizzi, che saranno adottati nel 2024, si intende disciplinare la misura alternativa alla rotazione, definendo puntualmente nelle procedure, dove è più elevato il rischio corruzione, le attribuzioni di competenze a soggetti diversi nella gestione dei procedimenti amministrativi (istruttoria, adozione decisioni, verifiche successive), tenendo comunque conto del limitato organico presente nella struttura. Si terrà conto dell'esiguo numero di professionalità e della loro sostituibilità presenti nelle strutture. Nei processi mappati sono state individuate le figure professionali preposte alla gestione delle varie fasi/attività individuate, per cui si provvederà, dove possibile, all'applicazione del sistema della c.d. "segregazione delle funzioni".

Sarà cura del RPCT verificare l'effettiva applicazione della rotazione presso le strutture interne con verifiche periodiche delle azioni poste in essere.

La rotazione è difficile da attuare nell'assistenza al domicilio, in cui è importante assicurare una buona relazione di fiducia tra operatore e utente, anche a causa del ridotto organico a disposizione. Il Settore Sociale ha comunque assicurato una rotazione di servizio e un affiancamento del personale in attuazione alle disposizioni succitate. Devono essere però previste misure idonee per ridurre il rischio corruttivo insito nella tipologia di rapporto, utilizzando la rotazione quale estrema "ratio" qualora siano presenti elementi che facciano supporre l'accadimento di un possibile fatto corruttivo. Dovranno pertanto essere previste nella mappatura dei processi, misure idonee in relazione all'analisi dei rischi, prevista nel presente piano.

Si fa presente che sia nel corso del 2023 che nel corso dell'inizio del 2024 si è assistito ad un notevole ricambio di personale, in quanto a seguito di numerose cessazioni dal servizio sia per collocamento in quiescenza che per trasferimenti di personale, si è proceduto a sostituire il personale cessato con nuovo personale, come si evince dalle tabelle inserite nella Sezione 3 del presente Piano, e questo ha comportato una rotazione ordinaria su diversi profili

CODICE DI COMPORTAMENTO

La Comunità ha provveduto, nel rispetto delle indicazioni nazionali e provinciali in materia, ad adottare le misure che garantiscano il rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, non solo da parte dei propri dipendenti, ma anche, laddove compatibili, da parte di tutti i collaboratori dell'Amministrazione, dei titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione. L'Ente ha adottato il nuovo codice di comportamento, approvato con decreto del Presidente n. 55 di data 23/12/2022, che poi è stato trasmesso a tutto il personale dipendente. In proposito sono stati approvati schemi specifici di incarico, di capitolati e di contratti nei quali vengono riportate espressamente le clausole che estendono l'obbligo di osservanza del codice di comportamento. Il codice viene consegnato a ciascun dipendente neo assunto dell'Ente.

L'Amministrazione garantisce le misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nel PIAO.

ATTESTAZIONE ASSENZA CONFLITTO DI INTERESSE PER INCARCHI INTERNI E EXTRA ISTITUZIONALI

Uno degli aspetti maggiormente rilevati in materia di prevenzione della corruzione è rappresentato dal "Conflitto di interessi". Il PNA 2019 e il PNA 2022(in materia di contratti pubblici) richiama l'attenzione delle Amministrazioni pubbliche sulla corretta gestione del conflitto di interessi, cui rimanda per ogni approfondimento.

La Comunità ha disciplinato le misure di contrasto al conflitto di interessi informando tutto il personale dipendente sulle disposizioni in vigore.

Sono state inoltre approvate le misure per la gestione dello stesso prevedendo che ogni dipendente all'atto di assunzione e/o quando viene assegnato all'ufficio o a specifiche mansioni, è tenuto a rilasciare la dichiarazione che non si trova in una potenziale situazione di conflitto di interessi. Inoltre, qualora si verificassero modifiche in tal senso, è tenuto a comunicare tempestivamente per iscritto al proprio Responsabile l'insorgere di un attuale e/o potenziale conflitto di interessi; in particolare, relativamente ad ogni procedimento deve comunicare i motivi per cui ritiene doveroso astenersi dal prendere decisioni o svolgere l'istruttoria, seguendo le indicazioni contenute nell'articolo 7 del Codice di comportamento.

Nel corso dell'anno si procederà a inviare a tutti i dipendenti il modello di dichiarazione da sottoscrivere in modo da aggiornare le dichiarazioni di tutti i dipendenti.

Nell'adozione di determine e di atti di organi collegiali viene inserita un'apposita frase sulla mancanza di conflitto d'interesse da parte di chi adotta o ha istruito l'atto.

Si è in attesa dell'adozione definitiva da parte di ANAC di modelli dichiarativi standardizzati, la cui adozione è prevista nei primi mesi del 2024.

Sul sito istituzionale

Incarichi interni

L'Amministrazione garantisce l'adozione di misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50

della legge n. 190/2012), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (vedi il d.lgs. n. 39/2013 finalizzato alla introduzione di griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" sia nelle amministrazioni dello stato che in quelle locali, ma anche negli enti di diritto privato che sono controllati da una pubblica amministrazione, comma 16-ter dell'articolo 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001).

La Comunità si è attivata, dando formale attuazione alle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, adottando specifici modelli per la segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione di presunte violazioni delle disposizioni in materia, disponendone contestualmente la relativa pubblicazione nell'area "amministrazione trasparente" sul sito web della Comunità <https://www.comunitadellavallagarina.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Prevenzione-della-Corruzione/Modello-segnalazioni>

Il RUP produce specifica dichiarazione di assenza di conflitto di interessi come previsto dal PNA 2019 e PNA 2022.

Alla data odierna non sono pervenute segnalazioni in tal senso. A cura del Segretario sono state predisposte apposite dichiarazioni sull'insussistenza di cause di incompatibilità, che i Responsabili di Settore hanno sottoscritto annualmente sotto la propria responsabilità. Le dichiarazioni sono state pubblicate in Amministrazione Trasparente con relativa attestazione. Si è provveduto alla verifica delle dichiarazioni prodotte circa l'insussistenza di tali cause secondo le indicazioni impartite da ANAC con il PNA 2019.

Formazione delle commissioni e assegnazioni di uffici.

Le disposizioni attuative del sistema di prevenzione della corruzione sono l'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 introdotto dalla Legge 190/2012 e articolo 3 del D.Lgs. n. 39/2013.

Si demanda a tale disposizione per la lettura delle specifiche sui divieti di conferimento di incarico per coloro che sono stati condannati.

E' stata introdotta nella prassi operativa interna delle varie strutture la procedura volta ad effettuare controlli anche a campione sui precedenti penali, con particolare attenzione a quelle figure professionali che lavorano a contatto con minori.

Incarichi extra istituzionali

L'Amministrazione garantisce l'adozione di misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dall'art. 1, comma 42 della legge n. 190, anche alla luce delle conclusioni del tavolo tecnico, esplicitate nel documento contenente "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti" e delle conseguenti indicazioni della Regione T.A.A. giusta circolare n. 3/EL del 14 agosto 2014.

La Comunità ha dato attuazione a tale disposizione già disciplinata nel codice di comportamento del personale dipendente. Le richieste sono presentate seguendo una procedura codificata all'interno della struttura, di cui il personale è informato. Si ottempera pertanto seguendo le indicazioni contenute nel PNA 2019 e PNA 2022. Si rileva peraltro che il numero di incarichi esterni conferiti al personale è esiguo e le autorizzazioni rilevano quasi esclusivamente alla partecipazione del personale in commissioni di concorso pubblico o commissioni di gara.

Incarichi esterni

La procedura d'affido di incarico prevede che preliminarmente ogni Responsabile di Settore deve sempre acquisire dal destinatario d'incarico:

- il curriculum vitae;
- la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità ai sensi del Decreto legislativo 8 aprile 2013, n.39;
- di essere a conoscenza che la dichiarazione prodotta è pubblicata sul sito web della Comunità.

Nell'atto di affidamento il Responsabile di Settore deve attestare di aver verificato che non sussistano situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse per lo svolgimento dell'incarico affidato (ex. art.53, comma 14 del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.). Tale attestazione deve essere pubblicata in Amministrazione Trasparente. E' compito del Responsabile conferente l'incarico di verificare a campione le dichiarazioni prodotte.

La modulistica per l'attestazione da parte dell'Ente della verifica delle dichiarazioni prodotte per l'affido degli incarichi è stata predisposta dal RPCT ed è utilizzata da tutte le strutture interne.

DIVIETO DI PANTOUFLAGE

Per quanto attiene l'ipotesi della cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage – revolving doors) con nota n. 21873/Prot., dd. 07.10.2019 (circolare interna) il RPCT ha reso edotte le strutture interne degli obblighi facenti capo all'Ente, illustrando gli adempimenti in relazione alle rispettive competenze, anche in quanto Responsabili delle procedure di affidamento, che devono essere poste in essere o a verificare che siano poste in essere senza ritardo, per assicurare l'osservanza della disposizione di cui all'art.53, comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001. Nella circolare è stato previsto di effettuare peraltro i dovuti controlli sul rispetto della disposizione riferendo al RPCT ogni problematica o disapplicazione.

Le indicazioni fornite da ANAC con il PNA 2019 prevedono di dare effettiva attuazione alla misura di prevenzione, attraverso:

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto. Tali indicazioni sono state aggiornate ed inviate ai Responsabili di Servizio tramite nota prot. N. 4105 di data 15/02/2024.

PATTI DI INTEGRITA'

L'Amministrazione non ha adottato Protocolli di legalità tenuto conto della ridotta complessità organizzativa interna e tenuto conto del contenuto numero degli affidamenti effettuati. Si impegna comunque affinché un protocollo di legalità venga definito a livello Provinciale, per consentire a tutti i soggetti (privati e pubblici), tramite uno strumento di "consenso" operativo fin dal momento iniziale delle procedure di scelta del contraente, di potersi confrontare lealmente con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata.

Uno specifico protocollo d'intesa in materia di sicurezza, sottoscritto lo scorso 13 dicembre 2022 tra il Commissariato del Governo, il Consorzio dei Comuni trentini e la Provincia autonoma di Trento, il cui schema è stato approvato con deliberazione di Giunta provinciale n. 2118 del 2022.

SENSIBILIZZAZIONE E CONDIVISIONE DELL'APPROCCIO CON PERSONALE, AMMINISTRATORI E REVISORE DEI CONTI

In coerenza con l'importanza della condivisione delle finalità e del metodo di costruzione del Piano, in questi anni si è provveduto – in ripetuti incontri nel corso d'anno - alla sensibilizzazione e al coinvolgimento dei Responsabili di Settore e del personale dipendente. Il lavoro effettuato è consistito prevalentemente nell'analisi di tutti i procedimenti interni dell'Ente e non solo, con la finalità di individuare i potenziali rischi e le misure di prevenzione da adottare.

E' stata approfondita la mappatura dei processi organizzativi, la valutazione dei rischi ed è stata effettuata una rivisitazione delle misure di prevenzione adottate negli anni, avviando contestualmente la programmazione di nuove misure per ridurre il rischio di prevenzione nei processi e nelle attività valute maggiormente sottoposte a potenziale rischio di corruzione.

INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL PIAO E AZIONI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

L'Amministrazione promuove forme di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del PIAO ed in particolare della sottosezione anticorruzione, sia al momento dell'assunzione, sia, durante il servizio, con cadenza periodica, anche con riferimento alle cd. porte girevoli o "pantouflage" come sopra indicati.

FORMAZIONE

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

La formazione del personale viene pianificata annualmente dalla Comunità in collaborazione con l'area formazione del Consorzio dei Comuni Trentini. La Pianificazione tiene conto in particolare di due aspetti: la valorizzazione e la riqualificazione del personale volta a ridurre i gap di conoscenza e competenza e l'utilizzo della formazione come strumento fondamentale per rafforzare il senso e il valore pubblico del lavorare in una Pubblica Amministrazione. In particolare viene stilato annualmente da parte della Comunità un programma di corsi previsti per il personale dipendente, avuto riguardo alle competenze gestite dall'Ente tra le quali figura anche la normativa anticorruzione

La formazione avviene quasi esclusivamente a distanza e/o in smart working.

Per il corrente anno 2024 è prevista la frequenza del personale ai corsi organizzati dal Consorzio dei Comuni che prevedono la registrazione puntuale delle presenze e che consentono di assolvere uno degli obblighi previsti dalla L. 190/2012, come ribadito dalla circolare della Funzione Pubblica del 25 gennaio 2013.

Nel corso del 2024 si implementerà la partecipazione dei dipendenti a percorsi formativi nelle seguenti materie:

- ✓ in materia di lavori pubblici e appalti;
- ✓ antiriciclaggio e pubblica amministrazione;

TUTELA DEL SEGNALANTE – WHISTLEBLOWER

Nel corso del 2018 la Comunità Rotaliana-Königsberg, alla luce delle modifiche introdotte dalla legge 179/2017 all'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001, ha aggiornato la procedura di segnalazione di illeciti o irregolarità e la disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower).

In ottemperanza alle indicazioni impartite da ANAC, l'Ente si è dotato di un applicativo informatico per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità da parte dei dipendenti della Comunità, degli ex dipendenti in servizio presso altre Pubbliche Amministrazioni, dei lavoratori o collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi che realizzano opere a favore della Comunità (ex art.54 bis D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.). Il sistema informatico è dotato di un protocollo di crittografia che garantisce il trasferimento dei dati riservati, tramite il rilascio di un codice identificativo univoco (Key code) in grado di consentirgli di "dialogare" con l'Amministrazione in modo anonimo e spersonalizzato.

Nel corso del 2022 la piattaforma è stata aggiornata come previsto dalle recenti direttive di ANAC ed è stata emessa una ulteriore circolare esplicativa delle nuove modalità adottate dall'Ente.

Nel 2023 si è proceduto ad adeguare la piattaforma a seguito del recepimento della direttiva UE 2019/1936 avvenuta con D.Lgs. 24/2023, e ad aggiornare la procedura per la tutela del segnalante interno pubblicata anche sul sito web della Comunità al seguente indirizzo <https://www.comunitadellavallagarina.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Prevenzione-della-Corruzione/Piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/Whistleblowing>

Nel protocollo informatico Pitre è stata creato un fascicolo in visione a tutto il personale nel quale è stato inserito anche la nuova procedura per la tutela del segnalante interno.

IL GESTORE DELEGATO A TRASMETTERE SEGNALAZIONI ALL'UIF

Ai sensi di quanto previsto dal D.M. Ministero dell'Interno 25 settembre 2015, disposizioni in materia di riciclaggio e antiterrorismo, il Segretario Antonio Salvago è stato individuato quale soggetto gestore delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni all'UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia) con le modalità organizzative stabilite dall'Amministrazione e adottate con Atto del Commissario n. 1, dd. 31.01.2022. Le procedure interne sono state individuate e attuate fornendo ai Responsabili di Settore e di Servizio le indicazioni operative. Il provvedimento e le procedure sono state pubblicate in Amministrazione Trasparente.

TRASPARENZA

L'Amministrazione si impegna ad applicare le prescrizioni in tema di obblighi di pubblicità, di trasparenza e di diffusione di dati e di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni individuati dalla L. 06.11.2012 n. 190 e dal D. Lgs. 14.03.2013 n. 33, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 25.05.2016 n. 97, in linea e in ottemperanza con il recepimento operato, a livello locale, dal legislatore regionale con la L.R. 29.10.2014 n. 10 e s.m.i. Nello specifico sarà garantito un tempestivo e regolare flusso dei dati e delle informazioni da pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale, con relativa attività di aggiornamento e di monitoraggio.

Il RPCT garantirà nel tempo un livello di applicazione adeguato della normativa, tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida in materia di trasparenza, adottate da ANAC con determinazione n. 1310 di data 28.12.2016. Si demanda a specifico paragrafo della presente sezione l'approfondimento sulle modalità attuative delle azioni che l'Amministrazione intende garantire per il prossimo triennio e all'allegato scadenziario con gli adempimenti di pubblicazione.

A seguito dell'entrata in vigore del Regolamento Ue 2016/679 in materia di privacy, il legislatore ha adottato il Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali (Decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196). Le disposizioni prevedono che la base giuridica per il trattamento dei dati personali effettuati per un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti, da regolamento. Il regime normativo per il trattamento dei dati personali da parte dei soggetti pubblici non è cambiato rispetto a prima.

Una nuova figura introdotta dalla norma europea è il Responsabile della Protezione dei dati (RPD) che viene individuato dall'Amministrazione per svolgere specifici compiti, anche di supporto per l'amministrazione stessa, essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione agli obblighi in materia di protezione dati personali.

La scelta della Comunità di affidare l'incarico di RPD esternamente è in linea con l'orientamento espresso dal Garante per la protezione dei dati personali nella FAQ n.7 relativa al RPD in ambito pubblico, nella quale viene auspicata la distinzione di ruoli, considerata la molteplicità degli adempimenti e delle competenze in capo al RPCT.

Nella gestione della Comunità il RPD è figura di riferimento del RPCT e di supporto in materia, tenuto conto delle qualità professionali e della conoscenza specialistica della normativa e della prassi in materia di protezione dei dati, nell'ottica di reciproca collaborazione sulle funzioni svolte da parte di ciascuno. Si demanda alla sezione Trasparenza del presente piano per gli aspetti legati agli obblighi di pubblicazione dei dati e alle misure che si intendono adottare per gestire il rapporto tra trasparenza e tutela dei dati personali.

IL PERCORSO DI COSTRUZIONE DEL PIANO

Le strutture interne dell'Ente sono state coinvolte direttamente nella mappatura dei processi, nell'analisi dei rischi e nella programmazione delle misure. Nel piano 2022 il personale dipendente ha provveduto ad aggiornare la mappatura dei processi organizzativi, individuando per ciascun processo i potenziali rischi (alto/medio/basso), al fine di mettere a fuoco i processi e le attività in cui è presente un rischio elevato. Il lavoro è stato utile anche per rilevare come nelle procedure sono già inserite attività che nei precedenti piani erano state individuate come misure da adottare per la riduzione dei rischi corruttivi. Rispetto a queste attività è stato però rilevata la necessità di

predisporre strumenti utili per una efficace attuazione della misura, soprattutto in relazione alle attività di controllo e monitoraggio.

Nel corso dell'anno è intenzione rivedere le mappature individuando tutti i rischi medio/bassi, le azioni in essere e quelle attuate e ancora da attuare per il prossimo triennio 2024-2026.

Non sono conosciuti procedimenti giudiziari e/o altri episodi di corruzione e/o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione e non sono pervenute segnalazioni tramite il canale di whistleblowing, è emerso che il potenziale rischio può essere più elevato in assenza di misure e che i comportamenti corruttivi dei dipendenti e degli amministratori sono più presenti in alcune aree a rischio, dove è anche più critico riuscire ad individuare le misure, ciò anche per l'influenza di fattori culturali che fanno porre resistenza non solo nella individuazione, ma anche nella attuazione delle misure.

2.3.6 Obblighi di trasparenza:

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

Con riferimento in particolare alla trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 36/2023, l'ANAC ha provveduto con delibera n. 605 del 19/12/2023 ad un aggiornamento del PNA 2022 sempre in relazione ai contratti pubblici.

Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione si allega la tabella 3) dell'aggiornamento 2023 del PNA 2022

Tabella 3) La trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 .
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Si fa presente che con delibera n. 264 del 20/06/2023, come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19/12/2023 ANAC ha disciplinato gli obblighi e le modalità di pubblicazione per le procedure avviate dopo il 1 gennaio 2024 così riassunti nell'articolo 3:

3.1 Al fine di assolvere gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di cui all'articolo 37 del decreto trasparenza, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti comunicano tempestivamente alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del citato decreto, tutti i dati e le informazioni, individuati nell'articolo 10 del provvedimento di cui all'articolo 23 del codice.

3.2 La trasmissione dei dati alla BDNCP è assicurata dalle piattaforme di approvvigionamento digitale di cui agli articoli 25 e 26 del codice secondo le modalità previste nel provvedimento di cui all'articolo 23 del codice. Ai fini della trasparenza fanno fede i dati trasmessi alla BDNCP per il tramite della PCP.

3.3 Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti inseriscono sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP secondo le regole tecniche di cui al provvedimento adottato da ANAC ai sensi dell'articolo 23 del codice. Tale collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza dell'intera procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione.

3.4 Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti pubblicano nella sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito istituzionale gli atti, i dati e le informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria come individuati nell'Allegato 1) al presente provvedimento

La Comunità della Vallagarina ha inserito nella Sezione Amministrazione Trasparente del proprio sito istituzionale il collegamento alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici BDNCP, come previsto dal D.lgs 36/2023.

Si allegano:

- griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA 2023/2025 (allegato 3);
- griglia allegato n. 1) delibera ANAC n. 264 del 20/06/2023, come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19/12/2023; (allegato 4)

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

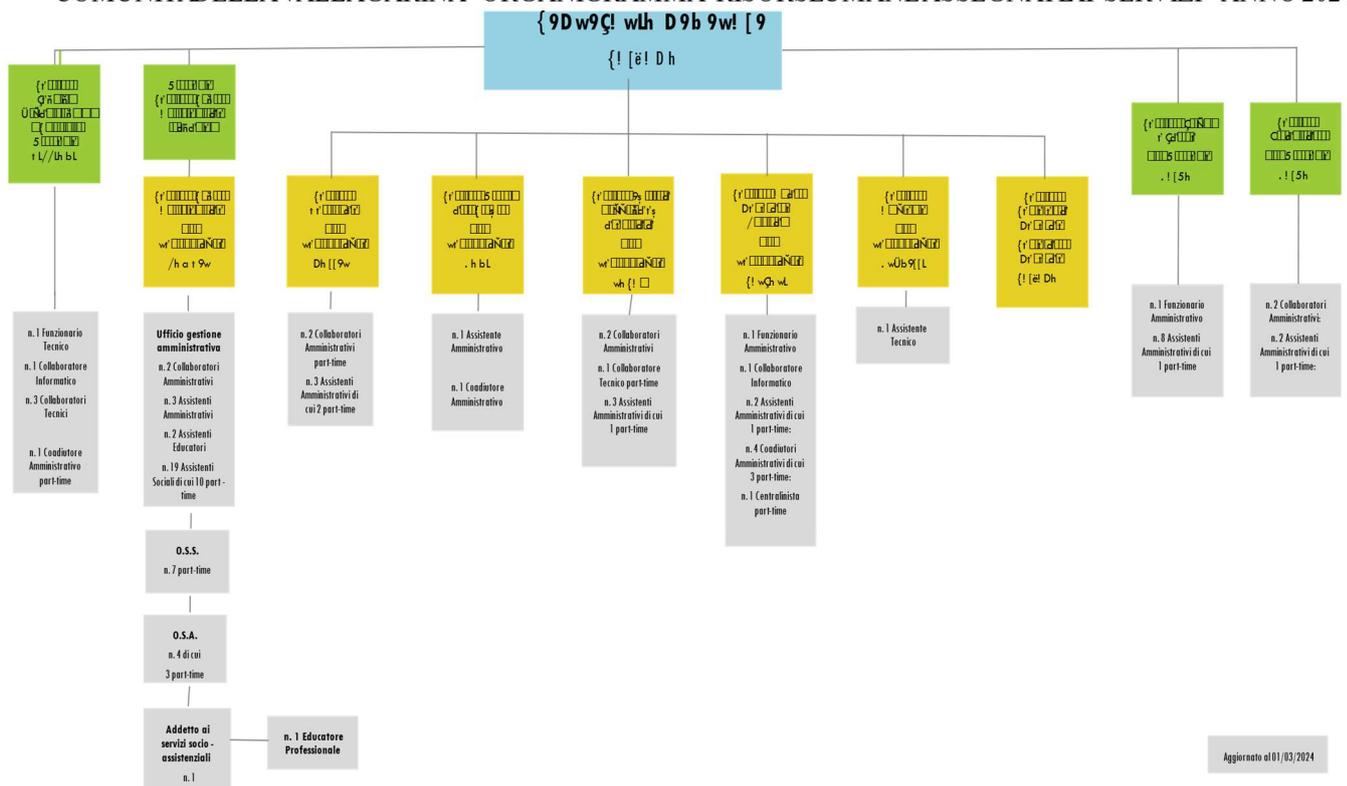
3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:

L'organigramma sotto riportato illustra graficamente in forma comunicativa l'articolazione delle strutture aggiornate al 01.03.2024

COMUNITA DELLA VALLAGARINA- ORGANIGRAMMA RISORSE UMANE ASSEGNATE AI SERVIZI- ANNO 2024



3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:

SERVIZI	POSTI NORMALIZZATI (ruolo, fuori ruolo, comando) Orario inquadramento (no p.t. temporaneo/36	POSTI ASSEGNATI AL SERVIZIO (espresso in unità di personale a tempo pieno)
Segretario Generale	1	1
Dirigenza Servizio Tributi e Tariffe / Finanziario	1	1
Dirigenza – Sostituto Servizio Tecnico Urbanistico	1	1
Affari generali e contratti	8,38	10
Finanziario	3,8	4
Tributi e Tariffe	8,88	9
Tecnico-Urbanistico	7,66	8
Personale	5,27	6
Socio-Assistenziale	38,02	43
Ambiente	2	2
Diritto allo Studio	3	3
Edilizia abitativa	6,33	7
TOTALI	86,34	95
POSTI VACANTI	21,30	23
Dirigenza	1	0

RISORSE UMANE ASSEGNATE AI SERVIZI - ANNO 2024 (aggiornato al 1/3/24)							
Servizio	Attività	Cognome e Nome	Categoria e livello	Carico	Carico	Figura professionale	
SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE responsabile Antonio		Antonio Salvago	Segretario Comunità	36	36	Segretario Generale	
	Responsabile di	Goller Cristina	C - evoluto	36	36	Collab. Amm.vo	
SERVIZIO PERSONALE responsabile Goller Cristina			C - evoluto	30	30	Collab. Amm.vo	
			C - base	25	25	Ass.te Amm.vo	
			C - base	36	36	Ass. Amm.vo - dipendente PAT in comando	
			C - base	36	28	Ass.te Amm.vo	
				C - evoluto	27	27	Collab. Amm.vo
	Responsabile di	Boni Igea	D - base	36	36	Funziario Amministrativo	
SERVIZIO DIRITTO ALLO STUDIO responsabile			C - base	36	36	Ass.te Amm.vo	
			B - evoluto	36	36	Coadiutore Amm.vo	
	Responsabile di	Rosa Marta	C - evoluto	30	36	Collab. Amm.vo	
SERVIZIO EDILIZIA ABITATIVA PUBBLICA ED AGEVOLATA responsabile Rosà Marta			C - base	24	24	Ass.te Amm.vo	
			C - evoluto	30	30	Collaboratore Tecnico	
			C - base	36	36	Ass.te Amm.vo	
			C - evoluto	36	36	Collab. Amm.vo - dipendente PAT in comando	
				C - base	36	36	Ass.te Amm.vo fuori ruolo
	Responsabile di	Sartori Elisabetta	C - evoluto	36	36	Collab. Amm.vo	
SERVIZIO AFFARI GENERALI E CONTRATTI responsabile Sartori Elisabetta			D - base	-	36	Funziario Collab. Amm.vo - dipendente PAT	
			B - evoluto	18	18	Coadiutore Amm.vo	
			C - base	32	32	Ass.te Amm.vo	
			B - base	18	18	Centralinista	
			C - evoluto	36	36	Collab. Tecnico	
			B - evoluto	18	18	Coadiutore Amm.vo	
			C - base	36	36	Ass.te Amm.vo	
			B - evoluto	36	30	Coadiutore Amm.vo	
			C - base	36	28	Ass.te Amm.vo	
				B - evoluto	20	24	Coadiutore Amm.vo
	Dirigente	Baldo Cristina	D - base	36	36	Funziario Amm.vo con incarico Dirigenziale	
SERVIZIO TRIBUTI E TARIFFE responsabile Baldo Cristina			C - base	36	36	Ass.te Amm.vo	
			D - base	36	36	Funziario Amministrativo	
			C - base	36	36	Ass.te Amm.vo	
			C - base	32	32	Ass.te Amm.vo	
			C - base	36	36	Ass.te Amm.vo	
			C - base	36	36	Ass.te Amm.vo	
			C - base	36	36	Ass.te Amm.vo	
			C - base	36	36	Ass.te Amm.vo	
			C - base	36	36	Ass.te Amm.vo	
	Dirigente	Baldo Cristina	D - base	36	36	Funziario Amm.vo con incarico Dirigenziale	
SERVIZIO FINANZIARIO responsabile Baldo Cristina			C - base	32	32	Ass.te Amm.vo	
			C - evoluto	36	28	Collab. Amm.vo	
			C - evoluto	-	36	Collaboratore Amm.vo dipendente Comune di	
			C - base	36	36	Ass.te Amm.vo	
	Responsabile di	Brunelli Rudi	C - evoluto	36	36	Collab. Tecnico	
SERVIZIO AMBIENTE responsabile Brunelli Rudi			C - base	36	36	Ass.te Tecnico	
	Sostituto Dirigente	Piccioni Andrea	D - evoluto	36	36	Funziario Esperto con incarico di sostituto	
SERVIZIO TECNICO URBANISTICO responsabile Piccioni Andrea			B - evoluto	24	28	Coadiutore Amm.vo	
			C - evoluto	-	36	Collaboratore Tecnico dipendente PAT in	
			C - evoluto	36	24	Collab. Informatico	
			D - base	36	36	Funziario Tecnico	
			C - evoluto	36	36	Collab. Tecnico	
			B - evoluto	36	36	Coadiutore Amm.vo dipendente PAT in	
			C - evoluto	36	36	Collab. Tecnico	
	Responsabile di	Comper Carla	D - base	36	36	Assistente Sociale	
SERVIZIO SOCIO-ASSISTENZIALE responsabile Comper Carla	Ufficio gestione amministrativa		C - base	36	36	Ass.te Amm.vo	
			C - base	36	36	Assistente educatore	
			C - base	36	36	Assistente Amministrativo	
			C - evoluto	36	36	Collab. Amm.vo	
			C - base	36	36	Ass.te Amm.vo	
			C - base	36	36	Assistente educatore	
	Assistenti Sociali			C - evoluto	36	36	Collab. Amm.vo
				D - base	30	30	Assistente Sociale
				D - base	36	18	Assistente Sociale
				D - base	36	36	Assistente Sociale
				D - base	18	18	Assistente Sociale fuori ruolo
				D - base	28	28	Assistente Sociale
				D - base	30	30	Assistente Sociale
			D - base	32	32	Assistente Sociale	
			D - base	32	32	Assistente Sociale	
			D - base	36	36	Assistente Sociale	
			D - base	36	36	Assistente Sociale	
			D - base	36	36	Assistente Sociale	
			D - base	36	36	Assistente Sociale	
			D - base	36	36	Assistente Sociale	
			D - base	32	32	Assistente Sociale	
			D - base	36	36	Assistente Sociale	
SERVIZIO SOCIO-ASSISTENZIALE responsabile Comper Carla		Educatore		D - base	36	36	Assistente Sociale
			C - evoluto	36	36	Assistente Sociale	
			B - evoluto	27	27	Educatore Prof. Fuori ruolo	
			B - evoluto	27	27	Operatore socio-sanitario.	
			B - base	24	24	Operatore socio-ass. in comando presso	
			B - evoluto	20	20	Operatore socio-sanitario.	
	Assistenti domiciliari		A - unico	36	30	Addetta servizi socio-ass. 53	
			B - evoluto	27	27	Operatore socio-sanitario.	
			B - base	27	27	Operatore socio-ass.	
			B - evoluto	24	30	Operatore socio-sanitario.	
			B - evoluto	30	30	Operatore socio-sanitario.	
			B - evoluto	21	21	Operatore socio-sanitario.	
			B - base	30	30	Operatore socio-ass.	
			B - evoluto	27	27	Operatore socio-sanitario.	
			B - base	36	24	Operatore socio-ass.	

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In data 21 settembre 2022 è stato sottoscritto da APRAN e dalle OO.SS. provinciali l'accordo collettivo provinciale per la prestazione del lavoro in modalità agile per il personale del comparto delle autonomie locali - area non dirigenziale della Provincia autonoma di Trento.

Il c.d. smart working emergenziale era stato sperimentato in forma semplificata a partire da marzo 2020; superato il periodo pandemico e vista la regolamentazione intervenuta a livello contrattuale l'amministrazione intende attivare il lavoro agile come modalità ordinaria di prestazione lavorativa. La Comunità della Vallagarina intende avvalersi di tale facoltà introducendo nella propria organizzazione la possibilità di una nuova modalità di resa delle prestazioni, nella consapevolezza che si tratta di una svolta anche culturale che implica concetti quali fiducia, autonomia, condivisione di obiettivi e controlli tra amministrazione, lavoratrici e lavoratori.

Posto che all'articolo 1 comma 4 del medesimo prevede l'attivazione di forme di concertazione con le OO.SS. firmatarie del C.C.P.L. con le modalità previste dall'articolo 10 del medesimo C.C.P.L. e quindi previa informazione, con mail di data 17 aprile 2023 sono state coinvolte le OO.SS. aziendali e provinciali per un primo incontro volto a pianificare l'attivazione del lavoro agile.

In data 08.05.2023 è stato effettuato il primo incontro con le OO.SS. nel quale è stato definito l'iter che porterà all'approvazione di un disciplinare per poi attivare il lavoro agile.

A questo incontro ne è seguito uno effettuato il 13/03/2024.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET2° ANNO	TARGET3° ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	No		Approvazione piano operativo	
Unità in lavoro agile	Da valutare dopo concertazione sindacali			

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La normativa vigente delinea i limiti entro i quali deve essere affrontata la gestione del personale con riferimento alle possibilità assunzionali relative al 2023 e ragionevolmente si può ipotizzare che il contesto normativo attuale non subirà modifiche peggiorative, quantomeno con riferimento alla possibilità di assumere mantenendo a riferimento la spesa 2019. Il protocollo di finanza locale per il 2024 (sottoscritto il 07.07.2023) conferma la disciplina precedente, come espressamente indicato nell'articolo 8, comma 3.3 della L.P. 27/2010:

3.3. In attesa dell'approvazione della riforma dell'assetto istituzionale degli enti intermedi le comunità possono sostituire il personale in servizio nei limiti della spesa sostenuta per lo stesso personale nel corso del 2019. È in ogni caso ammessa l'assunzione del personale necessario ad assicurare i livelli essenziali delle prestazioni previsti per l'ambito socio-assistenziale, compresa l'attività di pianificazione sociale, e l'assunzione di personale la cui spesa è oggetto di specifico finanziamento da parte di un soggetto diverso dalla comunità.

Le possibilità assunzionali per la Comunità della Vallagarina sono quindi fissate: dalle capacità di bilancio, dal protocollo di finanza locale e dall'art. 8 della LP 27/2010 e sue mm. ii..

Il piano triennale del fabbisogno di personale, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;

- strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra servizi/aree;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

Ai sensi dell'art. 5 co. 1 L.P. 13/2019, la lettera a) dell'art. 8 co. 3 L.P. 27/2010 che imponeva la verifica, prima di procedere a nuove assunzioni, in ordine alla possibilità di messa a disposizione di personale da parte di altri enti è stata abrogata; pertanto, ad oggi, prima dell'assunzione di nuovo personale è obbligatoria la verifica dell'impossibilità di ricollocare personale in eccedenza ai sensi dell'art. 8 L.P. 7/1997, di seguito trascritto:

"1. La Giunta provinciale, sentite le organizzazioni sindacali, con regolamento disciplina le modalità di attuazione della mobilità tra la Provincia e gli enti funzionali da essa dipendenti.

2. La Giunta provinciale con il regolamento di cui al comma 1 definisce altresì le modalità

di attuazione dei processi di mobilità del personale tra la Provincia e i suoi enti funzionali, la regione Trentino - Alto Adige, gli enti locali ed altri enti nel rispetto di quanto disposto dai rispettivi ordinamenti.

2.1. Fermo restando quanto previsto dalla Regione per il proprio personale, le nuove assunzioni presso le amministrazioni indicate nel comma 2 tramite le procedure di mobilità volontaria o concorsuali sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in situazione di eccedenza e in disponibilità iscritto nell'apposito elenco tenuto presso l'Agenzia del lavoro. Con deliberazione della Giunta provinciale sono disciplinate le modalità attuative di questo comma. Questo comma non si applica ai segretari comunali."

Quindi, con riferimento al disposto dell'art. 8 comma 2.1 della Legge provinciale n.7 del 3 aprile 1997 (Revisione dell'ordinamento del personale della provincia Autonoma di Trento) così come di recente innovato e quanto stabilito dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 1525 del 4 ottobre 2019, prima di ogni assunzione dovrà essere acquisita la dichiarazione dell'Agenzia del Lavoro, in ordine a possibile situazione di eccedenza.

All'interno della Comunità della Vallagarina non sussistono attualmente situazioni di eccedenza di personale.

3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

Il Responsabile del Servizio dichiara che i documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

La disciplina normativa sul pubblico impiego prevede che le amministrazioni possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti, fermo restando che la forma comune di lavoro rimane quella del contrattosubordinato a tempo indeterminato.

In base all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il ricorso al lavoro flessibile è ammesso esclusivamente per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.

Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni possono assumere esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

I contratti di lavoro flessibile che i datori di lavoro pubblici possono stipulare in base all'articolo 36 del d.lgs. 165/2001 sono contratti di:

- lavoro a tempo determinato;
- formazione e lavoro;
- somministrazione di lavoro;
- lavoro accessorio.

Alle tipologie flessibili richiamate si aggiungono gli incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa disciplinati dall'articolo 7, comma 6 e seguenti, dello stesso d.lgs. 165/2001, nonché i rapporti formativi.

La normativa provinciale è rinvenibile nella L.R. 2/2018 e nella L.P. 27/2010

La Comunità della Vallagarina non ha in corso contratti di lavoro flessibile, e non ne prevede il ricorso per l'anno 2024, ad eccezione dei casi di assunzione a tempo determinato per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto.

3.3.4 Le assunzioni programmate e le cessazioni previste:

In base a quanto delineato nel Protocollo di finanza locale e della legge di stabilità provinciale per il 2024, come integrato con il protocollo di data 07/07/2023, il contesto normativo attuale non subisce modifiche peggiorative, quantomeno con riferimento alla possibilità di assumere mantenendo a riferimento la spesa 2019: continuerà ad essere possibile la sostituzione del personale che verrà a cessare anche nel 2024, purchè la spesa relativa alla voce personale non cresca oltre quella accertata in consuntivo 2019, calcolata seguendo le indicazioni impartite dalla deliberazione della Giunta Provinciale n. 726 di data 28/04/2023.

L'introduzione della c.d. "quota 103" per i pensionamenti sull'anno 2023 e, in particolare, sul 2024 consentirà l'accesso al pensionamento anticipato ma con alcune penalizzazioni.

Vengono confermati e potenziati i particolari regimi pensionistici legati a particolari condizioni dei richiedenti (APE sociale e lavori usuranti) e con qualche modifica permangono anche quelli legati al genere (opzione donna). Potenzialità assunzionali

saranno poi rese possibili dalla eventuale partecipazione a progetti previsti dal PNRR, secondo le modalità espressamente previste dal DL 80/2021 convertito con L. 6 agosto 2021 n. 113.

Utile ricordare che le assunzioni relative ai progetti da realizzare all'interno del PNRR, sono disposte in deroga ai limiti assunzionali, ovviamente sempre però nel rispetto dei limiti finanziari e normativi specificamente previsti dalla normativa di settore.

ASSUNZIONI

La programmazione e la gestione delle nuove assunzioni deve essere intesa come strumento di miglioramento dei servizi offerti e dell'efficienza gestionale e non solo come mera sostituzione di personale cessato. La cessazione di numerose unità di personale avvenuta in questi ultimi anni offre all'Amministrazione l'occasione per poter ripensare al proprio assetto organizzativo, destinando il budget resosi disponibile all'assunzione di quelle professionalità che siano più rispondenti alle esigenze attuali e future dell'Ente, ricorrendo a procedure di assunzione tramite sistemi diversi quali: concorsi pubblici ed in convenzione con altri Enti e stabilizzazione di personale in comando.

Nel corso del 2024 si provvederà a sostituire il personale dimissionario nell'ambito di una valutazione e ridefinizione della pianta organica.

Considerate le disposizioni dettate dalla normativa vigente, tenuto conto delle risorse a bilancio, della dotazione organica e considerati i dati sulle cessazioni ad oggi disponibili, è possibile prevedere le seguenti assunzioni a tempo indeterminato nel 2024:

- n. 1 assistente amministrativo, categoria C base, da assegnare al Servizio Affari Generali e Contratti, da assumere in ruolo dalla graduatoria della Comunità della Vallagarina, per sostituzione di personale dimissionario;
- n. 2 assistenti amministrativi, categoria C base, da assegnare al Servizio Socio Assistenziale, da assumere in ruolo dalla graduatoria della Comunità della Vallagarina, per sostituzione di personale dimissionario;
- n. 1 collaboratore tecnico, categoria C evoluto, da assegnare al Servizio Tecnico Urbanistico, da assumere in ruolo dalla graduatoria messa a disposizione dall'A.P.S.P. Vannetti di Rovereto;
- altro personale per la sostituzione di personale cessato;

Per il 2024 e 2025 si prevede l'assunzione del personale necessario a garantire la sostituzione del personale che cessa, ed anche in questo caso nuove e specifiche figure

professionali indispensabili a completare le professionalità esistenti con riferimento a precise necessità legate agli obiettivi dell'amministrazione.

Prima dell'indizione delle procedure pubbliche di assunzione, andrà valutata la possibilità e opportunità di attivare procedure di progressione verticale, sia interna alle categorie che fra categorie, in quanto

- le disposizioni sulle progressioni verticali negli enti locali di cui all'articolo 6 della L.R. 20 dicembre 2021, n. 7 adeguano la disciplina regionale sull'ordinamento del personale degli enti locali e delle APSP, ai nuovi principi introdotti dal decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1 della legge 6 agosto 2021, n. 113;
- analogamente a quanto disposto dalla disciplina nazionale, è fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Riconoscendo in tal modo:

- il principio di valorizzazione del personale e di riconoscimento del merito, introdotto nell'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 dall'articolo 3 del d.l. n. 80/2021;
- il principio di efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, di semplificazione e divieto di aggravio del procedimento;
- il rispetto del principio generale per il quale l'assunzione del personale avviene, di norma, nelle posizioni di ingresso delle singole categorie.

Nello stesso modo, prima di procedere all'indizione delle procedure pubbliche di assunzione, andrà valutata la possibilità e l'opportunità di trasformare i posti che si renderanno vacanti in considerazione della riorganizzazione tuttora in corso, che potrebbe richiedere figure professionali differenti, in categorie e livelli diversi da quelli precedentemente coperti da personale collocato a riposo per raggiunti limiti di età, in considerazione di differenti scelte organizzative nel frattempo maturate.

Per la definizione nel dettaglio delle scelte operative di attuazione delle indicazioni sopra descritte e di concreta traduzione del limite di spesa in unità di personale da assumere a tempo indeterminato e per l'individuazione di fabbisogni e criteri per l'assunzione a tempo determinato, si rinvia alla competenza dell'Amministrazione che potrà operare anche integrando o modificando le indicazioni stesse alla luce di sopravvenuti bisogni organizzativi, fatti salvi i limiti normativi assunzionali, di spesa e di bilancio.

In ogni caso infatti le previsioni assunzionali dovranno essere attentamente e costantemente valutate nel corso del 2024; le scelte andranno ponderate in stretto raccordo con il servizio

finanziario, posto l'impatto finanziario della spesa del personale e l'incidenza della medesima sugli esercizi futuri in termini di rigidità della spesa corrente.

Sarà necessario tener conto dell'attuale contingenza economico-finanziaria anche in considerazione della situazione internazionale che pesa sugli spazi di manovra in termini di nuove possibilità di spesa corrente.

Si riporta di seguito il prospetto analitico sul rispetto dei limiti di spesa di personale (oggetto di costante monitoraggio da parte del servizio personale secondo le disposizioni vigenti a livello provinciale: articolo 8 comma 3.3. della L.P. 27 dicembre 2010 e ss.mm.)

ANNO	totale spesa annua	differenza su 2019 (margine per nuove assunzioni)	RISPETTO LIMITE DI SPESA (2019)
2019	4.533.539,99	0	-
2020	4.006.408,78	-527.131,21	si
2021	3.481.764,82	-1.051.775,17	si
2022	3.193.368,29	-1.340.171,70	si
2023	4.464.701,11	-68.838,88	si
2024	3.675.285,17	-858.254,82	si

AGGIORNAMENTO PREVISIONI CESSAZION

PENSIONAMENTI

I pensionamenti possono dipendere da situazioni non sempre predeterminabili a priori, ma le previsioni certe o anche solo attendibili alla data odierna consentono di prevedere le seguenti.

CESSAZIONI (pensionamenti)

CATEGORIA E LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	2024	2025	2026
Dirigente	Dirigente			
Segretario	Segretario			
D evoluto	Funzionario Esperto			
D base	Funzionario Amministrativo		1	
D base	Funzionario Tecnico			
D base	Assistente Sociale	1		
C evoluto	Collaboratore Amministrativo	1		
C evoluto	Collaboratore Informatico			
C evoluto	Collaboratore Tecnico			
C evoluto	Educatore Professionale			
C base	Assistente Amministrativo	1	1	
C base	Assistente Informatico			
C base	Assistente Tecnico			
C base	Assistente Educatore			
B evoluto	Coadiutore Amministrativo			
B evoluto	Centralinista specializzato			
B evoluto	Operatore socio-sanitario			
B base	Centralinista			
B base	Operatore socio-assistenziale	1		
A unico	Addetto ai servizi socio assistenziali			

Altro aspetto che potrebbe portare qualche effetto sulla gestione del personale è quello relativo al ritorno, dall'anno 2023, al pensionamento ordinario così come delineato dalla cosiddetta "riforma Fornero" che si presume determinerà un decremento dei

pensionamenti, nonostante l'introduzione, con la finanziaria 2023, della possibilità di pensione anticipata con quota 103 - 41 anni di contributi e 62 di età).

Vengono confermati e potenziati i particolari regimi pensionistici legati a particolari condizioni dei richiedenti (APE sociale e lavori usuranti) e con qualche modifica permangono anche quelli legati al genere (opzione donna), come modificati dalla Legge 213/2023 (legge finanziaria 2024).

Potenzialità assunzionali saranno poi rese possibili dalla partecipazione a progetti previsti dal PNRR, secondo le modalità espressamente previste dal DL 80/2021 convertito con L. 6 agosto 2021 e soprattutto dalla introduzione di Spazio Argento.

n. 113. Utile ricordare che le assunzioni relative ai progetti da realizzare all'interno del PNRR, sono disposte in deroga ai limiti assunzionali, ovviamente sempre però nel rispetto dei limiti finanziari e normativi specificamente previsti dalla normativa di settore.

Sul fronte delle cessazioni dal servizio dovranno essere considerate, oltre alle cessazioni per pensionamento:

- le cessazioni per trasferimento/mobilità presso altre Amministrazioni;
- le cessazioni per altri motivi.

3.1 CESSAZIONI VOLONTARIE

Anche le cessazioni possono dipendere da situazioni non sempre predeterminabili a priori, ma le previsioni certe o anche solo attendibili alla data odierna consentono di prevedere le seguenti:

CATEGORIA E LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	2024	2025	2026
Dirigente	Dirigente			
Segretario	Segretario			
D evoluto	Funzionario Esperto			
D base	Funzionario Amministrativo			
D base	Funzionario Tecnico			

D base	Assistente Sociale			
C evoluto	Collaboratore Amministrativo			
C evoluto	Collaboratore Informatico			
C evoluto	Collaboratore Tecnico			
C evoluto	Educatore Professionale			
C base	Assistente Amministrativo			
C base	Assistente Informatico			
C base	Assistente Tecnico			
C base	Assistente Educatore			
B evoluto	Coadiutore Amministrativo			
B evoluto	Centralinista specializzato			
B evoluto	Operatore socio-sanitario			
B base	Centralinista			
B base	Operatore socio-assistenziale			
A unico	Addetto ai servizi socio assistenziali			

TRASFERIMENTI PRESSO ALTRI ENTI

Nel periodo 2024-2026 non sono previsti trasferimenti presso altri Enti. L'Amministrazione verificherà la compatibilità e corrispondenza del posto rimasto vacante con la riorganizzazione interna e, nel caso sia accertata la necessità di copertura del posto, va tenuto presente che sussiste la possibilità di sostituire anche le cessazioni dei dipendenti avvenute per mobilità.

Nel caso di comando per la durata di 1 anno, preordinata al trasferimento definitivo, è consentita la copertura del posto a tempo determinato nei limiti della spesa per il personale relativa all'anno 2019.

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE ASSUNZIONI

Programma di assunzioni

Alla luce delle cessazioni effettivamente verificatesi nel 2023, di quelle previste nel 2024 e 2025 e nel rispetto del quadro normativo vigente per l'anno 2024 si prevede di impostare una politica assunzionale finalizzata alla sostituzione del personale cessato al fine di far fronte alle esigenze organizzative e di garanzia dei livelli di servizio ai cittadini, tenuto conto dei posti disponibili in pianta organica e della disponibilità di bilancio sia con riferimento alla missione 1 che alle altre missioni di bilancio.

Il programma dettagliato delle assunzioni per far fronte alle esigenze organizzative e di garanzia dei livelli di servizi ai cittadini deve tenere conto dei limiti di budget e delle possibilità di assunzione al di fuori dello stesso, dei posti disponibili in pianta organica e dei vincoli residui rispetto al prepensionamento, delle disponibilità di bilancio e delle prospettive di riorganizzazione di taluni settori.

E' possibile peraltro sostenere che la normativa vigente delinea in modo abbastanza preciso i limiti entro i quali deve essere affrontata la gestione del personale con riferimento alle possibilità assunzionali relative al 2024: con la legge di stabilità 2023 (L.P. 29 dicembre 2022 n. 20) non è stato modificato il quadro giuridico di riferimento e quindi continuerà ad essere possibile la sostituzione del personale che verrà a cessare nel corso del 2023, purché la spesa relativa alla voce personale non cresca oltre quella accertata in consuntivo 2019, calcolata seguendo le indicazioni impartite dalla delibera della Giunta provinciale n. 1798/2022 come modificata con deliberazione della Giunta Provinciale n. 726 di data 28/04/2023.

Come previsto dal comma 3.3. dell'articolo 8 della legge provinciale n. 27/2010, in attesa dell'approvazione della riforma dell'assetto istituzionale degli enti intermedi le comunità possono sostituire il personale in servizio nei limiti della spesa sostenuta per lo stesso personale nel corso del 2019. È in ogni caso ammessa l'assunzione del personale necessario ad assicurare i livelli essenziali delle prestazioni previsti per l'ambito socio-assistenziale,

compresa l'attività di pianificazione sociale, e l'assunzione di personale la cui spesa è oggetto di specifico finanziamento da parte di un soggetto diverso dalla comunità.

Sono sempre ammesse le assunzioni obbligatorie a tutela di categorie protette.

Il quadro normativo che regola la materia del fabbisogno di personale fa sostanzialmente riferimento alle disposizioni contenute nel Protocollo di finanza locale 2024.

Per quanto riguarda le assunzioni del personale è consentito assumere nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019. La predetta disciplina è stata integrata prevedendo per le gestioni associate la possibilità di procedere all'assunzione di personale incrementale con vincolo di adibire il personale neoassunto ad almeno uno dei compiti/attività in convenzione.

Per quanto riguarda la dotazione organica, le politiche di contenimento dei costi perseguite negli ultimi anni mettono in evidenza una diminuzione dei dipendenti in servizio. Necessita aggiornare la dotazione organica vigente prevedendo figure professionali specifiche per servizio.

Nel corso del 2024-2026 si intende incrementare ancor più il ruolo della Comunità a servizio delle comunità locali. Raccogliendo le istanze dei Sindaci che chiedono alla Comunità di assumere un ruolo fondamentale nell'erogazione i servizi, ma anche nel coordinamento di settori chiave come l'urbanistica e le politiche sociali, sgravando le amministrazioni comunali da servizi sempre più difficili da erogare per diverse ragioni tra cui la carenza di personale. L'obiettivo è quello di supportare l'azione amministrativa dei Comuni proponendo Convenzioni per la gestione associata in primis per i settori dell'urbanistica e degli appalti.

E' previsto un confronto tecnico e politico al fine di valutare, sia sotto il profilo organizzativo che di sostenibilità economica l'ipotesi di potenziamento del servizio tecnico urbanistico, con figure tecniche appropriate, per l'allargamento dei servizi in forma associata o convenzionata per far fronte all'accresciuta complessità procedurale e normativa relativa alla pianificazione urbanistica, gestione degli uffici per l'edilizia privata, varianti ai piani regolatori, relativa alla prestazione di servizio ai Comuni.

A tal fine è stato affidato l'incarico di un ruolo dirigenziale (sostituto dirigente in attesa dell'espletamento del concorso) presso il servizio tecnico urbanistico dell'Ente, nella vigente dotazione organica, al fine di corrispondere alle esigenze suindicate.

La provincia con L.P. 14/2017 ha voluto una riforma del welfare anziani con l'istituzione di Spazio Argento che è il nuovo modulo organizzativo che si occupa degli anziani con l'intento di integrare politiche e servizi in loro favore. La competenza è delle Comunità di Valle. Sono intercorsi accordi

che dovranno essere formalizzati per una gestione unitaria con il Comune di Rovereto e con la Comunità degli Altipiani cimbri. E' stata definita una equipe minima che sarà composta dal personale di tutti e tre gli enti. A tal fine si dovrà valutare e programmare le modalità e le eventuali assunzioni di personale specifico dedicato al servizio socio assistenziale dell'Ente.

Tutto ciò considerato le assunzioni di ruolo ad oggi programmabili sono sintetizzate come segue:

CATEGORIA E LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	2024	2025	2026
Dirigente	Dirigente		1	
Segretario	Segretario			
D evoluto	Funzionario Esperto			
D base	Funzionario Amministrativo		2	
D base	Funzionario Tecnico			
D base	Assistente Sociale	1		
C evoluto	Collaboratore Amministrativo			
C evoluto	Collaboratore Informatico			
C evoluto	Collaboratore Tecnico	2		
C evoluto	Educatore Professionale			
C base	Assistente Amministrativo	3	1	
C base	Assistente Informatico			
C base	Assistente Tecnico			
C base	Assistente Educatore			
B evoluto	Coadiutore Amministrativo			
B evoluto	Centralinista specializzato			
B evoluto	Operatore socio-sanitario			
B base	Centralinista			
B base	Operatore socio-assistenziale			
A unico	Addetto ai servizi socio assistenziali			

Le assunzioni sopra individuate, programmate nel corso del 2024, potranno slittare all'anno 2025 in relazione ai tempi tecnici necessari per la conclusione delle rispettive procedure concorsuali ed in relazione alle effettive esigenze di servizio e del carico di lavoro ordinario, qualora non sia possibile rispettare le tempistiche previste con l'organico in servizio.

Per il 2024 e 2025 si prevede l'assunzione del personale necessario a garantire la sostituzione del personale che cessa nelle figure professionali e per il numero di posti indicativamente desumibile dalla tabella precedente relativa alle cessazioni, ed anche in questo caso nuove e specifiche figure professionali indispensabili a completare le professionalità esistenti con riferimento a precise necessità legate agli obiettivi dell'amministrazione.

ASSUNZIONI A FAVORE DI DISABILI E CATEGORIE PROTETTE

La quota d'obbligo di cui alla Legge 68/1999 per la Comunità della Vallagarina è coperta da n. 5 posti riservati alle categorie dei disabili, articolo 1 della Legge 68/1999.

Assunzioni a tempo determinato:

Il numero dei contratti a tempo determinato dipenderà dalle esigenze che si manifesteranno nel corso dell'anno per situazioni non sempre predeterminabili a priori.

Allo stato attuale le assunzioni di personale con contratto a tempo determinato sono le seguenti:

Categoria e livello	Figura professionale	causale	Servizio	Scadenza contratto
D base	Assistente Sociale	Ai fini sostitutori	Socio-Assistenziale	30/04/2024
C base	Assistente amm.vo	Esigenze straordinarie di servizio	Edilizia	31/12/2024

Il ricorso a personale fuori ruolo è molto limitato grazie alla riorganizzazione attuata, che ha individuato carichi di lavoro coerenti rispetto alle risorse umane necessarie con la forte spinta degli anni scorsi al completamento dell'organico con personale a tempo indeterminato. Il personale a tempo determinato è stato utilizzato per fronteggiare esigenze legate alla continuità di determinati servizi per sostituire l'assenza di personale con diritto alla conservazione del posto o in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali.

Riammissioni in servizio

Non sono previste riammissioni in servizio.

Mobilità/trasferimenti

Attualmente non sono previste richieste di mobilità/trasferimenti per passaggio diretto in uscita; gli organi amministrativi della Comunità si riservano l'espressione dell'assenso di propria competenza anche ai sensi di quanto disposto dall'articolo 123bis del Codice degli enti locali (inserito dall'articolo 4 comma 1 della legge regionale 22 febbraio 2022, n. 2) che in ordine alla mobilità volontaria che al comma 1 dispone: *"1. Gli enti locali possono ricoprire posti vacanti in organico mediante mobilità volontari di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. È richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni che siano state precedentemente dichiarate infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente o negli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100."*

In via generale, per quanto riguarda le mobilità in uscita si prevede che, tranne le ipotesi di procedure di mobilità di compensazione, di norma l'autorizzazione è condizionata (o differita nei casi in cui l'Amministrazione possa solo differirla ai sensi del CCPL),

all'individuazione della possibilità di sostituzione mediante mobilità, trasferimento (o comando finalizzato al trasferimento) da altri enti o in alternativa all'individuazione della possibilità di sostituzione mediante assunzione dalle graduatorie vigenti o di altri enti;

La legge di stabilità approvata per il 2018 (L.P. n. 18 di data 29 dicembre 2017) ha ripristinato la possibilità di sostituire anche le cessazioni dei dipendenti avvenute per mobilità.

COMANDI - STABILIZZAZIONI

Da valutare sempre preventivamente le esigenze di servizio, anche con riferimento a quanto sopra indicato in tema di trasferimenti e in considerazione che, di norma, il comando è finalizzato al successivo trasferimento.

A fine anno 2024 è prevista la stabilizzazione di n. 1 Funzionario amministrativo – D base – da assegnare al servizio affari generali e contratti che ha già superato un anno di servizio in posizione di comando e proviene dalla Provincia Autonoma di Trento.

La Comunità della Vallagarina procederà alla copertura a tempo indeterminato dei posti che si renderanno vacanti nel caso in cui al comando in uscita che verrà eventualmente stabilito nel 2024 segua l'inquadramento definitivo (con il consenso del dipendente interessato – art. 91 CEL) e quindi ad invarianza della spesa e delle risorse disponibili.

Eventuali pareri favorevoli a richieste/proposte di comando si intendono integrativi delle presenti disposizioni.

PROCEDURE DI CONCORSO PUBBLICO PER ASSUNZIONI

L'articolo 100 del CEL (Instaurazione del rapporto di lavoro) al comma 3 prevede che *“Le graduatorie dei concorsi pubblici o interni hanno validità triennale dalla data di approvazione ai fini della copertura dei posti che si venissero a rendere vacanti in organico*

successivamente all'indizione, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione dei concorsi medesimi".

3-bis. Al fine di garantire maggiore flessibilità di adeguamento alle esigenze di organizzazione del lavoro, le graduatorie possono essere utilizzate anche per la copertura dei posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione delle procedure concorsuali, con specifico riferimento alle previsioni del piano triennale del fabbisogno di personale o a situazioni oggettive legate alla funzionalità dei servizi.

La Comunità della Vallagarina dispone delle seguenti graduatorie in corso di validità per assunzioni a tempo **indeterminato** relative a concorsi espletati nel **triennio** scorso:

Figura professionale	Categoria e livello	Atto di approvazione della graduatoria finale di merito
Assistente sociale	d base	determinazione n. 559 del 29.06.2021
Assistente amministrativo-contabile	c base	decreto n. 30 del 23.11.2022 concorso unico con la Comunità della Rotaliana-Konigsberg (graduatoria esaurita)
Assistente amministrativo	c base	Decreto n. 12 di data 25/01/2024

SELEZIONI PUBBLICHE PER LA FORMAZIONE DI GRADUATORIE PER ASSUNZIONI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E SELEZIONI INTERNE

Procedure di selezioni pubbliche in corso o da attivare

La Comunità della Vallagarina valuterà nel corso del 2024 l'attivazione di selezioni pubbliche per assunzioni a tempo determinato in sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto, qualora non siano disponibili graduatorie di concorsi pubblici per profili analoghi; in alternativa si potrà procedere tramite il ricorso a graduatorie messe a disposizione di altri enti pubblici.

Procedure di selezioni interne attivate-da attivare:

L'Amministrazione valuterà la possibilità di attivare progressioni verticali al fine di valorizzare le professionalità interne secondo le disposizioni del vigente ordinamento professionale provinciale ed in base ai fondi ed alla eventuale regolamentazione stabilita dalla Provincia Autonoma di Trento.

In particolare, per quanto riguarda le progressioni verticali va precisato che sul Bollettino ufficiale della Regione autonoma Trentino-Alto Adige Numero Straordinario n. 2 del 21 dicembre 2021 al Bollettino n. 50 è stata pubblicata la legge regionale del 20 dicembre 2021, n. 7, recante “Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022”, che prevede, all’articolo 6, (Progressioni verticali negli enti locali): “1. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le categorie o fra qualifiche diverse possono avvenire tramite concorso interno, fermi restando i requisiti previsti dall’articolo 96 della legge regionale 3 maggio 2018, n. 2 (Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige)”.

Quindi, come precisato con circolare della dirigente della Rip. II – Enti locali, previdenza e competenze ordinamentali della RATAA n. 6/EL/2021 (prot. n. 24223 di data 23 dicembre 2021), e nella successiva circolare n 8/EL/2022 di data 29/08/2022 le disposizioni sulle progressioni verticali negli enti locali e sulle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all’assunzione nei ruoli degli enti locali e delle aziende pubbliche di servizi alla persona, adeguano la disciplina regionale sull’ordinamento del personale degli enti locali e delle APSP, ai nuovi principi introdotti dal decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge, con modificazioni, dall’articolo 1, comma 1 della legge 6 agosto 2021, n. 113.

In particolare, con la norma sulle progressioni verticali si recepisce il principio di valorizzazione del personale e di riconoscimento del merito, introdotto nell’articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 dall’articolo 3 del d.l. n. 80/2021.

Analogamente a quanto disposto dalla disciplina nazionale, è fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno,

procedendo a calcolare il 50 per cento sui posti disponibili per ciascuna categoria o qualifica.

Peraltro, rispetto alla disciplina nazionale, la norma di recepimento regionale richiede il possesso dei requisiti (anzianità di servizio; titolo di studio) stabiliti dall'articolo 96 (Mobilità verticale) del Codice degli enti locali approvato con legge regionale 3 maggio 2018, n. 2.

Inoltre, secondo la norma di recepimento regionale la progressione non può avvenire tramite mera procedura comparativa, come disposto dall'articolo 3 del d.l. n. 80/2021 ("basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti"), ma dovrà necessariamente avvenire tramite concorso interno.

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO)

Di seguito la situazione dei posti disponibili per rapporti di lavoro a tempo parziale relativi al personale con contratto a tempo indeterminato

- A. Tempo parziale temporaneo – per l'anno **2024** - (determina n. 1216 di data 19 dicembre 2023):

SERVIZIO	posti part time temporaneo anno 2024
Segreteria Generale	2
Affari generali e contratti	-
Finanziario	1

Tributi e Tariffe	-
Tecnico	1
Personale	1
Socio-Assistenziale	3
Ambiente	-
Diritto Allo Studio	-
Edilizia abitativa	-
posti vacanti	-
TOTALI	8

L'Amministrazione garantisce annualmente le trasformazioni temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel limite del 15% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno cui si applica il vigente contratto.

Tutte le richieste pervenute sono state accolte.

Fatti salvi specifici accordi decentrati a livello di Ente, le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si considerano temporanee di durata fino a tre anni, rinnovabili, per soddisfare transitorie necessità familiari o personali dei dipendenti.

Premesso quanto sopra, e, considerato che negli anni diversi dipendenti hanno rinnovato ripetutamente, la suddetta trasformazione di lavoro, ed accolta verbalmente l'esigenza da parte di alcuni di essi di rendere definitiva la concessione del part-time, nel 2022 si è provveduto a sottoscrivere un accordo decentrato con le Organizzazioni sindacali esterne ed interne per le concessioni di part-time definitivo. Pertanto dal 2023 n. 21 dipendenti hanno sottoscritto i nuovi contratti individuali con il carico di orario definitivo.

Dal 2023, previa informazione alle organizzazioni sindacali, si è fissato il contingente part-time anno 2023 definendo le nuove tipologie orarie: 18, 21, 24, 28 e 30 ore settimanali. Le nuove 5 tipologie orarie sono andate a sostituire le n. 10 articolazioni di orario diverse del 2022, considerato che la gestione organizzativa di tali orari diversificati non risultava essere né agevole né funzionale.

3.3.5 La dotazione organica:

Con il verbale di deliberazione n. 3 di data 07.02.2023 del Consiglio dei Sindaci della Comunità della Vallagarina si è approvata la modifica della dotazione organica del personale dipendente ed il nuovo Allegato A) che, a seguito delle modifiche operate consegue una dotazione organica complessiva di n. 115 posti, rapportati ad un carico orario di 36 ore settimanali, così ripartita:

CATEGORIA	N. POSTI
Segretario Generale	1
Vice Segretario Generale	1
Dirigenti	3
A	1
B	23
C	50
D	36
TOTALE	115

La modifica della dotazione organica è stata eseguita in considerazione del fatto che era da istituire la figura del Vice Segretario Generale a cui affidare la responsabilità del Servizio di Segreteria Generale per la specializzazione delle competenze necessarie e per la razionalizzazione dell'attività amministrativa, fondamentali per governare efficacemente l'alto turnover delle risorse e la crescente complessità che deriva dall'innovazione normativa ed informatica.

Con il decreto n. 93 di data 27.07.2023 del Presidente della Comunità della Vallagarina si è adeguato ed approvato il prospetto relativo alla "situazione analitica della dotazione organica anno 2023" aggiornata alla data del 27.07.2023, che suddivide, per ogni categoria e livello, i posti ed indica il nominativo dei titolari degli stessi con evidenziato il carico orario settimanale ed i posti vacanti, quale allegato A) alla Dotazione Organica del personale dipendente, per formarne parte integrante e sostanziale.

ANNO 2024 (al 1^ marzo)	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA			TOTALE POSTI COPERTI			TEMPO DETERM.	IN COMANDO
	VACANTI	COPERTI	TOTALI	TEMPO PIENO	PART TIME DEFINIT.	PART TIME TEMPOR.		
A		1	1			1		
B base	2	5	7		4	1		
B evoluto	8	14	22	2	11	1		1
C base	3	26	29	19	5	2	1	1
C evoluto	5	19	24	13	3	3	1	2
D base	9	26	35	14	10	2		1
D evoluto	3		3					
Dirigente	1	2	3	2				
Segretario	1		1					
Vice Segretario**		1	1	1				
totale posti*	32	94	126	51	33	10	2	5

3.3.6 Il programma della formazione del personale:

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Contabilità pubblica;
- Organizzazione e gestione delle risorse umane;
- Appalti pubblici;
- Informatica.

Particolare attenzione è dedicata alla formazione in materia di contratti pubblici sia per l'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2023 che per l'avvio della piattaforma certificata CONTRACTA.

L'amministrazione si è accreditata sulla piattaforma Syllabus, piattaforma attivata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che promuove – anche per il tramite della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e di Formez PA – interventi formativi gratuiti rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa.

Inoltre si promuoverà la visione dei corsi gratuiti realizzati a seguito della stipula della Convenzione ex art. 15 L.241/90 sottoscritta tra MIMS-SNA-ITACA-IFEL la quale prevede l'organizzazione di un'attività formativa che ha l'obiettivo di accrescere le competenze dei dipendenti pubblici ed aumentare la capacità operativa delle amministrazioni aggiudicatrici nonché di fornire strumenti adeguati per la gestione delle diverse fasi degli appalti pubblici».

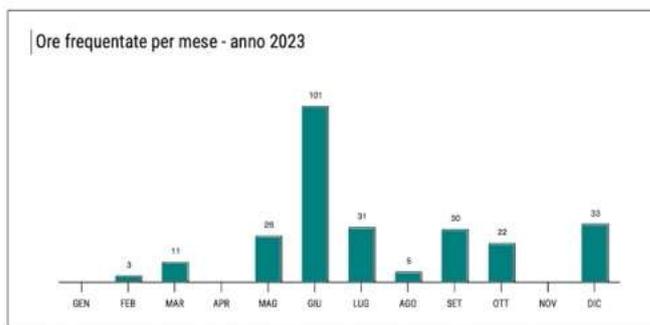
L'amministrazione si avvale per l'organizzazione dei corsi di formazione del Consorzio dei Comuni Trentini e della Trentino School of Management (Scuola di alta formazione costituita da Provincia autonoma di Trento, Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol e Università di Trento).

Si allega una tabella riepilogativa delle attività formative che hanno interessato i dipendenti nell'anno 2023.

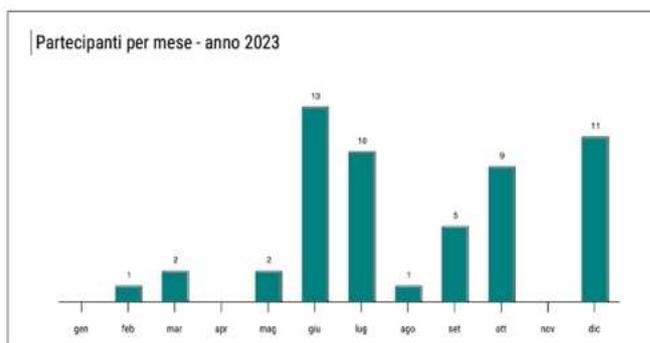
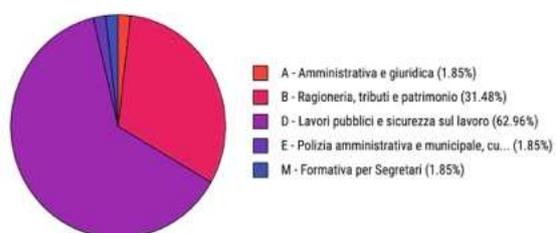


Comunita' della Vallagarina
Report attività formativa anno 2023

MESE	Ore partecipate	Num.Partecipanti
FEBBRAIO	3	1
MARZO	11	2
MAGGIO	26	2
GIUGNO	101	13
LUGLIO	31	10
AGOSTO	5	1
SETTEMBRE	30	5
OTTOBRE	22	9
DICEMBRE	33	11
TOTALE:	262	54



Partecipanti per area



3.3.7 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2024-2026 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Nel corso del 2024 si implementerà la digitalizzazione dell'intera procedura che porta alla formazione ed adozione degli atti (determine, delibere e decreti) con l'acquisizione di un programma gestionale on line che consentirà una efficace e dinamica gestione dei flussi documentali nel pieno rispetto delle norme sulla gestione dei documenti amministrativi e di quanto previsto da Agid. In sintesi sono previsti la gestione della protocollazione informatica, l'ottimizzazione dei flussi informativi e dei processi decisionali attraverso un sistema di workflow con conseguente ottimizzazione dei costi, la gestione degli atti in trasparenza. La suite prevede anche la possibilità di utilizzare un modulo trasversale della suite jEnte con il quale sarà possibile pubblicare su WEB lo stato di avanzamento di un'istanza e/o di una pratica.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	4/15*			

N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	4/15*			
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	100,00%			
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	70,00%			
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	23/94			
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	Si	Si	Si	Si
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	4682/9962			
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	11854/86731			
PC portatili	25	26	27	28
% PC portatili sul totale dei dipendenti	23,50%	24,44%	25,38%	26,32%

Smartphone	10	10	10	10
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	(tutti)	(tutti)	(tutti)	(tutti)
Dipendenti con firma digitale	15	15	15	15

Per gli obiettivi di accessibilità si rimanda ai contenuti come rinvenibili sul sito al link:
<https://www.comunitadellavallagarina.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Accessibilita-e-Catalogo-di-dati-metadati-e-banche-dati/Obiettivi-di-accessibilita>

3.3.8 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

L'articolo 57 del D.Lgs. 165/2011, in attuazione dell'articolo 21 della Legge 183/2001, prevede l'istituzione di un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.).

La normativa regionale di riferimento è l'art. 113 della L.R. 2/2018 rubricato "Piani per la parità".

Andrà redatto un piano di azioni positive, che è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze,

lo sviluppo del welfare aziendale integrative;

- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

Quanto alla composizione di genere, all'interno del personale dipendente della Comunità della Vallagarina si rileva che in tutte le categorie in cui si articola l'inquadramento del personale prevale la componente femminile, sia pure con una diversità di distribuzione all'interno delle diverse figure professionali (es. quasi esclusivamente di donne per la figura di assistente amministrativo/contabile, assistente sociale e di maschi tra i profili tecnici). Anche tra le figure apicali la componente femminile appare significativa (considerando dirigenti, posizioni organizzative e profili C evoluto ad oggi circa 76%).

Si sottolinea inoltre che su un totale di n. 8 figure apicali, 6 sono costituite da rappresentanti del genere femminile.

Si sottolinea che attraverso il Servizio Personale si darà piena attuazione alle novità normative introdotte dalla legge 213/2023 (Legge finanziaria 2023) in materia di tutela della maternità, come ad esempio la nuova disciplina dei congedi parentali (art. 1 comma 179 L. 213/2023), la decontribuzione per le lavoratrici con figli (art. 1 comma 180-182 L. 213/2023

<u>alla data del 1° marzo 2024</u>		n. teste	
Donne		68	dipendenti
Uomini		21	
		89	
Donne		3	comandi
Uomini		2	
		5	

totale personale femminile in servizio	71	
totale personale maschile in servizio	23	
totale teste lavoratori	94	

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/da remoto;
6. I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.

4.1. Monitoraggio sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, per l’anno 2024, è effettuato dal segretario generale e dai responsabili di servizio.

4.2. Monitoraggio sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell’implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l’andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l’azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Responsabili di Servizio, limitatamente alle strutture ricomprese nell’area di rispettiva pertinenza e l’Organismo di valutazione, nell’ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l’efficace attuazione e l’adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell’attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall’ANAC.

4.2.3 Monitoraggio sugli adempimenti di trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Responsabili di Servizio.

Si vuole in tale contesto, richiamare il fatto che il puntuale rispetto degli obblighi ed adempimenti previsti in materia di trasparenza rappresenta un fattore nella valutazione delle prestazioni correlato alla responsabilità del Responsabile della struttura che ne cura la pubblicazione (così la TABELLA - PIANO OPERATIVO TRASPARENZA: OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE).

TRASPARENZA – ULTERIORI MISURE

Tutti i responsabili di procedimento provvedono all'aggiornamento degli adempimenti previsti dal D.lgs. n. 33/2013, novellato da D.lgs. n. 97/2016 in base alle indicazioni del prospetto riportato.

Resta inteso che ogni responsabile di servizio (dirigente e posizione organizzativa) cura la pubblicazione dei propri atti in relazione alle pubblicazioni obbligatorie previste dalla disciplina vigente, salvo delega ai propri collaboratori.

Ai fini di una compiuta analisi e individuazione delle singole responsabilità, si rinvia alla struttura organizzativa dell'ente e agli atti di nomina delle posizioni organizzative e dei responsabili di servizio, consultabili al link: <https://www.comunitadellavallagarina.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Personale>

Il Referente responsabile PERLA PA è individuato nel Responsabile del Servizio Personale Cristina Goller

Gli adempimenti in materia di innovazione, transizione digitale, misure minime e digitalizzazione: il responsabile della transizione digitale è individuato nella persona del signor Mirko Gasperotti

Il responsabile in materia di sicurezza informatica e accessibilità dei dati/sito istituzionale è individuato nel signor Mirko Gasperotti.

I dati di bilancio e del personale dovranno essere riportati - con tabelle illustrative – in forma aggregata per consentire una lettura estesa a cura della responsabile dell'area finanziaria e la responsabile del servizio personale.

Le P.O. e i responsabili dei servizi, garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge, ai sensi dell'art. 43, comma 3 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

Al responsabile di ogni singolo procedimento compete l'obbligo di verificare gli adempimenti di cui all'art. 1, comma 125, 126 e 127 della Legge 4 agosto 2017 n. 124, "Legge annuale per il mercato e la concorrenza", compresi le verifiche di tutti gli adempimenti di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 33/2013 e dal D.Lgs. n. 175/2016.

Il "gestore" delle informazioni rilevanti ai fini delle valutazioni delle "operazioni sospette", di cui al Decreto del Ministero dell'interno del 25 settembre 2015 "Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione", nonché con riferimento agli adempimenti di cui al provvedimento dell'Unità di informazione finanziaria per l'Italia «Provvedimento 23 aprile 2018, Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni» (G.U. n.269 del 19 novembre 2018), è stato individuato nel segretario generale e responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, dott. Antonio Salvago, a ciò nominato con decreto del Presidente n. 8 del 14 ottobre 2022 ad oggetto: "Individuazione del gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio".

Con decreto del Commissario n. 19 di data 03/02/2022 è stata approvata la procedura organizzativa interna per la comunicazione delle operazioni sospette al Gestore antiriciclaggio della Comunità della Vallagarina, ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e ss.mm

Con il medesimo provvedimento:

- è stato adottato l'atto organizzativo con il quale sono definite le procedure interne per l'efficacia della rilevazione di operazioni sospette, la tempestività delle segnalazioni all'U.I.F. (unità di informazione finanziaria per l'Italia) la massima riservatezza dei soggetti coinvolti nell'effettuazione della segnalazione stessa e l'omogeneità dei comportamenti, mediante l'applicazione degli indicatori di anomalia secondo quanto prescritto dal D.m. 25 settembre 2015;
- è stato disposto, sulla base di quanto previsto nell'atto organizzativo, che i responsabili di aree di servizio sono tenuti a segnalare al gestore sopra individuato le operazioni sospette tenendo conto degli indicatori di anomalia di cui al predetto decreto ministeriale ed alle Istruzioni emanate dalla banca d'Italia in data 23 aprile 2018 nei seguenti campi di attività:
 1. procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;

2. procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
3. procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati

Il responsabile per le verifiche documenti tra amministrazioni (ex D.P.R. n. 445/2000) è ciascun responsabile di Area.

Il responsabile del servizio segreteria avrà cura di acquisire tutta la documentazione da pubblicare prevista dall'art. 14 del D.Lgs. n. 33/2013 riferita agli amministratori, mentre per i dipendenti provvede la responsabile del servizio personale.

Sarà cura della responsabile del servizio personale procedere con gli oneri di pubblicazione di cui all'articolo 1 comma 1 lett. f) della L.R. 29 ottobre 2014, n. 10 (dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati al merito, nonché all'entità del premio mediamente conseguito dal personale dirigenziale e non dirigenziale) in luogo di quanto disposto dall'articolo 20 del D.Lgs. 33/2013.

L'individuazione dei Responsabili dell'alimentazione del dato è riportata nella tabella allegata "Elenco degli obblighi di pubblicazione"-allegato 3: gli oneri informativi da pubblicare vanno implementati nel dettaglio, anche ai fini dell'aggiornamento, dall'allegato "Elenco degli obblighi di pubblicazione", redatto in conformità alle "Linee Guida Trasparenza" Delibera ANAC n. 1310/2016 e alla normativa regionale in materia di trasparenza (L.R.10/2014 e s.m.i.)

La pubblicazione deve avvenire, di norma, entro il mese di adozione degli atti, salvo per quelli la cui efficacia coincide con la pubblicazione; l'aggiornamento è previsto direttamente dalla legge o in mancanza a scadenza annuale.

A partire dal 1° gennaio 2024 la disciplina in tema di digitalizzazione prevista dal nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n. 36/2023 e riferita a tutte le procedure di affidamento acquisterà piena efficacia. In particolare, verranno meno i regimi transitori previsti all'articolo 225, comma 1 (regime di pubblicità legale nei contratti pubblici), comma 2 (attività riguardanti il ciclo di vita dei contratti pubblici e rientranti nell'ecosistema di approvvigionamento digitale) e, infine, comma 3 (utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate da parte delle stazioni appaltanti e centrali di committenza qualificate, anche con riserva). La disciplina in tema di

digitalizzazione sarà applicabile anche alle procedure di affidamento comprese nel PNRR avviate a partire dal 1° gennaio 2024.

Si richiama poi quanto previsto per gli enti della Provincia Autonoma di Trento dall' articolo 4 bis della L.P. 2/2016, e quanto indicato nelle delibere ANAC 263 del 20/06/2023 e 582 del 13/12/2023.