

---

# COMUNE DI COMMEZZADURA

---

PROVINCIA DI TRENTO



## PIANO INTEGRATO

## DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

### PIAO

## TRIENNIO 2024/2026

*D.L. 09.06.2021 N. 80 (ART. 6)*

*L.R. 20.12.2021 N. 7 (ART. 4)*

*ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. 28 DEL 15.04.2024*



## SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....</b>	<b>6</b>
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente .....	6
1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione .....	8
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....</b>	<b>12</b>
2.1 Valore pubblico .....	12
2.2 Performance.....	12
2.3 Anticorruaione rischi corruttivi e trasparenza .....	13
2.3.1 Analisi del contesto esterno.....	16
2.3.2 Analisi del contesto interno.....	24
2.3.3 Le aree a rischio corruzione .....	25
2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo .....	27
2.3.5 Misure di carattere generale.....	29
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</b>	<b>39</b>
3.1 Struttura organizzativa.....	39
3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa.....	72
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	73
3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto.....	73
3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto.....	73
3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto.....	74
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	75
3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:.....	80
3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio .....	80
3.3.3 La dotazione organica .....	80
3.3.4 Il programma della formazione del personale .....	81
3.3.5 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici.....	82
3.3.6 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale .....	82
3.3.7 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere .....	83
<b>4. MONITORAGGIO .....</b>	<b>83</b>
4.1. Monitoraggio sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".....	83
4.1.1 Monitoraggio sull'attuazione e sull'efficacia delle "misure specifiche".....	84
4.1.2. Monitoraggio sull'attuazione e sull'efficacia delle "misure generali" .....	85
4.1.3 Monitoraggio sugli adempimenti di trasparenza.....	85



## RIFERIMENTI NORMATIVI

Nel rispetto delle vigenti discipline di settore ed, in particolare, del D.lgs. 27.10.2009 n. 150 e della L. 06.11.2012 n. 190, il D.L. 09.06.2021 n. 80 (“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”), convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113, ha previsto all’art. 6 (“Piano integrato di attività e organizzazione”) che, entro il 31 gennaio di ogni anno, le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, con più di 50 dipendenti, adottino un “Piano integrato di attività e di organizzazione”, in sigla PIAO, nell’ottica di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso (comma 1). Ai sensi poi dell’art. 6, comma 6 del testo normativo citato, è previsto l’obbligo di adottare il PIAO in versione semplificata anche per le pubbliche amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a 50, secondo le indicazioni allo scopo adottate con Decreto ministeriale.

Il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce tra i vari aspetti:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il necessario collegamento tra la performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;
- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati da ANAC con il Piano nazionale anticorruzione.

Il PIAO è destinato, pertanto, a semplificare l’attività delle pubbliche amministrazioni, assorbendo e sostituendo numerosi strumenti di pianificazione settoriale quali il piano esecutivo di gestione, il piano delle performance, il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il piano organizzativo del lavoro agile, il piano triennale del fabbisogno del personale.

Il medesimo art. 6 del D.L. sopra richiamato ha inoltre previsto che entro 120 giorni dall’entrata in vigore di quest’ultimo – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 136 di data 09.06.2021 ed entrato in vigore il giorno successivo – e previa intesa in sede di Conferenza unificata:

- con decreto del Presidente della Repubblica si sarebbero dovuti individuare ed abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO (comma 5);
- il Dipartimento della funzione pubblica avrebbe dovuto adottare un “Piano tipo” quale strumento di supporto per le pubbliche amministrazioni (comma 6).

La prescritta intesa è stata raggiunta soltanto nella seduta della Conferenza unificata Stato-Regioni di data 02.12.2021. Tale intesa, peraltro, è stata condizionata dalle Regioni, dalle Province Autonome di Trento e di Bolzano e dagli Enti Locali al differimento del termine per l’adozione del PIAO di almeno 120 giorni a decorrere dalla data di adozione del bilancio di previsione di ciascun ente interessato.



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

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

Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del DM 30 giugno 2022, n. 132 che sancisce quanto segue *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”* e dell'art. 3 comma 2 della legge regionale 7/2022, che ribadisce che *“Il PIAO è adottato entro il termine previsto a livello statale. Per gli enti locali, in caso di differimento del termine di approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è differito, ai sensi dell'articolo 8, comma 2, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione), di trenta giorni dal termine di approvazione dei bilanci fissato a livello statale”*, il termine di approvazione del PIAO 2024-2026 viene prorogato al **15 aprile 2024** a seguito del differimento del termine per l'approvazione dei bilanci di previsione al 15 marzo 2024, deliberato nella Conferenza Stato-Città del 21 dicembre 2023 e confermato con decreto del Ministro dell'interno del 22 dicembre 2023, pubblicato nella G.U n. 303 dd.30 dicembre 2023.

La Regione Autonoma Trentino – Alto Adige, sulla base delle competenze legislative riconosciute dallo Statuto speciale di autonomia, con la L.R. 20.12.2021 n. 7 (*“Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022”*), ha provveduto a recepire nell'ordinamento regionale i principi di semplificazione della pianificazione e dei procedimenti amministrativi nonché di miglioramento della qualità dei servizi resi dalla pubblica amministrazione ai cittadini e alle imprese dettati dall'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80, assicurando un'applicazione graduale, sia in termini temporali che sostanziali, delle disposizioni in materia di PIAO. In particolare, l'art. 4 (*“Piano integrato di attività e organizzazione”*) della L.R. 20.12.2021 n. 7 ha stabilito che la Regione e gli enti pubblici ad ordinamento regionale applichino gradualmente le disposizioni recate dall'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80, prevedendo per il 2022 la compilazione obbligatoria delle parti del PIAO relative alle lettere a) e d) del citato art. 6, vale a dire:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il necessario collegamento tra la performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati da ANAC con il Piano nazionale anticorruzione.

La circolare n. 6/EL/2022 di data 05.07.2022 della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige – Ripartizione II – Enti locali, previdenza e competenze ordinamentali ha precisato, quanto al contenuto del PIAO che, a norma dell'art. 8 del Decreto del Ministro



per la pubblica amministrazione di data 30.06.2022, le sezioni del PIAO da ritenersi di compilazione obbligatoria per gli enti ad ordinamento regionale sono, alla luce della normativa regionale in materia, le seguenti:

- Scheda anagrafica;
- Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione (art. 3 del Decreto ministeriale che definisce lo schema tipo);
- Sezione Monitoraggio (art. 5 del Decreto ministeriale che definisce lo schema tipo), limitatamente alle parti compilate.

Nelle more della compiuta definizione del quadro normativo e regolatorio in materia di PIAO come sopra dettagliato in termini cronologici, l'Amministrazione comunale di Commezzadura – al fine di assicurare la regolare e corretta operatività dell'ente, in particolare sotto il profilo della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sotto il profilo finanziario/contabile, nonché sotto il profilo della individuazione degli obiettivi programmatici della performance – ha provveduto ad adottare per l'anno 2022 un PIAO con carattere sperimentale, richiamando gli strumenti programmatori già adottati nei primi mesi del 2022. Il percorso di integrazione è poi proseguito nell'anno 2023, alla luce dell'adozione del PIAO 2023-2025, avvenuta con deliberazione della Giunta comunale n. 53 di data 26 giugno 2023.

In relazione all'esigenza di determinare la soglia dimensionale secondo un parametro univoco, l'Autorità suggerisce di fare riferimento al parametro del personale in servizio e, nello specifico, alla sua consistenza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di elaborazione del PIAO, come indicato nel Piano triennale dei fabbisogni di personale contenuto nel PIAO medesimo. A tal proposito, ANAC, al paragrafo 10.1.1 del PNA 2022, suggerisce di estrapolare il dato dalla tabella 12 ("T12 Oneri per competenze stipendiali") dell'ultimo conto annuale disponibile. La soglia dimensionale è determinata all'inizio di ogni triennio di validità della programmazione: se il primo anno il personale in servizio – secondo il criterio prima indicato – risulta inferiore a 50 dipendenti, le semplificazioni si applicano anche nei due anni successivi.

Considerato che il Comune di Commezzadura alla data del 31.12.2023 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto annuale, nella redazione del PIAO 2024-2026 vengono tenute conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato DM 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano.

Il PIAO assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna amministrazione, che ne costituiscono il necessario presupposto.

Il presente PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

- **Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione;**
- **Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione;**
- **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano;**
- **Sezione 4: Monitoraggio**



## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di COMMEZZADURA

Indirizzo: Via del Comun n. 10 – Mestriago – 38020 Commezzadura (TN)

Codice fiscale/Partita IVA: 00252960224

Telefono: 0463/974163 – 0463/973091

Sito internet: <http://www.comune.commezzadura.tn.it>

E-mail: [protocollo@comune.commezzadura.tn.it](mailto:protocollo@comune.commezzadura.tn.it)

PEC: [comune@pec.comune.commezzadura.tn.it](mailto:comune@pec.comune.commezzadura.tn.it)

### 1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:

*Comune di Commezzadura*

*rientra nei 13 Comuni appartenenti al territorio della Comunità della Valle di Sole con sede in Malé (TN)*

*Regione: Trentino Alto Adige*

*Provincia: Trento*

*Sigla Provincia: TN*

*Cap: 38020*

*Superficie: 23 Km<sup>q</sup>*

*Altitudine: 805 m (Sul livello del mare)*

*Latitudine: 46°19'21"36 N*

*Longitudine: 10°50'26"16 E*

*Gradi Giorno (fabbisogno termico): 3.717*

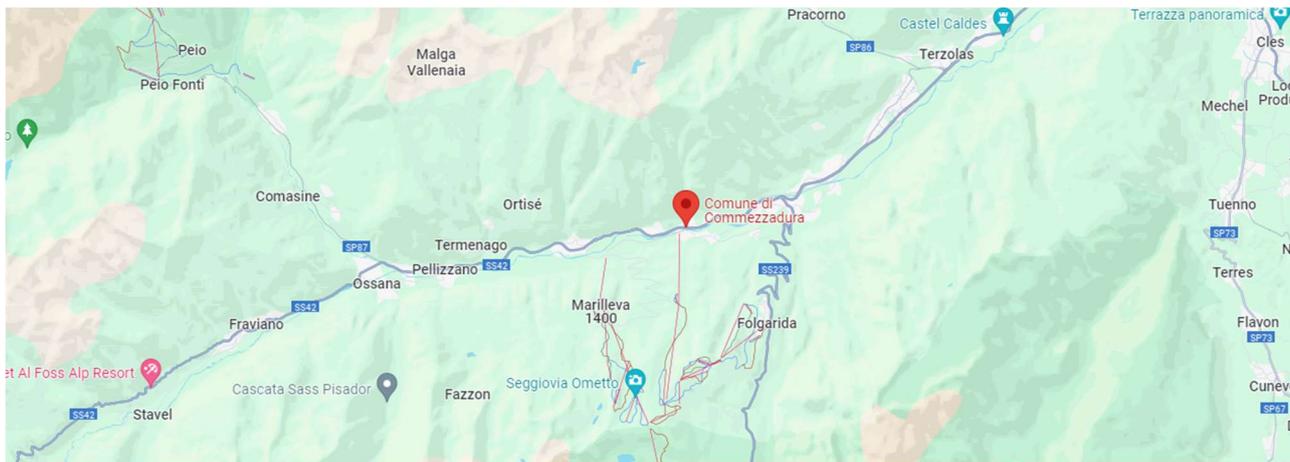
*Codice Catastale: C931*

*Prefisso Telefonico: 0463*

*Zona Geografica: Italia Nord Orientale*

*Zona Climatica: F*

*Sismicità: Sismicità Molto Bassa*

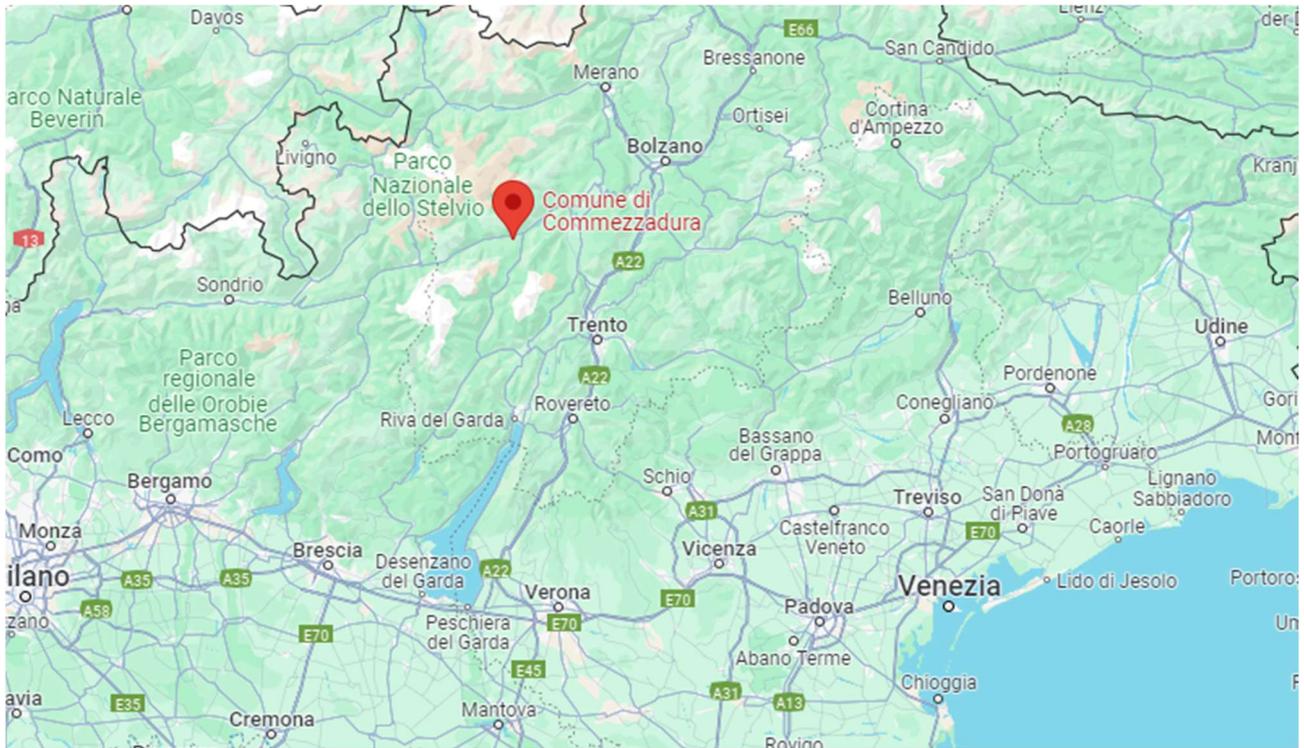




# COMUNE DI COMMEZZADURA

PROVINCIA DI TRENTO

PIAO 2024-2026





## 1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

### L'andamento demografico

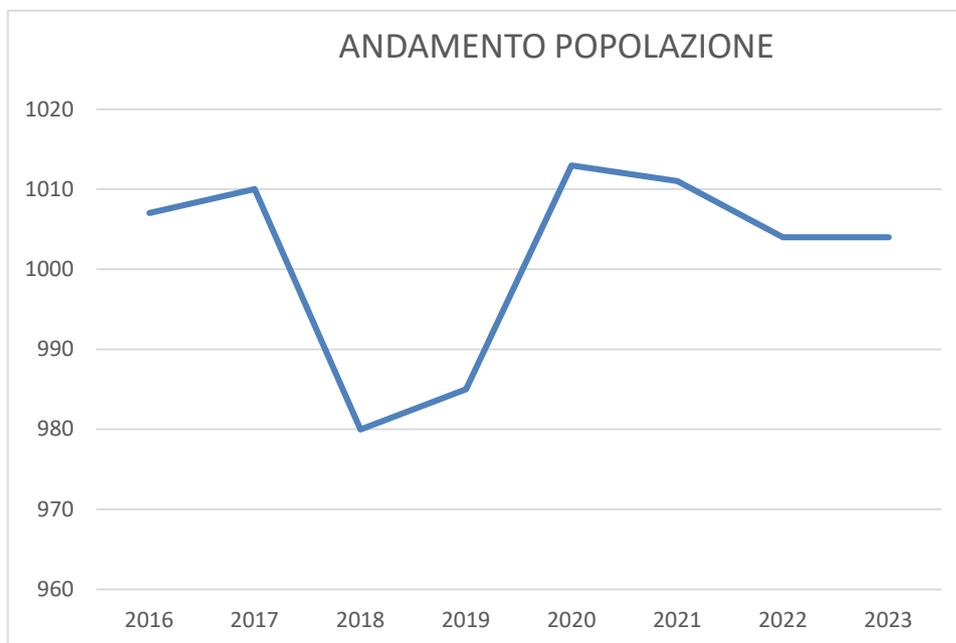
La popolazione residente nel Comune di Commezzadura al 31/12/2023 ammonta a 1.004 abitanti.

#### **Dinamica della popolazione nel Comune di Commezzadura**

Anno estrazione	Conteggio popolazione
2016	1.007
2017	1.010
2018	980
2019	985
2020	1.013
2021	1.011
2022	1.004
2023	1.004

L'andamento della popolazione ha subito una flessione negli anni 2018 e 2019 per poi ritornare sui livelli degli anni precedenti.

Si deve tener conto che tutti i dati relativi alla popolazione di Commezzadura sono suscettibili di variazioni dovute alla differenza tra la data di richiesta di apertura pratica (nascita, morte, migrazione, etc.) e la data di effettiva validazione, nonché alla possibile non definizione, per rigetto, delle pratiche di migrazione.





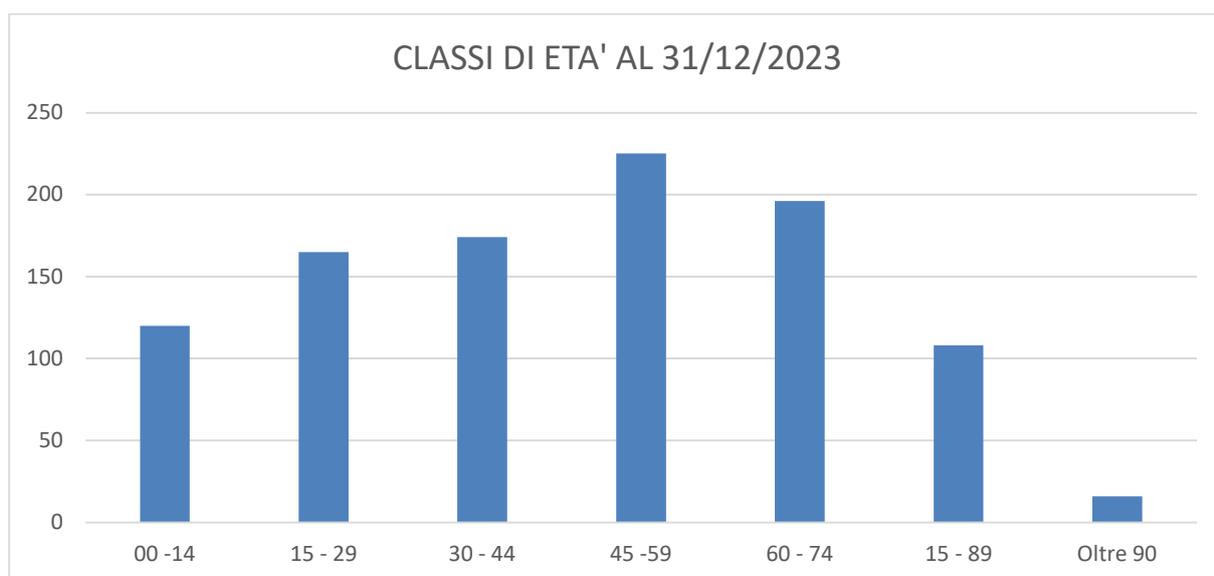
# COMUNE DI COMMEZZADURA

PROVINCIA DI TRENTO

PIAO 2024-2026

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Popolazione residente ad inizio anno</b>	995	1007	1010	980	985	1013	1011	1004
<b>nati</b>	7	7	9	7	10	4	12	7
<b>morti</b>	6	8	10	4	11	7	11	8
<b>saldo naturale</b>	1	-1	-1	3	-1	-3	1	-1
<b>immigrati</b>	33	31	14	34	53	32	34	34
<b>emigrati</b>	22	27	43	32	24	31	42	34
<b>saldo migratorio</b>	11	4	-29	2	29	1	-8	1
<b>incremento</b>	12	3	-30	5	28	-2	-7	0
<b>Popolazione a fine anno</b>	1007	1010	980	985	1013	1011	1004	1004

Popolazione per fasce d'età al 31/12/2023		
Fascia d'età	Residenti	Percentuale
00 -14	120	12%
15 - 29	165	16%
30 - 44	174	17%
45 -59	225	22%
60 - 74	196	20%
15 - 89	108	11%
Oltre 90	16	2%
<b>TOTALE</b>	<b>1.004,00</b>	<b>100%</b>





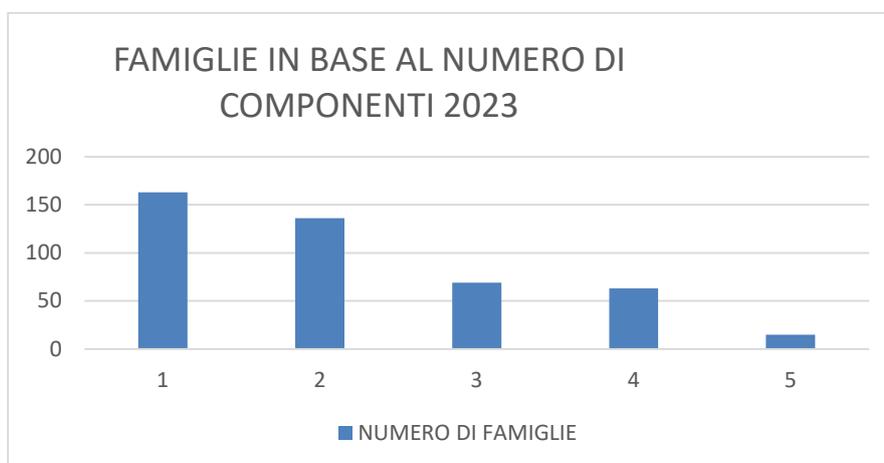
# COMUNE DI COMMEZZADURA

PROVINCIA DI TRENTO

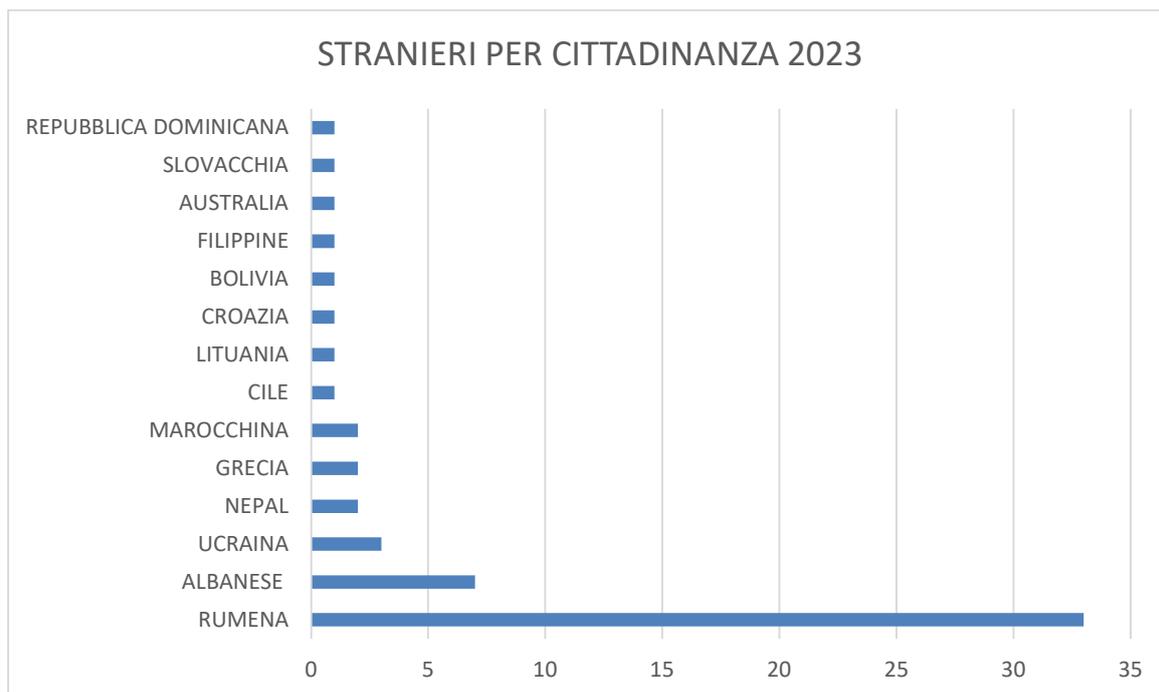
PIAO 2024-2026

La popolazione con più di 60 anni nel 2023 conta 320 persone, ovvero il 33% dei cittadini residenti. Sono 446 i nuclei famigliari iscritti in anagrafe. La maggioranza delle famiglie è composta da un singolo elemento e ammontano a 163, pari al 37% delle famiglie totali.

NUMERO DI FAMIGLIE	NUMERO COMPONENTI
163	1
136	2
69	3
63	4
15	5



CITTADINANZA	NUMERO DI STRANIERI 2023
RUMENA	33
ALBANESE	7
UCRAINA	3
NEPAL	2
GRECIA	2
MAROCCHINA	2
CILE	1
LITUANIA	1
CROAZIA	1
BOLIVIA	1
FILIPPINE	1
AUSTRALIA	1
SLOVACCHIA	1
REPUBBLICA DOMINICANA	1



Esaminando la popolazione straniera presente nel Comune di Commezzadura nell'anno 2023, ne rileviamo una ridotta presenza, solo il 6% della popolazione residente. La cittadinanza rumena con 33 unità rappresenta quella maggiormente presente.



## 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

Il valore pubblico è inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento degli utenti e dei destinatari. In questa sottosezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità. Sono definiti, altresì, gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. Creare valore pubblico significa riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio ai fini del reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale di riferimento.

Il valore pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle pubbliche amministrazioni e diretti agli utenti ed ai cittadini, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione (lo stato delle risorse).

Una pubblica amministrazione crea valore pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale. I principali obiettivi strategici sono reperibili nel seguente strumento di programmazione dell'Ente: Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 47 di data 27.12.2023, che rispecchia il Programma di Mandato del Sindaco; fra le priorità strategiche c'è il mantenimento e dove 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 nazionali. 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.

### 2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

L'art. 4 del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009 n.150 richiede alle Amministrazioni pubbliche di adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

In base all'art. 10 comma 1 del Decreto, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico triennale, Piano della Performance, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e relativi indicatori.



Il Piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che ai sensi dell'art. 4 comma 2 del Decreto si articola nelle seguenti fasi:

- 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 agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il documento di programmazione delle performance fino al 2023 per il Comune di Commezzadura era costituito dal Piano Esecutivo di Gestione (PEG), con cui venivano assegnate ai Responsabili le dotazioni finanziarie e le risorse umane, nonché gli obiettivi operativi. Per l'esercizio finanziario 2024 – 2026, si veda il PEG approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 di data 16/01/2024 avente oggetto: *“Approvazione Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2024-2026 ai sensi dell'art. 169 D.LGS. 18 agosto 2000 N. 267 e s.m.”*, con il quale vengono individuate le dotazioni finanziarie devolute alla competenza dei Responsabili di Aree e Servizi.

## **2.3 SOTTOSEZIONE ANTICORRUZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

L'art. 3, comma 1, lettera c) del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi 8 strategici in materia definiti con deliberazione di Consiglio Comunale, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- a) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- c) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- d) l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- e) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;



- f) il monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure;
- g) la programmazione dell' attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l' accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione l' Amministrazione deve indicare la:

- 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, sulla base delle informazioni della sottosezione di programmazione "Organizzazione del lavoro agile", possano influenzare l' esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- c) Mappatura dei processi 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 di cui alla sottosezione di programmazione 9 "Performance".
- d) Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- e) Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. 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 le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- f) Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure.
- g) Programmazione dell' attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l' accesso civico semplice e generalizzato.

Si dovrà fare riferimento alle indicazioni contenute nel PNA 2022-2024, approvato dalla medesima con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, ed al successivo aggiornamento 2023 approvato con delibera n. 605 del 19/12/2023.

Alla luce di tale ultimo aggiornamento nel corso del 2024 si procederà ad una verifica dei processi mappati per la definitiva immissione nel sistema di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC, con particolare riferimento al settore dei contratti pubblici.

Il Comune di Commezzadura ha approvato l' ultimo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 con deliberazione di Giunta comunale n. 2 di data 16.01.2023.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 107 di data 29.11.2022 è stato approvato il PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione che ha confermato, in prima applicazione, per quanto riguarda la sezione anticorruzione e trasparenza, il PTPCT 2021-2023.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 53 di data 26.06.2023 è stato approvato il PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione che ha confermato, in prima applicazione, per quanto riguarda la sezione anticorruzione e trasparenza, il PTPCT 2021-2023.



Nell'anno 2023 non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti, sono stati modificati gli obiettivi strategici in quanto sono stati inseriti gli obiettivi del PNRR direttamente collegati ad alcuni obiettivi di performance assegnati ai Responsabili degli Uffici.

Le riforme introdotte con il PNRR hanno infatti importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Obiettivo principale del legislatore è, infatti, quello di mettere a sistema e massimizzare l'uso delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando complessivamente la qualità dell'agire delle amministrazioni. Il PIAO è, altresì, misura che concorre all'adeguamento degli apparati amministrativi alle esigenze di attuazione del PNRR. Ciò significa anche ridurre gli oneri amministrativi e le duplicazioni di adempimenti per le pubbliche amministrazioni e, come affermato dal Consiglio di Stato, "evitare la autoreferenzialità, minimizzare il lavoro formale, valorizzare il lavoro che produce risultati utili verso l'esterno, migliorando il servizio dell'amministrazione pubblica". Il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (RRF) propone modalità assolutamente innovative nei rapporti finanziari tra Unione europea e Stati membri. La novità principale si sostanzia nel fatto che i Piani nazionali per la ripresa e la resilienza (PNRR) sono Programmi "performance based" e non di "spesa". I PNRR sono infatti incentrati sulla definizione di milestone e target (M&T) che descrivono in maniera granulare l'avanzamento e i risultati delle riforme e degli investimenti (ossia delle misure del PNRR) che si propongono di attuare. Le milestone definiscono generalmente fasi rilevanti di natura amministrativa e procedurale, traguardi qualitativi da raggiungere tramite una determinata misura del PNRR; i target rappresentano i risultati attesi dagli interventi, quantificati in base a indicatori misurabili (es. metri quadri di superficie oggetto di interventi di efficientamento energetico, numero di studenti che hanno completato la formazione, ecc.). I successivi pagamenti dell'Unione europea allo Stato membro sono effettuati solo in base al raggiungimento di M&T concordati ex-ante e temporalmente scadenziati.

Tali fondamentali obiettivi di semplificazione e razionalizzazione del sistema, più volte l'Autorità ha evidenziato l'importanza negli atti di regolazione e nei PNA, non devono tuttavia andare a decremento delle iniziative per prevenire corruzione e favorire la trasparenza.

La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, tra l'altro, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

Come previsto dagli allegati alle Circolari della Ragioneria generale dello Stato n. 21 del 14 ottobre 2021 e n. 9 del 10 febbraio 2022, nonché dai dispositivi attuativi (come avvisi e bandi) delle Amministrazioni centrali titolari di Misure PNRR e relativi atti convenzionali, i Soggetti Attuatori assumono, pertanto, nella fase di attuazione e monitoraggio del progetto di propria responsabilità, obblighi specifici in tema di controllo del rispetto:

- della regolarità amministrativo - contabile delle procedure e delle spese esposte a rendicontazione sul PNRR, garantendone inoltre la registrazione, nonché attestandone l'esito attraverso le funzionalità ad hoc previste all'interno del sistema ReGiS;
- obbligo di conseguimento di target e milestone, con eventuale previsione di clausole di riduzione o revoca dei contributi in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi previsti nei tempi assegnati e di riassegnazione delle somme per lo



scorrimento delle graduatorie formatesi in seguito alla presentazione delle relative domande ammesse al contributo;

- obbligo dei principi trasversali PNRR quali pari opportunità di genere e generazionali, politiche per i giovani;
- obblighi in materia di comunicazione e informazione, attraverso l'esplicito riferimento al finanziamento da parte dell'Unione europea e all'iniziativa Next Generation EU (utilizzando la frase "finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU") e la presenza dell'emblema dell'Unione europea
- obbligo di adottare misure finalizzate alla prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi e della duplicazione dei finanziamenti.

L'Amministrazione comunale di Commezzadura si pone pertanto come obiettivi strategici nella prevenzione della corruzione e gestione dei Fondi PNRR per l'anno 2024:

- a) progressivo rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR e alla gestione degli appalti pubblici;
- b) incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni, con il miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità della sezione Amministrazione Trasparente, potenziando l'informatizzazione e l'organizzazione dei flussi informativi, la comunicazione interna e esterna e il livello di trasparenza del sito istituzionale con specifico riferimento agli interventi attuativi del PNRR;
- c) incremento della formazione dei dipendenti pubblici riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR, alla gestione degli appalti pubblici, nonché in materia di anticiclaggio.

Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Generale ed è stato nominato con Decreto del Sindaco n° 5/2023 dd. 03 agosto 2023, che il Codice di Comportamento dell'Ente è stato aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 16 gennaio 2023. Al RPCT, il cui ruolo e funzione deve essere svolto in condizioni di garanzia e indipendenza, spettano i ruoli ed i compiti stabiliti dal punto 3, parte I, del Programma Nazionale Anticorruzione 2019, del 20 novembre 2019. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'esercizio delle proprie funzioni si avvale della collaborazione dell'Ufficio Segreteria.

## 2.3.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione è chiamata ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Trento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui l'Amministrazione è sottoposta consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Il contesto esterno può essere utile a individuare quali processi possono essere presi a riferimento per individuare i settori di intervento di maggior delicatezza (es. appalti, erogazione



contributi, ecc.), prendendo cioè spunto dai fenomeni corruttivi che si sono verificati con maggior frequenza nel bacino territoriale di riferimento, ad esempio, nel contesto delle attività economiche maggiormente soggette a infiltrazione criminale negli anni immediatamente precedenti o a fenomeni che hanno dato luogo a episodi di cattiva amministrazione, censurati dalle Corti o dalla stampa, in cui concentrare l'attenzione e focalizzare le misure di prevenzione della corruzione.

## **Gruppo di lavoro in materia di sicurezza della Provincia autonoma di Trento**

Con deliberazione della Giunta provinciale n. 1695 dell'8 agosto 2012 è stato istituito un gruppo di lavoro in materia di sicurezza, il quale è investito del compito di analizzare la vulnerabilità all'infiltrazione criminale del sistema economico trentino, al fine di sviluppare risposte preventive attraverso il monitoraggio dei segnali di allarme. Con deliberazione del medesimo organo (d.d. 4 settembre 2014, n. 1492) è stato mantenuto detto gruppo di lavoro (confermato da ultimo con deliberazione della Giunta provinciale del 21 agosto 2020) e ne sono state implementate le funzioni con il compito di coordinare la realizzazione di indagini statistiche sull'infiltrazione criminale nel sistema economico trentino, nonché sulla percezione del fenomeno della corruzione da parte degli operatori economici presenti sul territorio provinciale. L'attività di indagine statistica si svolge annualmente, per settori economici, in modo da garantire l'adeguata rappresentazione delle problematiche suindicate.

Nel mese di ottobre 2018, il Gruppo di lavoro in materia di sicurezza ha presentato i risultati dell'attività svolta a partire dal 2012. E' stato quindi pubblicato il "Rapporto sulla sicurezza in Trentino", che conferma gli esiti delle richiamate indagini statistiche, evidenziando come, allo stato attuale, il rispetto della legalità risulti adeguatamente garantito sull'intero territorio provinciale.

I contenuti del documento sono consultabili e scaricabili dal sito ufficiale della Provincia autonoma di Trento.

Lo studio rende una fotografia complessiva della diffusione della criminalità sul territorio trentino sia rispetto allo stato di infiltrazione criminale nel tessuto economico, sia in termini di fenomeni corruttivi nell'amministrazione pubblica.

In particolare, secondo i dati forniti dal Dipartimento della pubblica sicurezza del Ministero dell'Interno, con riferimento all'anno 2017, i delitti commessi sono in totale 2.232.552, con una flessione rispetto ai 2.457.764 del 2016. Sono calati gli omicidi, le rapine, i furti in abitazione, questi ultimi, presumibilmente per l'impiego di tecnologie più sofisticate antintrusione. Avendo riguardo ad un indice riferito ad ogni 100.000 abitanti, mentre Milano risulta avere un indice di 7375 delitti (con un totale di 237.365 delitti (denunciati), Trento risulta avere un indice di 3.030 delitti; ben inferiore alla media nazionale per provincia che è di 4.105 delitti.

Lo studio citato privilegia però un giudizio sull'andamento della criminalità "settoriale", anziché una considerazione complessiva: "Con il D.Lgs. 25 maggio 2015, n. 90, l'Italia ha recepito la direttiva UE 2015/849 in materia di riciclaggio, con la quale sono state fissate le misure dirette a prevenire il riciclaggio e il favoreggiamento del terrorismo. In questo settore, il volume delle investigazioni, quale risultato dalla Relazioni del Comitato di sicurezza finanziaria, appare significativamente incrementato, come pure risulta aumentato in maniera esponenziale il numero delle segnalazioni di operazioni sospette trasmesse dalla D.I.A. (Direzione Investigativa Antimafia) alla Direzione Nazionale Antimafia e Anticorruzione. Così, nel corso del 2016 la U.I.F. (Unità Investigativa Finanziaria) della Banca d'Italia ha ricevuto ben 101.065 segnalazioni di operazioni sospette, con un incremento di oltre 18.000 unità rispetto al 2015 (basti pensare che nel 2012 erano



solo 67.000): l'assoluta maggioranza delle segnalazioni (100.435 su 101.065) riguarda il riciclaggio, mentre le altre riguardano il favoreggiamento del terrorismo. Anche nella Regione Trentino Alto-Adige, l'incremento risulta essere stato significativo (del 13,4%). Va però rilevato che solo al 42% delle segnalazioni va riconosciuta una "rischiosità sostanziale" effettiva, corrispondente in altre parole al livello di rischio attribuito di fatto dai segnalanti (...)” Per documentare la consistenza del fenomeno, nel secondo semestre del 2017, la DIA ha analizzato 45.815 segnalazioni di operazioni sospette, con conseguente esame di 203.830 soggetti segnalati o collegati; da queste sono state selezionate 5.044 segnalazioni, di cui 932 di diretta attinenza alla criminalità mafiosa, 4.112 riferibili a "reati spia/sentinella". Il maggior numero di tali operazioni è stato effettuato nelle regioni settentrionali, in particolare (il 20%) in Lombardia. Il Trentino Alto-Adige non è andato immune né da segnalazioni attinenti alla criminalità organizzata (177), né da quelle attinenti a reati spia (444).

Ed ancora lo studio precisa che: "Nel registro REGE della Procura di Trento sono state iscritte nel periodo 1° luglio 2016 - 30 giugno 2017 n. 5.798 denunce di reato contro persone note e 9.192 contro persone ignote; in totale 14.990 iscrizioni, con una flessione rispetto all'anno precedente, dove il dato complessivo era stato di 15.806 iscrizioni. Il dato è però comprensivo anche delle contravvenzioni e dei reati di competenza del Giudice di Pace, sicché è opportuna piuttosto la disaggregazione anziché una considerazione complessiva. Quanto ai reati di criminalità organizzata ed in particolare quelli di competenza della DDA (Direzione Distrettuale Antimafia), il numero delle iscrizioni risulta oscillare fra le 18 e le 20 per ogni anno considerato dal 1° luglio 2012 al 30 giugno 2017 e la maggioranza è costituita dalle associazioni considerate dall'art. 74 del Testo unico in materia di sostanze stupefacenti.

Al riguardo merita di essere segnalato "l'allarme" lanciato dal Procuratore Nazionale Antimafia, il quale nella Relazione finale della Commissione parlamentare antidroga, per descrivere l'espansione della criminalità organizzata nelle Regioni settentrionali, afferma: "la presenza della mafia nel Veneto, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto-Adige, non appare così consolidata e strutturata come nelle Regioni del Nord-ovest, ma diversi elementi fanno ritenere che sia in atto un'attività criminosa più intensa di quanto finora emerso, perché l'area è considerata molto attrattiva". Ed ancora: "nel Trentino e nell'Alto-Adige, pur non evidenziandosi il radicamento di organizzazioni mafiose, sono stati individuati soggetti contigui a quelli criminali, che si sono inseriti nel nuovo contesto socio-economico e che operando direttamente o tramite prestanome hanno investito risorse di provenienza illecita".

Sempre dall'esame delle statistiche della Procura della Repubblica sembra emergere che:

“- quanto ai reati di riciclaggio, usura, violazione delle norme di prevenzione, il numero di reati sopravvenuti da 1.7.2013 a 30.6.2014, da 1.7.2014 a 30.6.2015, da 1.7.2015 a 30.6.2016, da 1.7.2016 a 30.6.2017 è pressoché stabile e modesto aggirantesi sull'ordine della trentina;  
- quanto ai reati di corruzione, le denunce di reato nell'ultimo periodo risultano anch'esse pressoché insignificanti, mentre si è quasi raddoppiato (da 24 a 44) il numero delle denunce per abuso di ufficio. Va tuttavia considerato che l'incremento delle denunce per questa ipotesi delittuosa può non essere significativo, essendo ben possibile che nel seguito dell'iter processuale cada il fondamento della violazione.”

Le conclusioni tracciate nel lavoro menzionato, che qui si riportano integralmente, sono sufficientemente tranquillizzanti e rassicuranti: "Infatti, sebbene il tessuto economico trentino



appaia - rispetto a quello di altre Regioni - sostanzialmente florido e appetibile per gli operatori, e di conseguenza non assolutamente immune dalla “possibilità” di infiltrazioni criminose, attualmente il rispetto della legalità sembra adeguatamente garantito.

Quanto, invece, alla percezione dell’illegalità da parte degli operatori del Trentino, emerge la richiesta di una maggiore giustizia e sicurezza, che sarà tenuta in debita considerazione negli sviluppi futuri dell’attività del gruppo di lavoro. Il tema della sicurezza e della misura e della percezione di insicurezza da parte dei cittadini è stato correttamente tenuto presente dal gruppo di lavoro, ove si osservi che l’art. 9 dello Statuto di autonomia attribuisce alla Provincia una competenza legislativa secondaria in materia di sicurezza locale, e che gli artt. 1 e 3 della legge provinciale 27 giugno 2005, n. 8, dispongono che la Provincia promuova la realizzazione di un sistema integrato di sicurezza”.

### **Indagine Anac sulla prevenzione della corruzione - 17 gennaio 2023**

L’Autorità Nazionale Anticorruzione, nella propria attività istituzionale, al fine di rafforzare la collaborazione con gli RPCT e di conoscere le difficoltà operative riscontrate più frequentemente nell’assolvimento dei relativi compiti, onde poter valutare eventuali margini di intervento da parte di Anac per la loro risoluzione, ha effettuato una analisi di esperienze e criticità rilevate dagli stessi RPCT. Si è proceduto pertanto ad elaborare un documento (questionario) da sottoporre ai RPCT, utilizzando un sistema “misto”, con quesiti per lo più a risposta chiusa, al fine di circoscrivere i temi d’indagine ed al contempo acquisire elementi informativi dettagliati e rispondenti alla realtà organizzativa di riferimento. L’analisi affronta aspetti legati all’organizzazione, alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione, rivolgendo particolare attenzione alla fase di valutazione del rischio e alla trasparenza. Sono stati analizzati n. 111 questionari suddivisi in due gruppi: Amministrazioni medio-grandi e Piccole amministrazioni. Le problematiche accomunano sia le grandi e medie amministrazioni che le piccole anche se dall’esame dei questionari è nei piccoli enti che è più ampia (il 24%) la fetta di chi considera i doveri correlati alla prevenzione della corruzione come meri adempimenti formali che non migliorano il funzionamento dell’amministrazione. Tra le grandi amministrazioni esaminate solo in nove enti i dipendenti vivono l’anticorruzione come un appesantimento burocratico fine a se stesso. Anac tuttavia ritiene che la scarsa sensibilità della struttura verso la materia dell’anticorruzione – seppure rilevata in pochi casi - sia per lo più dettata da una non profonda conoscenza della disciplina e delle sue finalità. Una maggiore diffusione della cultura della legalità all’interno degli enti, dunque, secondo l’Autorità, potrebbe certamente incrementare il livello di interesse dei dipendenti.

Sia nelle piccole che nelle grandi amministrazioni dall’analisi dei dati si evince la propensione ad individuare l’Rpct tra le figure dirigenziali. In molti casi la competenza acquisita in materia di anticorruzione e trasparenza e – nel caso dei piccoli enti le ridotte dimensioni e le poche figure dirigenziali disponibili - comportano un rinnovo quasi automatico dell’incarico con superamento del triennio nell’80% dei casi.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, la rotazione del personale è una di quelle dove i responsabili anticorruzione incontrano più difficoltà. Le criticità segnalate nell’indagine Anac sono: numero assai ridotto dei dipendenti in organico; resistenze di vario genere ai cambiamenti; specificità delle competenze e carenza di risorse alternative con pari competenze; difficoltà di programmare la rotazione in modo pluriennale.



Problemi anche con l'informatizzazione: dai questionari esaminati emerge scarsa disponibilità di software adeguati; mancanza di profili idonei e limitata propensione del personale alla gestione informatizzata dei processi; costi eccessivi. Problemi con la trasparenza per la difficoltà a garantire l'aggiornamento tempestivo dei dati, anche per la scarsa efficienza del sistema di tracciamento del flusso informativo; eccessiva mole della documentazione da pubblicare; poca formazione e scarsa gestione flussi informatizzati.

Sono pochissimi i casi di conflitti di interessi e pantouflage rilevati.

Gli Rpt lamentano una scarsa sensibilità sul tema che, secondo Anac, potrebbe derivare anche da una seria difficoltà a intercettare i fenomeni rendendo poco efficace la strategia di prevenzione su questo punto. In particolare nelle piccole amministrazioni le criticità rilevate in riferimento all'attuazione delle misure di prevenzione sono connesse alle ridotte dimensioni dell'ente, che difficilmente riesce ad adeguarsi alle prescrizioni dettate in materia per mancanza di risorse umane ed economiche sufficienti.

Nelle piccole amministrazioni sono state segnalate criticità anche in materia di whistleblowing relative all'aggiornamento della piattaforma e alle difficoltà a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante in una piccola struttura.

## **Relazioni di inaugurazione dell'anno giudiziario**

Per farsi un'idea più completa e precisa del contesto esterno, si sono esaminate le Relazioni di inaugurazione dell'anno giudiziario 2020, 2021, 2022 e 2023 della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti di Trento e del Presidente del Tribunale Amministrativo Regionale di Trento e del Presidente della Corte d'appello di Trento. In esito a tale esame, si ritengono condivisibili le conclusioni tratte, in particolare, dalla relazione del Presidente della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti dell'anno 2020, che qui si riprendono: "il sostrato amministrativo della Provincia di Trento resta sostanzialmente sano ed i fenomeni di mala gestio restano relegati nella loro episodicità ma, soprattutto, non assurgono mai a prodotto esponenziale di diffuse illegalità e di una cultura del saccheggio della Pubblica Amministrazione che, purtroppo caratterizza altre realtà."

Per quanto riguarda il 2021, sembra rilevante citare il seguente passo della Relazione del Presidente f.f. della Sezione giurisdizionale-Udienza d'inaugurazione dell'Anno Giudiziario 2021-ove si dice che: "Occorre precisare che nel 2020 si è mantenuto costante l'incremento del contenzioso in materia di responsabilità amministrativa registrato nell'anno precedente, confermando una tendenza ormai invariata, con un consistente aumento dei danni contestati.

Come lo scorso anno, occorre tuttavia precisare che il numero dei giudizi di responsabilità trattati non è, di per sé, emblematico di alcun deterioramento nell'azione delle Amministrazioni che operano nell'ambito della Provincia Autonoma di Trento, ma solo effetto di un incremento dell'attività della Procura Regionale. Le importanti decisioni adottate, nei vari ambiti della pubblica amministrazione, hanno impegnato il Collegio nell'esame di interessanti ed attuali questioni ed argomenti di spiccato interesse giuridico, tanto processuale quanto sostanziale".

A sua volta, il Procuratore regionale della Corte dei Conti, nella relazione d'inaugurazione dell'anno giudiziario 2021, pur parlando di "un contesto territoriale trentino caratterizzato, in radice, da principi di onestà ed efficacia", ha evidenziato delle criticità in materia di incarichi esterni e di violazione delle regole di evidenza pubblica, materie queste cui il Procuratore ha dedicato la propria attenzione sottolineandone le criticità con espressioni che non possono lasciare



indifferenti, evidenziando anche il danno all'immagine che l'infedele prestazione del servizio arreca alla Pubblica amministrazione.

Il Procuratore ha parlato di dispregio del pubblico decoro, di risorse distribuite in base al puro e semplice arbitrio, talvolta in un contesto di personale prepotenza, della conseguente necessità di sanzionare odiosi favoritismi effettuati non di rado a vantaggio di parenti, amici e sodali. Nel settore contrattuale ha sottolineato che “continuano purtroppo a registrarsi casi in cui vari soggetti (Amministratori locali, ma anche soggetti in rapporto di convenzione con la P.A.T., in particolare nel settore della pubblica istruzione), in dispregio al pubblico decoro prima ancora che a elementari principi ordinamentali legati all'incompatibilità e al conflitto di interessi, hanno proceduto a diretti affidamenti contrattuali a sé stessi o a propri congiunti”.

Nelle Relazioni di inaugurazione dell'anno giudiziario 2023 della Sezione Giurisdizionale per il Trentino-Alto Adige/Südtirol sede di Trento di data 16 febbraio 2023, riferite all'attività 2022 viene ribadito che “Il sistema integrato di contrasto alla corruzione richiede unavsinergia tra Magistratura, Forze di Polizia e Amministrazione a tutti i livelli, non solo repressivo ma anche e, soprattutto, preventivo” (...) e che “Sino ad oggi, tuttavia, la tensione alle sinergie anticorruzione non risulta completata dal ruolo dell'Amministrazione trentina che, nonostante messa al corrente con la già citata nota interpretativa dell'8 febbraio 2022 sugli obblighi di denuncia del danno erariale e di autotutela rispetto agli atti lesivi dell'Erario, risulta ancora oggi renitente agli obblighi legali e tendenzialmente propensa a giustificare l'operato ritenuto illecito in sede di istruttoria del pubblico ministero”.

I testi integrali degli interventi sono pubblicati al seguente link:  
<https://www.corteconti.it/HOME/Documenti/DettaglioDocumenti?Id=4c6d2607-6852-4243b37a-590132fbe742>.

## **Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia**

Nella Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia del 2° semestre 2022 al punto 7. vengono effettuate delle proiezioni della criminalità organizzata sul territorio nazionale, suddivise per regione. In particolare, relativamente al Trentino - Alto Adige, viene indicato quanto segue:

*“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, perlopiù 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. Per ulteriori approfondimenti sulle specificità provinciali del Trentino-Alto Adige/Sudtirolo si rimanda al capitolo 15.b" al seguente link <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/semestrali/sem/2022/1sem2022.pdf>"

## **Consultazione stampa locale**

Nell'analisi del contesto esterno appare rilevante anche l'analisi della rassegna stampa dei quotidiani locali in ordine a episodi di "malamministrazione" o ancor più di comportamenti penalmente rilevanti che possano interferire con lo svolgimento della funzione pubblica nel territorio provinciale.

In continuità con le osservazioni emerse dalla lettura delle relazioni di apertura dell'anno giudiziario 2020, infatti, numerosi sono stati nel corso del 2020 gli articoli che hanno riportato eventi corruttivi e di infiltrazione delle organizzazioni collegati all'indagine svolta dai Carabinieri del ROS nella Valle di Cembra in relazione all'attività estrattiva del porfido, che ha portato all'arresto di amministratori comunali e imprenditori, per numerosi reati tra i quali quelli di associazione mafiosa, scambio elettorale politico mafioso, estorsione, tentata estorsione.

Dal mese di ottobre a dicembre 2020, si sono susseguiti nelle principali testate trentine (L'Adige, Il Trentino, Il Corriere del Trentino) numerosi interventi che hanno evidenziato da un lato il radicamento della criminalità organizzata facente riferimento alla "'ndrangheta"



nell'ambito di un settore economico, quello delle cave, da sempre connotato da elevata redditività, con un progressivo e graduale coinvolgimento nel tempo non solo della compagine imprenditoriale ma altresì di quella pubblica, avendo trovato substrato anche negli amministratori di alcuni comuni della Val di Cembra oltre che in referenti nazionali. Così all'indomani degli arresti anche il Procuratore Capo di Trento, coordinatore degli interventi di Carabinieri del ROS e della Guardia di Finanza, che attesta che la presenza della criminalità organizzata in Trentino è consolidata e coinvolge settori di rilevanza economica come il porfido, come anche il settore del turismo.

Ma non solo. L'intervento del Comandante regionale della Guardia di Finanza ha altresì evidenziato come l'emergenza COVID, e le correlate normative speciali, favoriscano la criminalità organizzata consentendole di sviluppare i propri contatti e affari, come rilevato dalle numerose segnalazioni pervenute alla Cabina di regia istituita appunto presso la GdF, ove a fronte delle imprese in difficoltà per l'emergenza, a contrario le organizzazioni criminali dispongono di ingenti risorse tali da falsare l'economia, con necessità di massima vigilanza da parte delle forze dell'ordine.

Sempre sulla costante attenzione della stampa a reati collegati con la "res publica" si richiamano le sentenze di appello sull'indagine "Trento Rise" in ordine a illegittimi affidamenti di consulenza da parte della società pubblica, con riconoscimento da parte della Sezione d'Appello della Corte dei Conti del danno erariale in capo ai vertici della società.

Per l'anno 2021 è importante citare la cerimonia avvenuta a dicembre 2021 nella sede di Piazza Dante coi rappresentanti dello Stato, durante la quale la Provincia autonoma ha ricevuto ufficialmente la certificazione anticorruzione "Certificato del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ISO 37001:2016". Si tratta di uno standard internazionale, rilasciato alla Amministrazione provinciale ed alle sue società di sistema, che si va ad aggiungere al Piano provinciale anticorruzione e a tutte le altre disposizioni e agli interventi attuati in materia.

Un risultato che certifica, ancora una volta, come la Provincia con le sue articolazioni sia un punto di riferimento sano e affidabile per i cittadini come per le imprese del territorio. La certificazione anticorruzione Iso 37001 assegnata alla Provincia autonoma la rende l'unico ente locale di grandi dimensioni in Italia ad avere tale riconoscimento.

"Si tratta di una attestazione che aumenta lo standing e la percezione della Provincia autonoma all'esterno e all'interno. In questo modo, la certificazione anticorruzione consente di rendere il territorio più attrattivo per gli investimenti e di dare maggiori certezze a chi intende fare impresa, sia esso un imprenditore che già si trova in Trentino o che arriva da altre aree del Paese e del mondo" sottolinea il vicepresidente Tonina.

"Per la Provincia autonoma di Trento si tratta di un traguardo importante: in realtà è un punto di partenza per accrescere la capacità dell'Amministrazione provinciale di essere punto di riferimento per i cittadini e le imprese, garantendo affidabilità, etica, efficienza - evidenzia il direttore generale Nicoletti - Ma è anche un importante salto di qualità attraverso il lavoro di standardizzazione dei procedimenti connesso alla certificazione. Un processo, quindi, a garanzia della trasparenza ed uno strumento di prevenzione di eventuali fenomeni corruttivi della pubblica amministrazione trentina, che peraltro non appartengono alla tradizione di questo Ente".

"Il sistema di gestione in accordo allo Standard ISO 37001, certificato e implementato dalla Provincia autonoma di Trento, rappresenta un traguardo importante per l'Amministrazione pubblica



in Trentino - sottolinea poi il dirigente Comper - ed è funzionale ad perseguire il continuo miglioramento del nostro sistema pubblico. Un percorso che ha come obiettivo quello di garantire l'imparzialità, l'efficacia e la massima efficienza nella risposta ai bisogni dei cittadini e delle attività economiche”.

## 2.3.2 Analisi del contesto interno

### LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI COMMEZZADURA

L'attuale struttura organizzativa del Comune si articola in servizi e uffici quali unità operative costituite sulla base dell'omogeneità dei servizi erogati e dei processi gestiti o delle competenze.

L'articolazione dei servizi è così definita:

#### PARTE POLITICA:

- Sindaco;
- Consiglio Comunale: assegnati per legge n° 12 componenti. Attualmente n° 11 tutti appartenenti al Gruppo Consiliare di Maggioranza.
- Giunta Comunale: n° 4 componenti compreso il Sindaco con rappresentanza di genere a norma di legge.

#### PARTE GESTIONALE:

La struttura organizzativa del Comune è così suddivisa:

##### Ufficio Segreteria:

- 1 Segretario Comunale (vedi Convenzione nell'ambito della Gestione Associata con Comune di Mezzana)
- 1 coadiutore amministrativo CAT B – livello evoluto a tempo indeterminato - 36h/sett.;

##### Ufficio servizi generali. Demografici e provveditorato

- 1 Collaboratore amministrativo CAT. C – livello evoluto - con contratto a tempo indeterminato – 36h/sett.;

L'ufficio è in gestione associata con il Comune di Mezzana.

##### Ufficio Polizia Municipale:

- 1 Agente di polizia municipale CAT C. – livello base - con contratto a tempo indeterminato - 36h/sett.;

##### Ufficio Ragioneria - Personale:

- 1 Assistente di ragioneria CAT C. – livello base - con contratto a tempo indeterminato e part time (32h/sett); L'ufficio è in gestione associata con il Comune di Mezzana.

##### Ufficio entrate:

- 1 Collaboratore di ragioneria CAT. C – livello evoluto - con contratto a tempo indeterminato – 36h/sett.;

L'ufficio è in gestione associata con il Comune di Mezzana

##### Ufficio Tecnico:

- 1 collaboratore tecnico CAT C. – livello evoluto – con contratto a tempo indeterminato 36h/sett. che svolge l'attività relativa a Ufficio Lavori Pubblici - Reti - Strade e Parchi verde pubblico
- 1 Assistente tecnico CAT C. – livello base – con contratto a tempo indeterminato (36h/sett.) che si occupa delle attività inerenti l'Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata - Ufficio Ambiente e Patrimonio
- 2 Operai qualificati CAT B. – livello base – con contratto a tempo indeterminato (36h/sett.);

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

Si rappresenta che il presente Piano prende in considerazione esclusivamente i processi critici direttamente gestiti. A tal fine si sottolinea che tra questi non possono figurare quelli relativi ai seguenti servizi resi alla cittadinanza:



- Tributi – limitatamente alla gestione per l'applicazione della T.I.A. (Tariffa di igiene ambientale) in forza della Convenzione approvata dal Consiglio Comunale con deliberazione n° 47 dd. 29.11.2021 avente ad oggetto "Approvazione schema di convenzione relativa al "Servizio di applicazione della tariffa di cui all'art. 1 – comma 668 della L. 27.12.2013 n° 147 e del D.P.R. n° 158/1999" (applicazione della tariffa relativa alla gestione dei rifiuti urbani).

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

- 1) Servizio di Raccolta e smaltimento rifiuti – in forza della delega all'attuazione del servizio a favore della Comunità della Valle di Sole che lo gestisce a favore di tutti i Comuni della Valle di Sole.
- 2) Sgombero neve mediante affido a ditte private dotate di idonea attrezzatura ed operanti nel settore, con competenza suddivisa nelle tre Frazioni in cui è ripartito il Comune di Commezzadura;
- 3) Gestione e riscossione Canone Patrimoniale di concessione o esposizione pubblicitaria: componente riferita alla diffusione di messaggi pubblicitari, pubbliche affissioni mediante affido alla ditta I.C.A. S.R.L. di La Spezia giusta deliberazione di della Giunta Comunale n. 127 dd. 27/12/2021 e relativo contratto Rep. n. Atti Privati n. 37/2022 con decorrenza 01.01.2022 e scadenza al 31.12.2026.
- 4) Servizio Ski bus di Valle in convenzione con la Comunità della Valle di Sole, Ente Capofila e i Comuni della Valle, affidato a Trentino Trasporti Spa Società in house, giusta deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 di data 07.12.2023;
- 5) Servizio Ski bus interno "Daolasa – Almazzago" per la stagione invernale 2023/2024 affidato a Trentino Trasporti Spa Società in house, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 96 di data 28.11.2023;

Attualmente il servizio di segreteria comunale è svolto sulla base di specifica convenzione con il Comune di Mezzana (Capo convenzione) e vede la presenza del Segretario Comunale individuato nel dott.ssa Michelotti Monica; in ogni caso il presente Piano ricomprende i processi, i rischi e le azioni relativi all'intero servizio di segreteria, limitatamente all'attività svolta dal Segretario in questo Comune. Il concreto avvio delle Gestioni Associate dei servizi attuato nell'anno 2016, non ha tuttavia portato alla gestione dei processi, rischi ed azioni da parte del Comune Capo convenzione, Conseguentemente ogni singolo Comune rimane titolare della gestione dei rispettivi processi, rischi ed azioni amministrative.

Si ribadisce in ogni caso che le ditte chiamate a svolgere incarichi o servizi in favore di questo Ente devono attenersi alle disposizioni di cui al "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" approvato con D.P.R. 62/2013 nonché a quanto in esso contenuto, tenuto conto che le norme in materia di "Prevenzione della corruzione" e "Trasparenza e tracciabilità" trovano applicazione, oltre che per i dipendenti del Comune, anche per i "Consulenti, collaboratori esterni, prestatori d'opera e/o professionisti, fornitori e terze parti, in forza di specifiche clausole da inserire obbligatoriamente nei contratti". (vedi deliberazione Giuntale n° 58 dd. 19.12.2016 ad oggetto "Approvazione definitiva del nuovo "Codice di Comportamento dei Dipendenti").

### 2.3.3 Le aree a rischio corruzione

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene "identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)".

Tale "macrofase" si compone di tre (sub) fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

#### **Identificazione eventi rischiosi**



Nella fase di identificazione l'obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Per individuare gli "eventi rischiosi" è necessario: definire l'oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT. processo.

L'oggetto di analisi è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. Dopo la "mappatura", l'oggetto di analisi può essere: l'intero processo; ovvero le singole attività che compongono ciascun Secondo l'Autorità, "Tenendo conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, l'oggetto di analisi può essere definito con livelli di analiticità e, dunque, di qualità progressivamente crescenti".

Tecniche e fonti informative: per identificare gli eventi rischiosi "è opportuno che ogni amministrazione utilizzi una pluralità di tecniche e prenda in considerazione il più ampio numero possibile di fonti informative". Le tecniche applicabili sono molteplici, quali: l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste e gli incontri con il personale, workshop e focus group, confronti con amministrazioni simili (benchmarking), analisi dei casi di corruzione, ecc. A questo proposito si precisa che sono state applicate principalmente le seguenti metodologie:

- i risultati dell'analisi del contesto;
- le risultanze della mappatura;
- l'analisi di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato in altre amministrazioni o enti simili;

Una volta individuati gli eventi rischiosi, questi devono essere formalizzati e documentati nel PTPCT. Analisi del rischio

**L'analisi del rischio** è stata effettuata tramite due strumenti:

- l'analisi dei fattori abilitanti, cioè l'analisi dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione e
- la stima del livello di esposizione al rischio, cioè la valutazione del rischio associato ad ogni processo o attività.

Le aree di rischio corruzione comuni e trasversali a tutti i settori:

A) Area acquisizione e progressione del personale:

1. Reclutamento;
2. Progressioni di carriera;
3. Conferimento di incarichi di collaborazione.

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture:

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
3. Requisiti di qualificazione;
4. Requisiti di aggiudicazione;
5. Valutazione delle offerte;
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
7. Procedure negoziate;
8. Affidamenti diretti;
9. Revoca del bando;
10. Redazione del cronoprogramma;
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto;



12. Subappalto;
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'anno;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'anno e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'anno;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'anno e nel contenuto.

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'anno;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'anno e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'anno;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'anno e nel contenuto.

## 2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo

I fattori abilitanti, non solo consentono di individuare per ciascun processo le misure specifiche più appropriate per prevenire i rischi, ma in relazione al loro grado di incidenza sui singoli processi contribuiscono altresì alla corretta determinazione della loro esposizione al rischio

Pertanto seguendo le indicazioni del PNA 2019 sono stati individuati i seguenti fattori abilitanti e per ciascuno di essi è stato previsto un percorso guidato per analizzare la loro incidenza su ogni singolo processo.

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.

Il grado di incidenza di ciascun fattore abilitante è stato determinato mediante l'utilizzo di una scala di misurazione ordinale articolata in BASSO (in caso di risposta n. 1), MEDIO (in caso di risposta n. 2) e ALTO (in caso di risposta n. 3).



L'incidenza complessiva di tutti fattori abilitanti su ciascun processo è stata successivamente determinata utilizzando il concetto statistico della "moda", cioè attribuendo il valore che si è presentato con maggiore frequenza. Nel caso di più valori presenti con la stessa frequenza si è preferito scegliere quello più alto per evitare la sottostima del rischio.

Il secondo strumento di analisi del rischio, comunque correlato al primo, è servito per definire il livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi. Tale attività è stata importante per individuare i processi e le attività su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

L'ente ha deciso di procedere, come suggerito dal PNA 2019, con un approccio valutativo correlato all'esito dell'indagine sui fattori abilitanti. Attività che ha portato poi alla concreta misurazione del livello di esposizione al rischio e alla formulazione di un giudizio sintetico. I criteri indicativi della stima del livello di rischio, tradotti operativamente in "indicatori di rischio" sono base per la discussione con i dirigenti/responsabili competenti e sono in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti. Individuazione degli indicatori, misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico. Anche il secondo strumento di analisi del rischio, comunque correlato al primo, è servito per definire completamente il livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi. Tale attività è stata importante per individuare i processi su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT. Gli indicatori di rischio utilizzati sono stati individuati seguendo le indicazioni del PNA 2019 e anche in questo caso è stato previsto un percorso guidato per misurare il livello del rischio.

**Formulazione di un giudizio sintetico** Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili dei fattori abilitanti e degli indicatori di rischio e aver proceduto all'elaborazione del valore sintetico di ciascun indicatore, come specificato in precedenza, si è proceduto alla definizione del livello di rischio di ciascun processo attraverso la combinazione logica dei due fattori. secondo i criteri indicati nella tabella seguente: L'allegato – analisi dei rischi riporta la valutazione complessiva del livello di esposizione.

**Ponderazione del rischio** La ponderazione del rischio ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e la priorità di trattamento dei rischi. Si è ritenuto di assegnare la massima priorità ai processi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio ALTO procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione, prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione complessiva di rischio ALTO e MEDIO.

**Trattamento del rischio** La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione sulle priorità di trattamento. Per misura si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o ridurre il livello di rischio. Le misure sono classificate in "generali", che si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera Amministrazione e "specifiche" laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio. Le misure, sia generali che specifiche, sono state puntualmente indicate, descritte e ripartite per singola area di rischio nell' allegato individuazione e



programmazione misure. Le principali misure generali individuate dal legislatore (a suo tempo denominate obbligatorie) sono riassunte nelle schede allegare al PNA 2013 alle quali si rinvia per i riferimenti normativi e descrittivi. Alcune di queste misure (trasparenza, formazione, codici di comportamento e obbligo di astensione) vanno applicate a tutti i processi individuati nel catalogo allegato al presente piano e da tutti i soggetti coinvolti negli stessi.

## 2.3.5 Misure di carattere generale

Si riportano di seguito le misure organizzative di carattere generale che l'Amministrazione Comunale intende mettere in atto, in coerenza con quanto previsto dalla L. 190/2012 e con la propria dimensione organizzativa.

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

La formazione del personale costituisce uno degli strumenti fondamentali per la messa a punto di un'efficace strategia di prevenzione della corruzione; una formazione adeguata consente, infatti, di fornire a tutto il personale la necessaria conoscenza delle leggi e delle procedure di prevenzione della corruzione e delle modalità per riconoscere e gestire i segnali di allarme.

Anche il PNA 2019, in continuità con i PNA e gli Aggiornamenti che lo hanno preceduto, suggerisce agli enti di strutturare la formazione in due ambiti:

- uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità;
- uno specifico rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. Infine, il PNA 2019 auspica che la formazione sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni e costruisca capacità tecniche e comportamentali nei dipendenti pubblici.

Saranno programmati nel triennio 2024-2026, grazie alla collaborazione progettuale del Consorzio dei Comuni, ulteriori interventi formativi obbligatori per il personale e per gli amministratori sulle tematiche della trasparenza, dell'integrità e dell'accesso civico, sia dal punto di vista della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nel Piano che dal punto di vista valoriale, in modo da accrescere la consapevolezza del senso etico nell'agire quotidiano nell'organizzazione e nei rapporti con l'utenza.

**Controlli interni** La legge regionale 15 dicembre 2015, n. 31 ha adeguato l'Ordinamento dei Comuni della Regione Trentino - Alto Adige alle disposizioni in materia controlli interni introdotte nel Testo unico enti locali (D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 ) dal decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli Enti Territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012", convertito con modificazioni dall'articolo 1, comma 1, della legge 7 dicembre 2012, n. 213.



Con deliberazione di Consiglio comunale n. 8 dd. 25.02.2016 è stato approvato il Regolamento per la disciplina del sistema dei controlli interni.

Costituiscono principi generali sui quali si basa l'attività di controllo interno i canoni di legalità, di rispondenza al pubblico interesse e di efficienza; in particolare, di tali canoni costituiscono espressione i seguenti obblighi da osservarsi da parte dei soggetti che operano nell'amministrazione o per conto della stessa:

- di uniformare l'attività al rispetto della legge, delle disposizioni statutarie e regolamentari, allo scopo di assicurare la legittimità, la correttezza e la regolarità dell'azione dell'Ente nell'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, nei contratti e nell'attività di diritto privato;
- di assicurare che l'attività sia efficacemente diretta al conseguimento degli obiettivi e dei risultati attesi;
- di utilizzare strumenti telematici per l'effettuazione di ogni forma di comunicazione, salvo che tale utilizzo non sia possibile per circostanze obiettive;
- di assicurare la trasparenza, l'accesso civico e l'accesso ai documenti come stabilito dalla vigente normativa, fermi restando i limiti e i divieti di divulgazione e le cautele da adottare nei casi contemplati;
- di rispettare i tempi del procedimento amministrativo.

Il sistema dei controlli interni costituisce dunque un fondamentale strumento di attuazione dei principi di buon andamento ed imparzialità della amministrazione di cui all'art. 97 della Costituzione, e svolge anche la funzione di supporto nella prevenzione del fenomeno della corruzione.

**Rotazione ordinaria del personale** 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. È 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.

Rispetto a quanto auspicato e suggerito dalla normativa in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, si rileva la materiale impossibilità di procedere in tal senso alla luce dell'esiguità della propria dotazione organica.

Si fa presente che nel corso dell'anno 2023 sono avvenuti parecchi avvicendamenti di personale negli uffici del Comune di Mezzana in seguito a dimissioni varie. Questa situazione storica ha reso di fatto realizzati gli effetti della "rotazione ordinaria".

L'Amministrazione comunale si impegna a mettere in atto delle misure alternative come, ad esempio, a valutare nel medio periodo la possibilità di rinforzare attraverso specifici interventi formativi e laddove possibile una parziale fungibilità degli addetti nei processi a contatto con la cittadinanza. Si cercherà di sopperire a tale impossibilità tramite il rinforzo dell'attività di controllo così come evidenziata nello specifico nelle azioni messe in campo nella seconda parte del presente Piano.

L'impegno si estenderà anche a sviluppare modalità operative che permettano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio, per favorire la trasparenza "interna" delle operazioni. L'aspetto formativo si ritiene essenziale per il mantenimento e lo sviluppo del Piano nel tempo, pertanto, dato atto che la L. 190/2012 attribuisce particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio, si presta – relativamente alla formazione - particolare attenzione alle tematiche della trasparenza e della integrità, sia dal punto di vista della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nel Piano che dal punto di vista valoriale, in modo da accrescere sempre più lo sviluppo del senso etico.

**Rotazione straordinaria del personale** L'istituto della rotazione "straordinaria" costituisce misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La legge prevede, infatti, la rotazione "del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

La rotazione straordinaria costituisce quindi un provvedimento adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale e/o disciplinare, con applicazione circoscritta alle sole "condotte di natura corruttiva", le quali, creando un maggiore danno all'immagine di imparzialità dell'Amministrazione, richiedono una valutazione immediata.

Nel codice di comportamento è previsto l'obbligo per i dipendenti di comunicare all'ente la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio per condotte di natura corruttiva.

In caso di applicazioni di procedimenti sanzionatori, di qualsiasi natura, della disciplina prevista nei Piani si dovrà valutare la rotazione degli incarichi in relazione ai poteri di nomina previsti dalla legge (impregiudicati i profili disciplinari):

- per i Responsabili di Ufficio il Sindaco;
- per il personale i Responsabili di Ufficio.

In questo senso, il RPCT segnalerà:



- al Sindaco le sanzioni applicate ai Responsabili di Ufficio;
- ai Responsabili di Ufficio per il personale assegnato.

I Responsabili di ufficio hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente al RPCT l'avvio di procedimenti disciplinari o di fatti di rilievo attinenti alle materie del PTPC a carico del personale assegnato.

Nello specifico il RPCT dovrà assicurare l'applicazione di tale misura conformemente a quanto previsto in merito da ANAC con delibera n. 215 di data 26.03.2019 ("Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001"), con particolare riguardo:

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

**Obblighi di trasparenza** Il D.lg. 33/2013 definisce la trasparenza come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

L'Amministrazione si impegna – partendo da quanto indicato nell'art. 1 comma 9 della L. 190/2012 – a applicare operativamente le prescrizioni in tema di trasparenza secondo quanto previsto dall'art.7 della Legge regionale 13 dicembre 2012, n. 8 (Amministrazione Aperta), così come modificata dalla Legge Regionale 29 ottobre 2014 n.10, tenendo altresì conto delle disposizioni specifiche in materia adottate in sede provinciale ai sensi dell'articolo 59 della legge regionale 22 dicembre 2004, n. 7.

Tutti gli uffici comunali dovranno dare attuazione agli obblighi di trasparenza di propria competenza di cui all'allegato "Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente" e disciplinati dal d.lgs. n. 29 33/2013, così come novellato dal d.lgs. n. 97/2016.

Per quanto concerne le modalità di gestione e di individuazione dei flussi informativi relativamente agli obblighi di pubblicazione nelle pagine del sito istituzionale, "Amministrazione Trasparente", sono individuati nell'allegato "Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente"; per ogni singolo obbligo, il riferimento normativo, la descrizione dell'obbligo di pubblicazione, i soggetti responsabili delle singole azioni (produzione, trasmissione, pubblicazione e aggiornamento), la durata e le modalità di aggiornamento.

Per garantire la corretta e puntuale attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'allegato, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, provvederà ad effettuare almeno un monitoraggio annuale sulla base della griglia elaborata dall'ANAC – delibere n. 1309 e n. 1310/2016 e vigilerà sull'aggiornamento delle pagine della sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito istituzionale, oltre che sull'albo telematico.

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

Laddove il D.lg. 33/2013 non menzioni in maniera esplicita la data di pubblicazione e, conseguentemente di aggiornamento, viene in evidenza quanto precisato in via generale nell'art. 8,



commi 1 e 2, dovendo quindi intendersi che l'amministrazione sia tenuta alla pubblicazione e, di conseguenza, a un aggiornamento tempestivo. Considerato come il PNA 2018 sulla questione abbia valutato opportuno non vincolare in modo predeterminato le amministrazioni ma abbia preferito rimettere all'autonomia organizzativa degli enti la declinazione del concetto di tempestività in base allo scopo della norma e alle caratteristiche dimensionali di ciascun ente, si ritiene di interpretare il concetto di tempestività e fissare un termine semestrale secondo i principi di ragionevolezza e responsabilità, idonei ad assicurare, nel rispetto dello scopo della normativa sulla trasparenza, la continuità, la celerità e l'aggiornamento costante dei dati.

Come ricordato dal PNA 2019 e come evidenziato anche dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 20/2019, occorrerà operare un bilanciamento tra il diritto alla riservatezza dei dati personali, inteso come diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona, e quello dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenute dalle pubbliche amministrazioni.

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

Anche nell'Atto di indirizzo del Comune sono previsti gli obblighi di pubblicazione in capo ai rispettivi Uffici.

La scheda degli obblighi di pubblicazione è comprensiva dell'aggiornamento in tema di contratti pubblici come previsto dall'allegato al PNA 2022 n. 9.

**Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)** Il RPCT si è impegnato ad applicare effettivamente la normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui all'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 e della legge n. 197/2017, attraverso la definizione della procedura da adottare e la divulgazione della stessa sia ai dipendenti che ai soggetti esterni.

Con determinazione del Responsabile Area Segreteria Generale n. 12 di data 23.01.2024 si è proceduto ad adottare la piattaforma fornita dal Consorzio dei Comuni Trentini per ottemperare all'obbligo di utilizzare un sistema che garantisca l'anonimato del denunciante.

Il sito è raggiungibile al seguente indirizzo <https://comunecommezzadura.cctwhistleblowing.it/>

**Il Codice di comportamento** L'Amministrazione si è impegnata ad adottare le misure che garantiscano il rispetto dei principi dettati dalle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, non solo da parte dei propri dipendenti, ma anche, laddove compatibili, da parte di tutti i collaboratori dell'amministrazione, dei titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione così come recepiti in sede di Autonomia provinciale e regionale. Nei modelli



di lettera di invito e nei capitolati d'appalto si fa riferimento all'obbligo di osservanza del codice di comportamento del Comune che è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 7 di data 24.01.2023.

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

**Incarichi extraistituzionali** Il cumulo in capo ad un medesimo dipendente di incarichi conferiti dall'Amministrazione può comportare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con il rischio che l'attività possa essere indirizzata verso fini privati o impropri. Infatti, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extraistituzionali, da parte del dipendente può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. Per tale ragione, il conferimento operato direttamente dall'Amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività di impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della Pubblica Amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

L'Amministrazione si è quindi impegnata a:

- dare pubblicità alle 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 Ufficio 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 (regioni, province e comuni), ma anche negli enti di diritto privato che sono controllati da una pubblica amministrazione, nuovo comma 16-ter dell'articolo 53 del d.lgs. N. 165 del 2001).
- adottare misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190, anche alla luce delle conclusioni del tavolo tecnico esplicitate nel documento contenente "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti" e delle conseguenti indicazioni della Regione T.A.A. esplicitate con circolare n.3/EL del 14 agosto 2014.

La procedura per richiedere l'autorizzazione allo svolgimento di un incarico extra-istituzionale è disciplinata dal Regolamento organico del personale dipendente.

**Coinvolgimento degli stakeholder: ascolto e dialogo con il territorio** Si intende coinvolgere gli stakeholders attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di apposito avviso per le eventuali osservazioni/opposizioni al piano approvato dalla Giunta comunale.

Infine, per quanto concerne l'aspetto formativo – essenziale per il mantenimento e lo sviluppo del Piano nel tempo, si ribadisce come - in linea con la Convenzione delle Nazioni unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2003, la L.



190/2012 attribuisce particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio, per cui è prevista, in occasione della predisposizione del Piano della formazione, particolare attenzione alle tematiche della trasparenza e della integrità, sia dal punto di vista della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nel Piano che dal punto di vista valoriale, in modo da accrescere sempre più lo sviluppo del senso etico.

**Rispetto della normativa sulla scelta del contraente** In assenza di precedenti critici, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto puntuale della normativa di dettaglio e delle Linee guida espresse da ANAC, anche attraverso l'utilizzo della Centrale di committenza Provinciale e degli strumenti del mercato elettronico provinciale (CONTRACTA) e nazionale (CONSIP – MEPA). **Rispetto della normativa sulla pianificazione territoriale** In assenza di precedenti critici, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto puntuale della normativa di dettaglio, prevedendo apposite misure.

**Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi** La disciplina generale in materia di conflitto di interessi è di particolare rilievo per la prevenzione della corruzione. Il legislatore è intervenuto mediante disposizioni all'interno sia del codice di comportamento per i dipendenti pubblici, sia della legge sul procedimento amministrativo (anche la Legge provinciale sul procedimento amministrativo), in cui sono previsti l'obbligo per il dipendente/responsabile del procedimento di comunicare la situazione in conflitto e di astenersi. Inoltre con il D.Lgs. n. 39/2013, attuativo della L. n. 190/2012, sono state predeterminate fattispecie di incompatibilità e inconfiribilità di incarichi per le quali si presume un periodo di "raffreddamento". Anche il codice dei contratti all'art. 42 prevede specifica norma in materia, anche avendo riguardo all'esigenza di garantire la parità di trattamento degli operatori economici.

Il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare un provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali hanno l'obbligo di astensione nel caso di conflitto di interesse, anche potenziale e in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza"; inoltre per i medesimi soggetti è previsto un dovere di segnalazione della situazione di conflitto di interesse. Si tratta di una misura di prevenzione che si realizza mediante l'astensione della partecipazione alla decisione del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e controinteressati.

I dipendenti del Comune dovranno segnalare per iscritto l'eventuale potenziale conflitto di interesse al Responsabile dell'Ufficio/segretario comunale, il quale valuterà se la situazione realizza un conflitto idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il Responsabile dell'Ufficio/segretario comunale valuterà la situazione e risponderà per iscritto al dipendente, sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentano comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato ad altro dipendente, ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile del servizio dovrà evocare a sé ogni compito relativo al procedimento.

L'obbligo di astensione è anche previsto all'art. 7 del Codice di comportamento del Comune e verrà resa specifica dichiarazione nel testo dei provvedimenti amministrativi da parte del dipendente incaricato alla relativa istruttoria.



Gli strumenti operativi adottati dal comune per la gestione del conflitto di interesse sono costituiti principalmente dalle dichiarazioni che vengono rilasciate dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti all'atto dell'assegnazione dell'ufficio, dell'incarico di commissario in concorsi/selezioni pubbliche, dell'incarico in commissione di gara d'appalto.

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

Nell'adempimento si procederà a seguire la Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili".

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

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

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

Si attiva la procedura di contestazione, garantendo la partecipazione procedimentale con la "comunicazione di avvio del procedimento" e la segnalazione all'ANAC, a seguito dell'accertamento delle violazioni del D.Lgs. n. 39/2013. La procedura è distinta in due fasi:

1. di tipo oggettivo, con l'accertamento (positivo) della fattispecie di violazione (questo è riferito all'atto di nomina) e la connessa dichiarazione della nullità della nomina (atto obbligatorio privo di discrezionalità rivolto al soggetto nominato). Il procedimento differenzia la posizione del soggetto destinatario della contestazione (ex art. 15), da quello che ha proceduto alla nomina: la comunicazione di avvio del procedimento di contestazione (con l'elencazione degli elementi di fatto e della norma violata) viene rivolta al soggetto nominato che potrà presentare memorie ed osservazione (in un termine ritenuto congruo), e notiziato l'organo che ha provveduto alla nomina.

2. di tipo soggettivo, con la valutazione dell'elemento psicologico (cd. colpevolezza, sotto il profilo del dolo o della colpa, anche lieve) in capo all'organo che ha conferito l'incarico per l'applicazione della sanzione inibitoria (sospensione del potere di nomina, ex art. 18), a seguito di conclusione di un ulteriore procedimento, distinto da quello precedente, con il quale si procede al



contraddittorio per stabilire i singoli apporti decisori, ivi inclusi quelli dei componenti medio tempore cessati dalla carica (è esente da responsabilità l'assente, il dissenziente e l'astenuto).

Su quest'aspetto, viene evidenziato che la disciplina sembra non richiede la sussistenza dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa, prevedendo un automatismo della sanzione all'accertamento della violazione. Tuttavia l'Autorità esige – in ogni caso - una verifica molto attenta dell'elemento psicologico in relazione alle gravi conseguenze dell'applicazione della sanzione, ma soprattutto in relazione ai profili di costituzionalità dell'intero procedimento per contrasto con i principi di razionalità, parità di trattamento e i principi generali in materia di sanzioni amministrative (applicabili in base all'art. 12 della Legge n. 689/81) e per violazione del diritto di difesa e del principio di legalità dell'azione amministrativa (ex artt. 24 e 97 Cost.), oltre a porsi in evidente contrasto anche con i principi della convenzione EDU (ex art. 6, "Diritto a un equo processo").

Per quanto riguarda l'**INCOMPATIBILITÀ**: In questa ipotesi, il RPCT avvia un solo procedimento di contestazione all'interessato dell'incompatibilità accertata (accertamento di tipo oggettivo): dalla data della contestazione decorrono i 15 giorni, che impongono, in assenza di una opzione, l'adozione di un atto "dovuto" con il quale viene dichiarata la decadenza dall'incarico.

SI RIPORTA UNA FAQ ANAC: «9.7 Da chi deve essere attivato il procedimento di contestazione di una ipotesi di incompatibilità o inconfiribilità, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 39 del 2013? Nel caso in cui si debba procedere, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013, alla contestazione di una ipotesi di incompatibilità o inconfiribilità prevista dal citato decreto legislativo, il procedimento deve essere avviato dal responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente presso il quale è stato conferito l'incarico o è rivestita la carica che ha dato luogo all'incompatibilità. Il principio deve valere con il solo limite del caso in cui l'incompatibilità è sopravvenuta a seguito dell'elezione o della nomina a carica di componente di organo di indirizzo politico. In questo caso, infatti, anche se la situazione può essere rilevata dal responsabile della prevenzione della corruzione presso l'amministrazione o l'ente cui si riferisce la carica, la decadenza non può che rilevare con riferimento all'incarico amministrativo e conseguentemente coinvolgere anche il relativo responsabile della prevenzione della corruzione. Parole chiave per la ricerca: Anticorruzione – contestazione – d.lgs. n. 39/2013 – art. 15, d.lgs. n. 39/2013».

A completare il disegno istruttorio, il RPCT segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del d.lgs. n. 33/2013:

- a. all'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- b. all'Autorità Garante della Concorrenza e del M(AGCM), ai fini dell'esercizio delle funzioni in materia di conflitto di interessi;
- c. alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

In ragione della doverosa attività di vigilanza (anche con riferimento all'attività dell'A.N.AC.), si può sostenere che i termini di conclusione del procedimento debbano essere predefiniti (90 giorni salvo sospensioni e/o proroghe). Questo ultimo aspetto, in considerazione che il procedimento sanzionatorio affidato ad una pubblica amministrazione e regolato dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, ha caratteristiche speciali che lo distinguono dal procedimento amministrativo come disciplinato dalla legge 7 agosto 1990, n. 241; tali caratteri impongono la perentorietà del termine per provvedere, al fine di assicurare l'effettività del diritto di difesa.



Definito il sistema sanzionatoria, prima di effettuare la nomina si dovrà acquisire dal soggetto individuato, mediante autocertificazione (ex art. 76 del D.P.R. n. 445/2000), una dichiarazione contenente:

- a) insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità individuate dallo D.Lgs. n. 39/2013;
- b) assenza di conflitto di interessi e/o cause ostative all'incarico;
- c) assenza di procedimenti penali, ovvero elencazione di procedimenti penali pendenti;
- d) eventuali condanne subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione;
- e) elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal dichiarante, anche con riferimento al triennio precedente all'anno di riferimento per la nomina.

La dichiarazione e l'istruttoria sarà oggetto di verifiche e/o controllo). In caso di accertata inconferibilità, il potere sostitutivo - per le nomine - viene così esercitato:

- a. procede per il Sindaco il Vicesindaco;

Si richiama, ai fini istruttori, la Delibera ANAC n. 1198 del 23 novembre 2016 "Delibera concernente l'applicazione dell'art. 20 d.lgs. 39/2013 al caso di omessa o erronea dichiarazione sulla insussistenza di una causa di inconferibilità o incompatibilità" ove si trattano i rapporti tra "dichiarazione mendace" e "omessa dichiarazione":

1. in riferimento alla prima questione, si deve escludere la possibilità di equiparare la omessa dichiarazione alla falsa dichiarazione, in ragione del fatto che tali fattispecie sono dal legislatore tipizzate e sanzionate diversamente. Se, come si è evidenziato, la omissione della dichiarazione comporta, in modo automatico, l'inefficacia della nomina, tuttavia si deve escludere qualsiasi correlazione automatica fra la omissione e falsa dichiarazione. La dichiarazione, infatti, può essere "mendace" quando il nominando ometta di segnalare cause di inconferibilità di cui sia a conoscenza, ma può anche non esserlo, fondandosi sul suo personale convincimento che la situazione in cui si trova non costituisca causa di inconferibilità (cfr. delibera n. 67/2015);
2. quanto alla seconda questione, la dichiarazione di non inconferibilità resa non all'atto del conferimento dell'incarico, ma in un tempo successivo ha l'effetto di rendere la nomina efficace, ma solo a partire dalla data della dichiarazione tardiva, e non ab initio. Gli errori materiali contenuti nelle dichiarazioni (anche nella parte relativa alla datazione dell'atto) sono correggibili secondo i principi generali.

**Il pantouflage** Il pantouflage, è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla L. 190/2012 tramite l'inserimento all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 del co. 16-ter, il quale prevede il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La finalità della norma è quindi duplice: da una parte disincentivare i dipendenti dal precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui entrano in contatto durante il periodo di servizio, dall'altra ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, con la prospettiva per il dipendente di un'amministrazione di un'opportunità di assunzione o incarico una volta cessato il servizio.



ANAC ha inoltre precisato che il divieto vada applicato non solo ai dipendenti a tempo indeterminato, ma si estenda anche ai soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo. Infatti la non estensione del divieto anche a questi ultimi sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche.

## 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 il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici Organizzazione:

#### Area Attività tecniche

- Ufficio Lavori Pubblici - Reti - Strade e Parchi verde pubblico
- Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata - Ufficio Ambiente e Patrimonio

#### Polizia Municipale

- Polizia Municipale

#### Segreteria

- Segreteria

#### Entrate e Attività sociali

- Entrate Extratributarie
- Entrate Tributarie

#### Servizi generali, demografici e provveditorato

- Attività Economiche
- Gestione Patrimonio Boschivo
- Protocollo
- Servizi Demografici

#### Finanziaria Programmazione e Controllo

- Bilancio
- Programmazione, fiscalità, personale e controllo

Si evidenzia che risultano attualmente in vigore le seguenti convenzioni GOA tra i Comuni di Commezzadura e di Mezzana:

1. Convenzione Quadro Intercomunale delle funzioni comunali fondamentali;
2. Convenzione per lo svolgimento del servizio di segreteria;
3. Convenzione Area Servizi Generali, Demografici e Provveditorato;
4. Convenzione Area Attività Sociali;
5. Convenzione Area Entrate;
6. Convenzione Area Attività Economiche e Patrimonio Boschivo;



## 7. Convenzione Area Finanziaria, Programmazione e Controllo;

### CENTRI DI RESPONSABILITA'

I seguenti Centri di responsabilità sono stati stabiliti nel piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 17.01.2024

#### **UFFICIO: SEGRETERIA COMUNALE**

**Segretario Comunale della Gestione Associata Obbligatoria tra i Comuni di Commezzadura e di Mezzana.**

**Responsabile: Segretario Comunale in GOA**

**dott.ssa Monica Michelotti**

### Competenze e attività dell'Ufficio Segreteria Comunale

#### Missioni D.U.P. 2024-2025-2026:

**Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione**

**Missione 02 – Giustizia**

**Missione 03 – Ordine Pubblico e Sicurezza**

Il Segretario comunale esercita le proprie competenze nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge, dallo Statuto comunale, dai regolamenti e dal contratto di lavoro, avvalendosi dell'organico del Servizio di Segreteria Generale.

Alla segreteria generale compete il compito di programmazione e gestione, su indirizzo dell'Amministrazione, delle attività degli organi istituzionali, coordinando organicamente le tempistiche e le necessarie procedure.

Al Segretario comunale compete la funzione regolatoria dell'Ente e dei Controlli di regolarità amministrativa successiva.

Le principali funzioni assegnate al Servizio sono: segreteria degli organi di governo, supporto al Sindaco quale Presidente del Consiglio Comunale e alle commissioni consiliari, attività ed adempimenti attuativi del Piano Prevenzione Corruzione Trasparenza e del diritto di accesso nelle sue varie accezioni, predisposizione e aggiornamento dei regolamenti comunali di competenza, analisi e approfondimento degli atti normativi, statuari e regolamenti di interesse generale per l'Ente, cura delle incombenze connesse alla pubblicazione degli atti a termini di legge, all'invio ai capigruppo e ai servizi, anche esterni, competenti, alla loro raccolta, archiviazione e conservazione digitale, gestione della notificazione degli atti, anche esterni, adempimenti necessari e consulenza ai vari servizi in ordine alla formalizzazione dei contratti del Comune stipulati in forma di atto pubblico o scrittura privata autenticata, quasi tutti in modalità digitale, tenuta e cura dei repertori e degli atti soggetti a registrazione.

Il Servizio Segreteria Generale comprende le attività per la gestione delle funzioni istituzionali, del personale dipendente, dell'attività contrattuale del Comune, così delineate in sintesi

### ORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Al Segretario compete sulla base degli obiettivi della gestione fissati dall'Amministrazione, predisporre i programmi necessari a conseguirli, organizzare le risorse disponibili e impartire le direttive generali per conseguirli.

Per l'espletamento di tale compito il Segretario convoca al bisogno i Responsabili dei Servizi.

### FORMAZIONE

Compete al Segretario comunale favorire e predisporre ogni attività volta a migliorare la formazione del personale sotto ogni aspetto, in relazione ai compiti assegnati.



Compete proseguire, in collaborazione con l'Ufficio del Personale, con i corsi di formazione ed informazione con l'R.S.P.P. rivolti a tutti i dipendenti al fine di attuare la piena formazione in materia di prevenzione.

## **ATTUAZIONE CONVENZIONI**

Compete al Segretario comunale:

- individuare elementi di correzione delle convenzioni attuate cercando di riequilibrare eventuali squilibri operativi anche adottando provvedimenti in deroga alle convenzioni stesse, aventi carattere temporaneo per far fronte ad esigenze emergenziali prioritarie che di volta in volta dovessero emergere;
- perseguire la massima coesione e collaborazione tra il personale dipendente organicamente da diversi Enti ma funzionalmente operante per entrambi i Comuni in Gestione Associata dei Servizi;
- proporre le modifiche e/o predisporre nuove bozze di convenzione ai rispettivi Sindaci in Sede di Conferenza dei Sindaci volti a migliorare le convenzioni attuali o ampliare servizi da svolgere in Gestione Associata;

## **CONTROLLI INTERNI**

Coordinando il costituendo Nucleo Controlli Interni composto dal Segretario, e dai Responsabili degli Uffici Bilancio e Programmazione, Fiscalità, Personale e Controllo, dà attuazione al sistema dei controlli interni come definiti dal Codice degli Enti Locali e dal Regolamento comunale sui controlli interni. Il Regolamento dei controlli interni prevede che il Segretario svolga un'attività di controllo che coinvolge il Responsabile del Servizio finanziario e gli altri Responsabili degli Uffici comuni, attraverso la produzione di rapporti periodici ai responsabili al fine di introdurre eventuali modifiche procedurali, regolamentari per migliorare l'azione amministrativa. La parte preponderante delle attività riguarda il controllo successivo di regolarità amministrativa.

## **PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, E TRASPARENZA – DIRITTO DI ACCESSO EX L. 241/1990, CIVICO E GENERALIZZATO D.LGS. 33/2013**

Ai sensi della vigente normativa, nei comuni dove non ci sono cariche dirigenziali la figura del Responsabile della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza è in carico al Segretario Comunale.

Attività:

1) Redazione PIAO (sottosezione rischi corruttivi e trasparenza) e costante monitoraggio dell'attuazione delle misure contenitive del rischio e mantenimento dei controlli in materia di trasparenza attraverso la predisposizione di reportistica nei termini di legge finalizzata alla verifica dell'attuazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 e L.R. 10/2015. Il risultato atteso è la verifica dell'attuazione delle misure anticorruzione e l'attuazione delle disposizioni di cui al D.L. 33/2013.

2) Monitoraggio dei tempi dei procedimenti ad istanza di parte in esecuzione dell'art. 1, comma 9, lettera d) e comma 28 della L. 190/2012, nonché dell'art. 24, comma 2 del D.Lgs. 33/2013. Il risultato atteso è il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti ridotto alla metà.

Riscontra, analizza, esamina e, ricorrendone i presupposti, autorizza l'esercizio del diritto di accesso agli atti di cui alla legge 241/1990 oltre che l'esercizio del diritto di accesso civico semplice e generalizzato di cui all'art. 5 del D.Lgs. 33/2013.

## **SOCIETA' PARTECIPATE**

L'emanazione del D.Lgs. 175/2016 determina la necessità di rivedere il Piano di razionalizzazione delle società partecipate dal Comune. Dovrà essere attuata entro i termini previsti dalla normativa la verifica



annuale delle partecipazioni, con trasmissione dei relativi dati al Ministero delle Finanze tramite l'apposito applicativo a cura del Responsabile dell'Ufficio Programmazione, Fiscalità, Personale e Controllo.

## **PRIVACY**

Ferma restando la titolarità dei dati e le funzioni del Responsabile del Trattamento dei Dati, compete al Segretario Comunale, con il supporto operativo delle strutture, dare attuazione alla normativa in materia di tutela dei dati personali, e garantire, oltre che il corretto utilizzo degli stessi, le necessarie garanzie al fine di evitare trattamenti non conformi a quanto contenuto nel relativo Regolamento europeo

## **AREE DI COMPETENZA SPECIFICA**

Si occupa della direzione del personale addetto agli Uffici, compresa la ripartizione dei compiti e l'individuazione dei responsabili dei procedimenti, qualora non già specificati dal P.E.G. e/o dalla natura del procedimento stesso in relazione all'Ufficio di incardinamento del personale, e tutte le attività che la legge, lo statuto, i regolamenti e gli atti di organizzazione attribuiscono alla competenza del Segretario comunale.

Fornisce:

- supporto amministrativo agli organi comunali;
- supporto tecnico, operativo e gestionale per le attività deliberative degli organi istituzionali;
- supporto ai responsabili dei servizi per l'adozione degli atti gestionali di loro competenza, ivi compresa l'individuazione degli atti oggetto del diritto di accesso;
- supporto operativo ed amministrativo nella predisposizione di determinazioni e deliberazioni di competenza dei singoli responsabili dei servizi per ridurre errori, imprecisioni e prevenire contenziosi.

## **In materia di personale operativamente supportato dal Responsabile dell'Ufficio Programmazione, Fiscalità, Personale e Controllo:**

- Individua le posizioni di lavoro destinatarie dell'indennità per area direttiva;
- Individua e cura i procedimenti relativi alle posizioni e voci di salario accessorio come previsti dal vigente CCPL;
- Autorizza permessi per diritto allo studio, per esercizio del mandato elettivo;
- Concede congedo facoltativo per maternità;
- Astensione obbligatoria per maternità;
- Concessione aspettative;
- Autorizzazione indennità di maternità ai sensi della legge 1204/71;
- Autorizzazioni ed impegni di spesa (e relative liquidazioni) relative a:
  - Lavoro straordinario;
  - Missioni e trasferte;
  - Uso del proprio mezzo per ragioni di servizio;
  - Autorizzazione alla partecipazione a corsi di aggiornamento, informativi ecc.. indetti dal consorzio od altri Enti ed associazioni;
  - Pianificazione e attribuzione di tutte le indennità connesse al salario accessorio indennità mansioni rilevanti, Foreg, area direttiva relativi impegni di spesa (e liquidazione) per indennità, premi di produttività e simili al personale, con relativa determinazione degli importi;
- Autorizzazione congedo straordinario per cure;



- Autorizzazione svolgimento assemblea sindacale;
- Corresponsione di anticipi sullo stipendio;
- Concessione anticipo trattamento di fine rapporto (T.F.R.);
- Corresponsione T.F.R.;
- Valutazione periodo di prova;
- Competenze spettanti al personale a tempo determinato per ferie non godute;
- Sottoscrizione contratto individuale di lavoro;
- Procedure disciplinari ed irrogazioni sanzioni disciplinari e adozione atti previsti dal regolamento e dal vigente CCPL;
- Accettazione dimissioni volontarie;
- Attribuzione temporanea delle funzioni di responsabile del servizio;
- Individuazione dipendenti competenti a ricevere ed autenticare dichiarazioni sostitutive e copie di atti;
- Provvedimenti inerenti l'astensione obbligatoria e facoltativa per maternità;
- Aspettativa;
- Certificazioni;
- Funzioni temporanee di qualifica superiore;
- Esercizio di funzioni elettive presso enti autonomi territoriali;
- Motivi di famiglia;
- Certificazione dei servizi prestati alle dipendente del Comune;
- Assenza dal lavoro delle lavoratrici madri durante le malattie del figlio di età inferiore ai tre anni;
- Assenza facoltativa dal lavoro del lavoratore padre, in alternativa alla madre lavoratrice, fino a sei mesi entro il primo anno di vita del bambino e per malattia dello stesso di età inferiore a tre anni;
- Collocamento a riposo per raggiunti limiti di età;
- Collocamento a riposo per raggiunti limiti di servizio;
- Compensi per distribuzione certificati elettorali e per censimenti;
- Compensi ai componenti i seggi elettorali;
- Provvedimenti in ordine alla salute e sicurezza dei lavoratori (D.Lgs 81/2008) in qualità di datore di lavoro.
- Designazione degli addetti al servizio di prevenzione e protezione;
- Nomina del medico competente;
- Designazione dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, salvataggio e pronto soccorso;
- Competenze relative a visite mediche o medico - legali o per rinnovo idoneità sanitaria;
- Nomina del responsabile di sistema operativo informatico;
- Incarichi a esperti o consulenti per corsi di formazione del personale, o per richiesta di pareri legali o altri incarichi legali non concernenti la promozione o la resistenza all'interno di procedimenti giudiziari;
- Formazione del personale.

*Rimangono di competenza della Giunta il rimborso delle spese giudiziarie, legali e peritali in favore del personale e degli amministratori comunali.*

*Rimangono di competenza del Sindaco, sentita la Giunta comunale, stabilire l'articolazione dell'orario di servizio nonché l'orario di apertura al pubblico degli Uffici Comunali.*



Provvede all'Assunzione del personale dietro apposito atto di indirizzo politico-amministrativo da parte della Giunta ai sensi dell'art. 89 del C.E.L. comprese l'indizione della procedura, e la nomina delle commissioni, l'approvazione delle graduatorie.

Provvede all'assunzione del personale temporaneo, l'eventuale copertura di posti resisi temporaneamente vacanti tramite gestione di graduatorie valide o al bando di nuove selezioni.

Si occupa, **qualora non espressamente previsto nella competenza dell'Ufficio Programmazione, Fiscalità, Personale e Controllo e dell'Ufficio Istruzione e Ufficio Assistenza:**

- dell'organizzazione del personale, dell'analisi dei fabbisogni e delle verifiche di qualità;
- della tenuta dei registri, ferie, le malattie e i recuperi;
- applicazione del concetto di gestione per obiettivi e di controllo direzionale legato ai risultati;
- definizione delle modalità operative del Controllo: scadenze, frequenza di rilevazione, relazioni, report, indicatori quantitativi e qualitativi;
- definizione dei criteri oggettivi per la valutazione finale dei risultati;
- supporto all'Amministrazione per decisioni di rilievo strategico;
- definizione di parametri di riferimento e di criteri di valutazione dell'attività amministrativa e dei risultati della gestione affidata ai responsabili;
- fornisce assistenza nei rapporti con le organizzazioni sindacali in particolare per vertenze e trattative;
- conduce le trattative nella contrattazione decentrata salva diversa previsione degli accordi collettivi di comparto;
- assume la qualità di datore di lavoro e adotta i provvedimenti in ordine alla salute e alla sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, ad eccezione dei provvedimenti relativi all'acquisto dei D.P.I. e di quanto necessario per l'attivazione in condizioni di sicurezza dei cantieri comunali per i quali provvede il responsabile del competente ufficio tecnico comunale;
- Assume la funzione di responsabile della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza, provvede agli adempimenti di competenza connessi con la corretta gestione ed aggiornamento dei dati da inserire sul sito web comunale, con particolare riferimento alla sezione "Amministrazione Trasparente" avvalendosi delle risorse umane che prestano servizio nei diversi servizi comunali e nelle rispettive mansioni e competenze;
- Nelle materie devolute alla sua competenza rilascia le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;

**In materia attività tecniche:**

- Supervisione, monitoraggio e relazione delle attività dell'area tecnica al fine dell'eliminazione di ogni disfunzione, attività che possano aggravare i singoli procedimenti e realizzazione dei programmi dell'Amministrazione;
- Predisposizione di linee guida operative volte ad eliminare ogni possibile elemento amministrativo di disturbo dell'iter procedimentale;
- In materia di appalti fornisce consulenza e supporto nella gestione delle gare;
- Predisporre, in collaborazione con i singoli Responsabili degli Uffici Area Tecnica, la documentazione amministrativa di gara;



- Roga i contratti ove richiesto dalla Giunta ai sensi dell'art. 137 del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige approvato con L.R. 3 maggio 2018 n. 2;
- E' componente in qualità di testimone delle gare di appalto;

## In materia contrattualistica

Atti rogati dal Segretario Comunale all'uopo richiesto ai sensi dell'art. 137 del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige approvato con L.R. 3 maggio 2018 n. 2

Al Segretario Comunale, ai sensi del citato art. 137 del C.E.L., può essere richiesto di rogare gli atti nei quali risulta essere parte il Comune.

Gli atti che il Segretario Comunale può rogare sono gli atti redatti in forma di rogito notarile.

Gli atti dei quali è parte il Comune possono assumere le seguenti forme:

- 1) Atto pubblico;
- 2) Forma pubblica amministrativa;
- 3) Scrittura privata.

La forma dell'atto pubblico o della scrittura privata è necessariamente richiesta ai sensi dell'art. 1350 codice civile a pena di nullità per i seguenti atti (oltre ad altri espressamente elencati nel citato articolo): contratti che trasferiscono la proprietà di beni immobili, contratti che costituiscono, modificano o trasferiscono diritti reali di godimento (servitù prediali, uso, usufrutto, superficie, abitazione, enfiteusi), contratti che costituiscono la comunione dei diritti reali, contratti di locazione di beni immobili del comune per durata superiore a 9 anni, atti di divisione di beni immobili, transazioni ed altri atti specialmente indicati dalla legge.

L'art. 18, comma 1 del D.Lgs. 36/2023 prevede inoltre che *“Il contratto è stipulato, a pena di nullità, in forma scritta ai sensi dell'allegato I.1, articolo 3, comma 1, lettera b), in modalità elettronica nel rispetto delle pertinenti disposizioni del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, in forma pubblica amministrativa a cura dell'ufficiale rogante della stazione appaltante, con atto pubblico notarile informatico oppure mediante scrittura privata. In caso di procedura negoziata oppure per gli affidamenti diretti, mediante corrispondenza secondo l'uso commerciale, consistente in un apposito scambio di lettere, anche tramite posta elettronica certificata o sistemi elettronici di recapito certificato qualificato...”*.

## **RISORSE UMANE DISPONIBILI**

Le risorse umane assegnate all'Ufficio sono rappresentate da:

Segretario Comunale;

n. 1 collaboratore amministrativo C Evoluto;

n. 1 assistente amministrativo B Evoluto. All'Ufficio fa capo inoltre il Servizio di Polizia Locale.

## **OBIETTIVI SPECIFICI DI GESTIONE**

Gli obiettivi specifici vengono fissati dalla Giunta Comunale in relazione al contenuto dei documenti programmatici dell'ente, in particolare del DUP, del bilancio di previsione e relative variazioni.

Ulteriori obiettivi specifici sono inoltre oggetto di specifici atti di indirizzo adottati dalla Giunta Comunale per l'attuazione di singole, specifiche necessità

In linea programmatica generale, la Giunta affida i seguenti obiettivi specifici:



# COMUNE DI COMMEZZADURA

PROVINCIA DI TRENTO

PIAO 2024-2026

Obiettivo	Tempo
Aggiornamento modulistica e informative Privacy	2024
Protocollo verifica prove di evacuazione ai fini sicurezza	2024
Istituzione Nucleo Controlli Interni	2024
Coordinamento prove di evacuazione ai fini della sicurezza	2024
Predisposizione aggiornamento PIAO	2024
Aggiornamento formazione di base in materia di sicurezza	2024
Predisposizione modelli di determinazioni per le diverse procedure di acquisto	2024
Aggiornamento regolamento organico del personale dipendente	2024
Sostituzione Responsabile Ufficio bilancio	2024
Predisposizione scadenziario contratti, convenzioni, concessioni	2024
Attuazione ai fini normativi e degli incarichi ed appalti del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Commezzadura	2024



## AREA SERVIZI GENERALI DEMOGRAFICI E PROVVEDITORATO

*Convenzione GA approvata con deliberazione Giunta Comunale di Commezzadura n. 54 del 19 dicembre 2016 e di Mezzana n. 83 di data 20 dicembre 2016 e.*

**Ufficio Servizi demografici: Ente Capofila Mezzana**

**Ufficio Servizi Generali e Provveditorato: Ente Capofila Commezzadura**

## UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI

**Responsabile: Moser Rosanna**

### Missione D.U.P. 2024-2025-2026:

**Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione**

**Missione 99 – Servizi per conto di terzi**

Premessa:

i servizi demografici svolti dal comune (anagrafe, stato civile, elettorale, leva, giudici popolari, statistiche demografiche, rilascio carte d'identità, atti relativi al rilascio di passaporti), ricadendo in ambiti di competenza statale demandati dalla normativa vigente in capo ai Comuni, rimangono di stretta competenza comunale.

**I servizi Demografici** come sopra delineati riguardano funzioni di competenza statale ai sensi dell'art.14 del T.U. approvato con decreto legislativo n. 267/2000, delegate ai comuni che pertanto mantengono la titolarità dell'esercizio delegato.

Essendo servizi di competenza statale demandati ai singoli Comuni, non è possibile delineare autonomamente le rispettive competenze, in quanto la disciplina della materia è oggetto di riserva di legge.

Ciò significa che qualsiasi atto regolamentare e/o amministrativo (come il presente P.E.G.) non può modificare quanto disciplinato esclusivamente dalla legge statale o altro atto avente forza di legge (Decreto Legge e/o Decreto Legislativo).

Stante quanto sopra specificato pertanto i servizi demografici continuano ad essere di esclusiva competenza del singolo Comune associato in G.O.A., a differenza di tutti gli altri servizi comunali, NON possono costituire un unico ufficio comune ad entrambi gli Enti, ma solo una "gestione associata". Tale Gestione Associata in materia di Servizi demografici viene resa operativa attraverso lo strumento delle "deleghe sindacali incrociate" in materia di anagrafe e/o di stato civile (parere Consiglio di stato n. 5172/2010 richiamato dalla Circolare del Consorzio dei comuni del 18 ottobre 2016 n.p. PF/PE/lb).

Strumento delle 'deleghe sindacali incrociate' attuate giusti atti prot. n. 7117 e 7118 del 28 dicembre 2021 del Comune di Commezzadura approvate dal Commissariato del Governo per la Provincia di Trento, e prot. 7509 e 7510 di data 28 dicembre 2021 del Comune di Mezzana approvate dal Commissariato del Governo per la Provincia di Trento con provvedimento di data 30 dicembre 2021.

*Per gli altri servizi (elettorale, leva, giudici popolari, statistiche demografiche), si opera attraverso un "coordinamento associato" che garantisce un'uniformità di comportamento e di gestione dei citati servizi residuali, nonché lo svolgimento degli adempimenti previsti per legge ed il mantenimento e miglioramento dei servizi stessi, puntando sul lavoro di squadra degli operatori.*



## **Servizi a gestione “associata” da attuare attraverso lo strumento delle “deleghe sindacali incrociate e uniformità di comportamento ove possibile:**

- La gestione associata in materia di anagrafe comprende le attività previste dalla legge 24 dicembre 1954, n. 1228 (legge anagrafica), del DPR 30.05.1989, n. 223 (regolamento anagrafico);
- La gestione associata in materia di stato civile comprende le attività previste dal decreto del Presidente della Repubblica n. 396 del 2000, e successive modificazioni.
- La gestione associata in materia di rilascio di documenti di identità ai sensi del T.U.L.P.S. R.D. 18/06/1931, n. 773 e s.m., nonché Legge n. 1185 del 21/11/1967

## **Servizi a gestione “coordinata” esclusi dal sistema delle ‘deleghe sindacali incrociate’ e da attuare attraverso un’uniformità di comportamento:**

- La gestione in materia di leva militare comprende la tenuta delle banche dati inerenti le liste di leva e le posizioni individuali.
- La gestione in materia elettorale prevista dal D.P.R. n. 223/1967;
- La gestione in materia di giudici popolari, prevista dalla Legge 10/04/1951, n. 287;
- La gestione in materia di statistiche demografiche, come disciplinata e prevista dal Ministero dell’Interno e dall’ISTAT.
- Leva comprende la tenuta delle banche dati inerenti le liste di leva e le posizioni individuali.
- Statistiche demografiche disciplinata e prevista dal Ministero dell’Interno e dall’ISTAT.
- Toponomastica.

*Competono all’Ufficio Servizi Demografici ed al Responsabile indicato le seguenti attività con la predisposizione di rispettive determinazioni e/o proposte di deliberazione giuntale, qualora di competenza della stessa:*

- tenuta ed aggiornamento dell’anagrafe della popolazione residente e degli italiani residenti all’estero;
- tenuta ed aggiornamento dei registri di stato civile;
- tenuta ed aggiornamento delle liste elettorali;
- tenuta ed aggiornamento delle liste di leva;
- tenuta ed aggiornamento delle liste dei giudici popolari;
- formazione delle statistiche demografiche;
- autenticazione di copie e firme in conformità al D.P.R. 28.12.2000 n. 445 e relative normative speciali in materia
- autenticazione di firme su passaggi di proprietà dei veicoli;
- rilascio documenti di identità;
- adotta i provvedimenti legati alle procedure elettorali;
- effettua le attività di censimento e coordina eventuali staff operativi composti da rilevatori esterni;
- adempie ai compiti connessi ai procedimenti legati ai servizi funerari;

Nella struttura organizzativa dell’Ufficio è ricompreso il servizio Affari Generali, Protocollo, la cui attività è funzionale in via trasversale a tutti gli uffici e strutture comunali cui sono assegnate le seguenti risorse: Moser Rosanna e Mattarei Sabrina, quest’ultima con funzioni di messo notificatore.



## SERVIZI GENERALI E PROTOCOLLO

- apertura al pubblico e sportello di front office;
- attività di consulenza ed informazione all'utenza su procedimenti comunali, eventi e principali iniziative;
- rilascio modulistica al pubblico;
- raccolta e protocollazione istanze e documentazione in entrata;
- raccolta di autocertificazioni, dichiarazioni sostitutive autenticazione di firme e sottoscrizione;
- riscuote diritti di segreteria di competenza dell'ufficio su certificazione, carte d'identità, rimborso spese fotocopie, diritti per pratiche edilizie ove richiesto;
- raccolta richiesta fabbisogno legname in occasione delle sessioni forestali annuali;
- passaggi di proprietà tra veicoli;
- collaborazione con Segretario nella stesura ordini del giorno, redazione fascicoli, istruzione atti;
- collaborazione con Amministratori nel recepimento interrogazioni, interpellanze, mozioni per sedute consiliari;
- raccoglie le istanze di accesso agli atti nella triplice veste di diritto di accesso ex l. 241/1990, diritto di accesso civico semplice e generalizzato per poi trasmetterle al Segretario Comunale ai fini del riscontro;
- raccoglie le istanze di accesso agli atti dei consiglieri comunali ai sensi del vigente regolamento del consiglio comunale per poi trasmettere le stesse al Segretario Comunale ai fini del riscontro;
- acquisisce e smista la posta in entrata ed in uscita gestendo la casella di posta elettronica semplice e certificata del Comune;
- gestisce l'archivio comunale mediante movimentazione fascicoli; tenuta catalogo archivio storico; approvazione scarti e distruzione documenti; accesso ed assistenza da parte di studiosi, ricerche di archivio;
- in assenza del personale di Polizia Locale provvede ad esporre le bandiere all'esterno della sede municipale nelle occasioni in cui ciò è richiesto.

## SERVIZI ICT

### **Responsabile: Fulvio Zanetti**

I servizi ICT sono svolti in convenzione GA con il comune di Mezzana. Il Comune di Mezzana è individuato quale ente capofila ed a quest'ultimo spetta la competenza ed il cui responsabile è individuato in Fulvio Zanetti.

A quest'ultimo spetta l'attività di supporto all'amministratore di sistema intrattenendo i relativi rapporti per le attività di manutenzione e assistenza informatica in generale:

- analizza i fabbisogni informatici;
- gestisce i contratti di assistenza tecnico-informatica degli applicativi software in uso;
- monitora in merito ai fabbisogni informatici, alle necessità dei servizi;
- provvede agli approvvigionamenti in materia informatica al fine di dotare l'ente e gli uffici degli elementi hardware e software di cui necessitano;

## RISORSE DISPONIBILI

Le risorse disponibili assegnate all'ufficio affari demografici, servizi generali, protocollo sono distinte in risorse materiali ed umane. Le risorse materiali sono quelle assegnate all'Ufficio come da convenzione GA.



Le risorse umane assegnate all'ufficio sono rappresentate dal Responsabile Moser Rosanna e, per quanto riguarda esplicitamente le funzioni di front-office (coadiuvante), e protocollazione in genere da Mattarei Sabrina.

## **OBIETTIVI GENERALI GESTIONALI**

La Giunta affida i seguenti obiettivi gestionali:

“Miglioramento nell'efficacia ed efficienza relazionale e nell'attuazione dei programmi. Gestione della protocollazione con particolare attenzione ai documenti contenenti dati non solo riservati ma anche sensibili potenzialmente idonei.

Individuazione e segnalazione di eventuali disfunzioni e/o interventi migliorativi dell'azione amministrativa da adottare da parte della giunta al fine di giungere alla massimizzazione degli standard”.

## **OBIETTIVI SPECIFICI**

Gli obiettivi specifici vengono fissati dalla Giunta Comunale in relazione al contenuto dei documenti programmatici dell'ente, in particolare del DUP, del bilancio di previsione e relative variazioni.

Ulteriori obiettivi specifici sono inoltre oggetto di specifici atti di indirizzo adottati dalla Giunta Comunale per l'attuazione di singole, specifiche necessità

In linea programmatica generale, la Giunta affida i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo	Tempo
Rinnovo servizio CoSMoS (previo stanziamento risorse idonee)	2024
Predisposizione nuovo Regolamento per l'utilizzo di Internet e posta elettronica aziendale	2024
Attivazione nuovi servizi al cittadino progetto PNRR 2024	2024



## UFFICIO SERVIZI GENERALI E PROVVEDITORATO

Responsabile: Rosanna Moser

### Missione D.U.P. 2024-2025-2026:

#### **Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione**

E' rimessa alla competenza dell'ufficio servizi generali e provveditorato l'attivazione delle procedure di gara per acquisizione beni e servizi di consumo nonché dei servizi di uso generale necessari al funzionamento del Comune, che esulano dalla competenza dell'area tecnica.

Le funzioni allo stesso attribuite consistono principalmente in:

- predisposizione del programma annuale delle forniture di beni e servizi di carattere generale necessari per il funzionamento degli uffici;
- gestione dei contratti di appalto di beni e servizi di carattere generale, di importo fino ad €. 140.000,00 ad esclusione dei contratti d'appalto di interesse dell'area tecnica;
- predisposizione degli atti di gara, per l'acquisizione di beni e servizi di competenza stabiliti in sede di programmazione anche in base ai fabbisogni segnalati dagli altri uffici;
- gestione dei rapporti con le centrali di committenza nazionali e provinciali in relazione ai procedimenti di competenza;
- gestione dei contratti di noleggio/manutenzione dei fotocopiatori;
- gestione contratti manutenzione delle centrali telefoniche;
- acquisto, custodia e distribuzione dei beni di facile consumo (cancelleria, materiale igienico sanitario, accessori per ufficio ecc.); l'acquisto di arredi per interno ed esterno rimane di competenza dell'area tecnica;
- affidamento servizi di lavanderia, tipografia;
- rinnovo abbonamenti a riviste e giornali, servizi di consultazione on-line in dotazione ai vari servizi comunali;
- acquisto di materiale di consumo e didattico per i servizi scolastici.



## AREA ATTIVITA' SOCIALI

*Convenzione GA approvata con deliberazione Giunta Comunale di Commezzadura n. 33 del 27 luglio 2016 e di Mezzana n. 54 di data 26 luglio 2016 e, modificata con deliberazione Giunta comunale di Commezzadura n. 19 del 12 aprile 2018 e di Mezzana n. 26 del 17 aprile 2018.*

**Ufficio Assistenza – Turismo: Ente Capofila Commezzadura**

**Ufficio Istruzione: Ente Capofila Mezzana**

**Ufficio Cultura, Biblioteca, Associazioni, Sport: Ente capofila Mezzana**

## UFFICIO ASSISTENZA – TURISMO

**Responsabile: Romina Angeli**

### Missione D.U.P. 2024-2025-2026:

**Missione 07 – Turismo**

**Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia**

**Missione 10 – Trasporti e diritto alla mobilità**

**Missione 15 – Politiche per il lavoro e la formazione professionale**

### DESCRIZIONE ATTIVITA'

*Competono all'Ufficio Assistenza – Turismo ed al Responsabile indicato le seguenti attività nei diversi settori dell'assistenza e turismo con la predisposizione di rispettive determinazioni e/o proposte di deliberazione giuntale, qualora di competenza della stessa:*

#### ASSISTENZA

- la gestione degli interventi straordinari di politica del lavoro (intervento 3.3.D – ex intervento 19 - lavori socialmente utili), servizio riordino archivi.
- gli interventi di integrazione economica nel pagamento delle rette di ricovero in strutture residenziali di persone anziane o disabili non abbienti, alla gestione dei rapporti con enti ed associazioni in campo socio-assistenziale e sanitario, delle rette di ricovero.
- la predisposizione delle convenzioni, il controllo del regolare svolgimento mediante periodici rapporti con i soggetti convenzionati, affrontare e risolvere i problemi che sorgono nel corso della gestione, valutare le necessità di adeguamento delle convenzioni rispetto alla evoluzione dei bisogni e del quadro normativo, soprattutto in fase di rinnovo.
- la predisposizione degli atti ed i provvedimenti necessari all'espletamento degli interventi straordinari di Politica del Lavoro (Intervento 3.3.D; Intervento 20.3), curare i rapporti con l'Agenzia del Lavoro, le Cooperative, ed i servizi comunali e territoriali coinvolti; verificare il regolare svolgimento dei lavori in collaborazione con i direttori lavori.
- l'istruzione delle pratiche relative all'erogazione di contributi ordinari e straordinari al corpo dei Vigili del Fuoco volontari.
- Adozione adempimenti connessi con la gestione ed aggiornamento dei dati di competenza da inserire sul sito web comunale con particolare riferimento alla sezione "Amministrazione Trasparente" relativi agli uffici mediante trasmissione al responsabile dell'Ufficio Attività Economiche e Polizia Amministrativa dei dati da pubblicare.



## TURISMO

- Istruisce le pratiche relative all'assegnazione di contributi per iniziative turistiche.
- Predisporre la documentazione utile per la predisposizione della convenzione Neve Bus e per l'attivazione dello ski bus interno.

## OBIETTIVI GENERALI GESTIONALI

La Giunta affida i seguenti obiettivi gestionali:

“Mantenimento degli standard operativi di efficienza ed efficacia ottenuti e raggiunti nei primi anni di attuazione convenzione GA con auspicio di costante miglioramento dei parametri amministrativi volti a ridurre al minimo i termini di attuazione dei procedimenti e ad aumentare sempre più l'attuale livello di soddisfazione dell'utenza nell'ambito dei procedimenti amministrativi di competenza;

Individuazione e segnalazione di eventuali disfunzioni e/o interventi migliorativi dell'azione amministrativa da adottare da parte della giunta al fine di giungere alla massimizzazione degli standard;

Continuo confronto, interrelazione e scambio di conoscenze e competenze con colleghi responsabili di Uffici aderenti alla medesima Area al fine di una crescita e miglioramento comune e costante;

Attività di sostituzione temporanea, in funzioni vicarie, di responsabili di uffici appartenenti alla medesima area”

## OBIETTIVI SPECIFICI

Gli obiettivi specifici vengono fissati dalla Giunta Comunale in relazione al contenuto dei documenti programmatici dell'ente, in particolare del DUP, del bilancio di previsione e relative variazioni.

Ulteriori obiettivi specifici sono inoltre oggetto di specifici atti di indirizzo adottati dalla Giunta Comunale per l'attuazione di singole, specifiche necessità

In linea programmatica generale, la Giunta affida i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo	Tempo
Attivazione intervento 3.3.D nel campo sociale	2024
Convenzione Neve Bus	2024
Erogazione contributo Vigili del Fuoco	2024
Attivazione Ski Bus interno	2024



## UFFICIO ISTRUZIONE

Responsabile: Giovanni Miglioretto

### Missione D.U.P. 2024-2025-2026:

Missione 04 – Istruzione e diritto allo studio

Missione 12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

### DESCRIZIONE ATTIVITA'

*Competono all'Ufficio Istruzione ed al Responsabile indicato le seguenti attività con la predisposizione di rispettive determinazioni e/o proposte di deliberazione giuntale, qualora di competenza della stessa:*

#### **ISTRUZIONE**

- Gestione delle competenze, demandate al comune da leggi e/o regolamenti, nell'ambito del settore scolastico/educativo (scuola secondaria di primo grado, scuola primaria e dell'infanzia asili nido e tagesmutter).
- Gestione convenzioni, protocolli di intesa.
- Gestione contributi ed altri vantaggi economici all'infanzia e la famiglia, tra i quali:
- Agevolazioni alle famiglie per la fruizione dei servizi,
- applicazione di riduzioni alle rette dei servizi educativi e scolastici - su richiesta e in presenza di ICEF conformi (mensa, tagesmutter, ecc.).
- Istruisce e cura le pratiche relative al servizio nidi d'infanzia erogati sia in forma diretta che mediante affidamento ad enti ed associazioni.
- Cura l'attività amministrativa relativa all'erogazione del sostegno economico previsto per le famiglie per l'abbattimento dei costi sostenuti per l'utilizzo del servizio di nido familiare - Tagesmutter.

#### **OBIETTIVI GENERALI GESTIONALI**

La Giunta affida i seguenti obiettivi gestionali:

“Mantenimento degli standard operativi di efficienza ed efficacia ottenuti e raggiunti nei primi anni di attuazione convenzione GA con auspicio di costante miglioramento dei parametri amministrativi volti a ridurre al minimo i termini di attuazione dei procedimenti e ad aumentare sempre più l'attuale livello di soddisfazione dell'utenza nell'ambito dei procedimenti amministrativi di competenza;

Individuazione e segnalazione di eventuali disfunzioni e/o interventi migliorativi dell'azione amministrativa da adottare da parte della giunta al fine di giungere alla massimizzazione degli standard;

Continuo confronto, interrelazione e scambio di conoscenze e competenze con colleghi responsabili di Uffici aderenti alla medesima Area al fine di una crescita e miglioramento comune e costante;

Attività di sostituzione temporanea, in funzioni vicarie, di responsabili di uffici appartenenti alla medesima area”

#### **OBIETTIVI SPECIFICI**

Gli obiettivi specifici vengono fissati dalla Giunta Comunale in relazione al contenuto dei documenti programmatici dell'ente, in particolare del DUP, del bilancio di previsione e relative variazioni.



# COMUNE DI COMMEZZADURA

PROVINCIA DI TRENTO

PIAO 2024-2026

Ulteriori obiettivi specifici sono inoltre oggetto di specifici atti di indirizzo adottati dalla Giunta Comunale per l'attuazione di singole, specifiche necessità

In linea programmatica generale, la Giunta affida i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo	Tempo
Riparto e rendicontazione spese scuola dell'infanzia	2024
Rendicontazione ore servizio Tagesmutter	2024



## UFFICIO CULTURA BIBLIOTECA ASSOCIAZIONI SPORT

Responsabile: Marta Longhi

### Missione D.U.P. 2024-2025-2026:

**Missione 05 – Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali**

**Missione 06 – Politiche giovanili, sport e tempo libero**

**Missione 12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia**

### DESCRIZIONE ATTIVITA'

*Competono all'Ufficio Cultura, Biblioteca, Associazioni, Sport ed al Responsabile indicato le seguenti attività con la predisposizione di rispettive determinazioni e/o proposte di deliberazione giuntaie, qualora di competenza della stessa:*

#### **CULTURA - BIBLIOTECA**

- Convenzioni con enti ed associazioni.
- Università della terza età.
- Programmazione, e realizzazione di iniziative, attività e progetti culturali propri o diretti dei Comuni (assessorati alla cultura, scuola materna, elementare ecc).
- Sostegno delle iniziative ricorrenti e anche straordinarie delle Associazioni culturali quale supporto promozionale e di informazione.
- Istruisce le pratiche amministrative volte alla verifica dei requisiti utili per la conferma del Marchio Family.
- Istruisce e cura l'iter volto alla predisposizione e successiva pubblicazione del Notiziario Comunale.

#### **ASSOCIAZIONI**

- Cura il progetto giovani;
- Ferma restando la competenza deliberativa della Giunta Comunale, istruisce le pratiche relative all'erogazione di contributi di promozione sociale, politiche giovanili ad enti ed associazioni richiedenti ai sensi dello specifico Regolamento comunale;

#### **SPORT**

- Assegnazione contributo finanziario alle iniziative e ai progetti delle associazioni che svolgono attività sportiva.
- Cura l'attività amministrativa diretta ad ottenere/garantire agevolazioni economiche ai residenti volte allo svolgimento della pratica sportiva di ogni tipo, tanto a mezzo impianti e/o erogatori di servizi sportivi locali quanto sovracomunali (es.: impianti funiviari e sciistici, natatori ecc.).
- Adozione adempimenti connessi con la gestione ed aggiornamento dei dati di competenza da inserire sul sito web comunale con particolare riferimento alla sezione "Amministrazione Trasparente" relativi agli uffici mediante trasmissione al responsabile dell'Ufficio Attività Economiche e Polizia Amministrativa dei dati da pubblicare.

#### *Atti della Giunta Comunale*

*Rimane di competenza della Giunta Comunale l'assunzione degli atti e/o il coordinamento di: approvazione del piano di interventi in materia culturale da realizzarsi nel corso dell'anno;*



*determinazione dell'ammontare e concessione dei contributi alle associazioni locali; rapporti con e tra le Amministrazioni culturali locali, compresa l'attività di coordinamento della associazioni stesse e dei rapporti con il Comune.*

## **OBIETTIVI GENERALI GESTIONALI**

La Giunta affida i seguenti obiettivi gestionali:

“Mantenimento degli standard operativi di efficienza ed efficacia ottenuti e raggiunti nei primi anni di attuazione convenzione GA con auspicio di costante miglioramento dei parametri amministrativi volti a ridurre al minimo i termini di attuazione dei procedimenti e ad aumentare sempre più l'attuale livello di soddisfazione dell'utenza nell'ambito dei procedimenti amministrativi di competenza;

Individuazione e segnalazione di eventuali disfunzioni e/o interventi migliorativi dell'azione amministrativa da adottare da parte della giunta al fine di giungere alla massimizzazione degli standard;

Continuo confronto, interrelazione e scambio di conoscenze e competenze con colleghi responsabili di Uffici aderenti alla medesima Area al fine di una crescita e miglioramento comune e costante;

Attività di sostituzione temporanea, in funzioni vicarie, di responsabili di uffici appartenenti alla medesima area”

## **OBIETTIVI SPECIFICI**

Gli obiettivi specifici vengono fissati dalla Giunta Comunale in relazione al contenuto dei documenti programmatici dell'ente, in particolare del DUP, del bilancio di previsione e relative variazioni.

Ulteriori obiettivi specifici sono inoltre oggetto di specifici atti di indirizzo adottati dalla Giunta Comunale per l'attuazione di singole, specifiche necessità

In linea programmatica generale, la Giunta affida i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo	Tempo
Redazione Notiziario Comunale	2024
Deliberazioni per contribuzione di competenza	2024



## AREA ENTRATE

*Convenzione GA approvata con deliberazione Giunta Comunale di Commezzadura n. 33 del 27 luglio 2016 e di Mezzana n. 54 di data 26 luglio 2016.*

**Ufficio Entrate Tributarie: Ente Capofila Commezzadura**

**Ufficio Extra-Tributarie: Ente Capofila Mezzana**

### **Missione D.U.P. 2024-2025-2026:**

**Missione 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione**

**Missione 09 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente**

### **DESCRIZIONE ATTIVITA' COMUNI AREA ENTRATE**

Competono agli Uffici dell'Area Entrate (Tributarie ed Extra-Tributarie) le seguenti attività comuni a tutti gli Uffici:

La gestione delle entrate del Comune, sia di natura tributaria (es. IMIS) che di natura extra tributaria derivante da prestazioni di servizi (natura tariffaria dell'entrata).

Lo svolgimento di tutta l'attività di gestione relativa alle entrate, adottando i relativi provvedimenti.

Accertamento delle entrate patrimoniali e quelle provenienti dalla gestione di servizi a carattere produttivo e di quelli connessi a tariffe o contribuzione dell'utenza che non siano di competenza dei responsabili degli altri servizi.

Espressione dei pareri di regolarità tecnico-amministrativa sulle proposte di deliberazione inerenti l'area entrate tributarie ed extra tributarie.

Consulenza agli uffici comunali in materia di competenza.

Nelle materie di specifica competenza, rilascio di attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio o di conoscenza.

Adozione adempimenti connessi con la gestione ed aggiornamento dei dati di competenza da inserire sul sito web comunale con particolare riferimento alla sezione "Amministrazione Trasparente" relativi agli uffici mediante trasmissione al responsabile dell'Ufficio Attività Economiche e Polizia Amministrativa dei dati da pubblicare.



## UFFICIO ENTRATE TRIBUTARIE

**Responsabile: Romina Angeli**

### DESCRIZIONE ATTIVITA'

*Competono all'Ufficio Entrate Tributarie ed al Responsabile indicato le seguenti attività con la predisposizione di rispettive determinazioni e/o proposte di deliberazione giuntale, qualora di competenza della stessa:*

- la gestione dell'IMIS - Imposta immobiliare semplice (imposta che sostituisce IMU e TASI dal 1.1.2015);
- Compete all'Ufficio la predisposizione delle delibere di approvazione delle aliquote nonché la proposta di delibera di modifica del regolamento che saranno poi soggette all'esame ed approvazione da parte del Consiglio Comunale;
- Compete all'Ufficio la tenuta dei rapporti con Trentino Riscossioni in merito all'insoluto;
- Provvede alla restituzione delle imposte, tasse e canoni indebitamente versati al Comune.

### OBIETTIVI GENERALI GESTIONALI

La Giunta affida i seguenti obiettivi gestionali:

“Mantenimento degli standard operativi di efficienza ed efficacia ottenuti e raggiunti nei primi anni di attuazione convenzione GA con auspicio di costante miglioramento dei parametri amministrativi volti a ridurre al minimo i termini di attuazione dei procedimenti e ad aumentare sempre più l'attuale livello di soddisfazione dell'utenza nell'ambito dei procedimenti amministrativi di competenza;

Individuazione e segnalazione di eventuali disfunzioni e/o interventi migliorativi dell'azione amministrativa da adottare da parte della giunta al fine di giungere alla massimizzazione degli standard; Continuo confronto, interrelazione e scambio di conoscenze e competenze con colleghi responsabili di Uffici aderenti alla medesima Area al fine di una crescita e miglioramento comune e costante;

Attività di sostituzione temporanea, in funzioni vicarie, di responsabili di uffici appartenenti alla medesima area”

### OBIETTIVI SPECIFICI

Gli obiettivi specifici vengono fissati dalla Giunta Comunale in relazione al contenuto dei documenti programmatici dell'ente, in particolare del DUP, del bilancio di previsione e relative variazioni.

Ulteriori obiettivi specifici sono inoltre oggetto di specifici atti di indirizzo adottati dalla Giunta Comunale per l'attuazione di singole, specifiche necessità

In linea programmatica generale, la Giunta affida i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo	Tempo
Notifica avvisi di accertamento IMIS	2024
Certificazioni alla Provincia riduzioni/esenzioni IMIS	2024

## UFFICIO ENTRATE EXTRATRIBUTARIE



**Responsabile: Giovanni Miglioretto**

## **DESCRIZIONE ATTIVITA'**

*Competono all'Ufficio Entrate Extra-Tributarie ed al Responsabile indicato le seguenti attività con la predisposizione di rispettive determinazioni e/o proposte di deliberazione giuntales, qualora di competenza della stessa:*

- Gestione del **Servizio Idrico Integrato**, composto dai servizi di Acquedotto, Fognatura e Depurazione erogazione del servizio acquedotto, del servizio di sportello per l'utenza, telecontrollo, lettura misuratori ed emissione ruolo, bollettazione.

Compete all'Ufficio Tecnico il controllo delle analisi chimico-fisiche, la manutenzione della rete, il telecontrollo e la gestione degli allacciamenti all'acquedotto e alla fognatura.

- Collabora con il Segretario Comunale nella redazione delle delibere relative alle tariffe idriche (acquedotto fognatura depurazione) la cui adozione è demandata alla Giunta, e dei regolamenti la cui adozione rientra nella competenza deliberativa del Consiglio Comunale.
- Compete all'ufficio la riscossione del nuovo CANONE UNICO (accorpante dal 1 gennaio 2021 una serie di entrate minori di diversa natura, vale a dire la tassa per l'occupazione di spazi ed aree pubbliche – TOSAP -, il canone per l'occupazione di spazi ed aree pubbliche – COSAP -, l'imposta comunale sulla pubblicità e il diritto sulle pubbliche affissioni (ICP DPA), il canone per l'installazione dei mezzi pubblicitari (CIMP) e il canone di cui all'art. 27, commi 7 e 8, del D. Lgs. 30 aprile 1992, n. 285 (codice della strada), vale a dire del canone dovuto al proprietario delle strade e loro pertinenze per l'occupazione delle stesse da parte di soggetti privati;
- Intrattenere i rapporti con la ditta appaltatrice del servizio di accertamento e riscossione del canone Unico – componente riferita alla diffusione di messaggi pubblicitari e pubbliche affissioni affidato in concessione ad I.C.A. S.r.l..
- Collabora con il Segretario comunale alle gare di appalto del servizio.
- Provvede alla restituzione delle imposte, tasse e canoni indebitamente versati al Comune.
- Collabora con il Responsabile del Servizio Tecnico competente che provvede per la lettura annuale dei contatori (mediante affidamento agli operai comunali ovvero a ditta/soggetto esterno).
- Collabora con il Servizio Tecnico competente alla tenuta dell'elenco degli utenti e dei contatori con verifica periodica della regolare funzionalità degli stessi e dell'aggiornamento delle utenze del servizio acquedotto in collaborazione con il Servizio Tecnico.
- Svolge ogni attività inerente l'introito per il comune di ogni altra entrata extra-tributaria anche mediante gestione del rapporto con eventuali concessionari terzi (es. Imposta pubblicità e Pubbliche Affissioni).

**T.A.R.I.P.: Tariffa puntuale servizio gestione rifiuti:** In relazione al Servizio gestione rifiuti (per le competenze del Comune individuate nella convenzione stipulata con la Comunità Val di Sole) gestisce l'attività di front-office con l'utenza (nuove attivazioni, subentri, cessazioni, ecc.) previste dalla convenzione stessa in merito al ciclo dei rifiuti, compresa la predisposizione del PEF in collaborazione con la Comunità di Valle.



## OBIETTIVI GENERALI GESTIONALI

La Giunta affida i seguenti obiettivi gestionali:

“Mantenimento degli standard operativi di efficienza ed efficacia ottenuti e raggiunti nei primi anni di attuazione convenzione GA con auspicio di costante miglioramento dei parametri amministrativi volti a ridurre al minimo i termini di attuazione dei procedimenti e ad aumentare sempre più l'attuale livello di soddisfazione dell'utenza nell'ambito dei procedimenti amministrativi di competenza;

Individuazione e segnalazione di eventuali disfunzioni e/o interventi migliorativi dell'azione amministrativa da adottare da parte della giunta al fine di giungere alla massimizzazione degli standard;

Continuo confronto, interrelazione e scambio di conoscenze e competenze con colleghi responsabili di Uffici aderenti alla medesima Area al fine di una crescita e miglioramento comune e costante;

Attività di sostituzione temporanea, in funzioni vicarie, di responsabili di uffici appartenenti alla medesima area”

## OBIETTIVI SPECIFICI

Gli obiettivi specifici vengono fissati dalla Giunta Comunale in relazione al contenuto dei documenti programmatici dell'ente, in particolare del DUP, del bilancio di previsione e relative variazioni.

Ulteriori obiettivi specifici sono inoltre oggetto di specifici atti di indirizzo adottati dalla Giunta Comunale per l'attuazione di singole, specifiche necessità

In linea programmatica generale, la Giunta affida i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo	Tempo
Predisposizione PEF	2024
Proposta nuovo Regolamento di fornitura dell'acqua in collaborazione con l'Ufficio Tecnico	2024



## AREA ATTIVITA' ECONOMICHE E PATRIMONIO BOSCHIVO

*Convenzione GA approvata con deliberazione Giunta Comunale di Commezzadura n. 54 di data 19 dicembre 2016 e di Mezzana n. 83 di data 20 dicembre 2016.*

**Ufficio Attività Economiche e Polizia Amministrativa: Ente Capofila Mezzana**

**Ufficio Gestione Patrimonio Boschivo: Ente Capofila Commezzadura**

## UFFICIO ATTIVITA' ECONOMICHE E POLIZIA AMMINISTRATIVA

**Responsabile: Martina Maffeis**

### Missione D.U.P. 2024-2025-2026:

**Missione 14 – Sviluppo economico e competitività**

### DESCRIZIONE ATTIVITA'

*Competono all'Ufficio Attività Economiche e Polizia Amministrativa ed al Responsabile indicato le seguenti attività con la predisposizione di rispettive determinazioni e/o proposte di deliberazione giuntale, qualora di competenza della stessa.*

Nello specifico all'Ufficio sono assegnate le seguenti competenze in relazione ai procedimenti e relativa attività amministrativa occupandosi per conto del Comune di tutti i procedimenti di natura autorizzatoria in materia di commercio ed attività produttive di competenza comunale.

### **SUAP: Sportello Unico Telematico per le Attività Produttive**

Rientra nella competenza dell'ufficio la gestione dello Sportello Unico telematico per le Attività Produttive (SUAP) di beni e servizi, in relazione ai procedimenti sottoposti a segnalazione certificata di inizio attività (SCIA), comunicazione o domanda compresi nelle materie incardinate nello sportello telematico e da attivare obbligatoriamente con tale strumento da parte delle Imprese.

Il Responsabile dell'Ufficio assume quindi il ruolo di Responsabile SUAP degli sportelli incardinati nella struttura comunale del comune.

Tali procedimenti, ferme restando le progressive implementazioni, sono attualmente relativi alle seguenti attività:

#### **Agricoltura, allevamento, pesca e attività estrattive;**

Agriturismo

Enoturismo

#### **Industria e artigianato**

Acconciatori, barbieri, estetisti, tatuatori e piercers

Rimesse e parcheggi

Noleggio senza conducente (autoveicoli, cicli, moto)

Panifici

Tintolavanderie e lavanderie a gettone, manuale/meccanica; Stireria assistita/non assistita

#### **Commercio:**

Vicinato/Medie strutture

Grandi strutture di vendita/Centri commerciali



Vendite straordinarie

Spacci interni

Vendita al dettaglio per corrispondenza, TV e altri sistemi di comunicazione

Vendita per mezzo di distributori automatici

Vendita presso il domicilio del consumatore

Manifestazione Fieristica

Commercio su aree pubbliche in forma itinerante (di Tipo B)

Commercio all'ingrosso

Aree produttive del settore secondario

Vendita di giornali e riviste

**Commercio/Toelettatura/Detenzione/Pensione/Addestramento di animali**

Toelettatura / Pensione / Addestramento di animali d'affezione o da compagnia

**Somministrazione di alimenti e bevande:**

Bar / ristorante / pizzerie / osteria etc.

Gestione settore separato esercizio per la somministrazione aperta al pubblico

Somministrazione di alimenti e bevande non aperto al pubblico

Per mezzo di distributori automatici

Enoturismo

**Strutture ricettive:**

Albergo, Hotel, Villaggio-Albergo, Residenza Turistico-Alberghiera, Albergo diffuso

Campeggio – Campeggio villaggio – Campeggio parco per vacanze

Area di sosta attrezzata per autocaravan

Ostello

Affittacamere/Attività ricettiva in esercizio di ristorazione

Bed & breakfast

Case e appartamenti per vacanze

Rifugi Alpini e Escursionistici

Casa per ferie

Casa per ferie - Casa vacanze gruppi

Agriturismo

*Rientrano nella competenza dell'ufficio anche i procedimenti attinenti alle attività economiche private escluse dall'obbligo di gestione attraverso sportello SUAP ed attivabili con presentazione di modulistica cartacea al protocollo comunale.*

Rientrano nelle attività dell'ufficio inoltre:

- informazione e assistenza alle Imprese per la presentazione delle pratiche;
- contatti con il portale camerale, con il Consorzio dei comuni trentini e con gli altri Enti;
- gestione di tutte le attività amministrative di tipo autorizzatorio sulle materie di competenza;
- esecuzione e controllo del rispetto dei regolamenti comunali e delle vigenti normative in materia, tramite gli agenti di polizia locale e il personale dell'Area competente;
- procedimenti e ordinanze inibitorie all'esercizio dell'attività;
- adozione ordinanze-ingiunzione e di archiviazione connesse a procedimenti sanzionatori nelle materie di propria competenza.

## **CURA E AGGIORNAMENTO DEL SITO WEB ISTITUZIONALE**



- pubblicazione sul sito web istituzionale dei dati di competenza dell'unità organizzativa secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 e dalla restante normativa in materia;
- collaborazione con il Segretario Comunale quale Responsabile Anticorruzione e Trasparenza per la stesura del relativo Piano triennale;
- aggiornamento delle sezioni "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale sia mediante ricerca individuale degli atti da pubblicare sia a seguito di trasmissione diretta dai responsabili degli uffici;
- segnala al Segretario Comunale eventuali disservizi comunicativi da parte dei singoli Responsabili degli Uffici tenuti alla trasmissione dei dati pubblicabili al fine del costante aggiornamento del sito istituzionale in funzione di prevenzione della corruzione e per la massima trasparenza
- aggiornamento costante del sito web istituzionale mediante inserimento, a propria cura o a seguito di specifica segnalazione da parte dei singoli Responsabili dei Servizi di ogni contenuto e/o informazione di pubblica utilità, oltre a quelle la cui pubblicazione discenda da specifico obbligo normativo;

## **OBIETTIVI SPECIFICI**

Gli obiettivi specifici vengono fissati dalla Giunta Comunale in relazione al contenuto dei documenti programmatici dell'ente, in particolare del DUP, del bilancio di previsione e relative variazioni.

Ulteriori obiettivi specifici sono inoltre oggetto di specifici atti di indirizzo adottati dalla Giunta Comunale per l'attuazione di singole, specifiche necessità

In linea programmatica generale, la Giunta affida i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo	Tempo
Proposta adozione nuovo Regolamento acconciatori ed estetisti uniformandone i contenuti nell'ambito dei comuni associati	2024



## UFFICIO GESTIONE PATRIMONIO BOSCHIVO

Responsabile: Rosanna Moser

### Missione D.U.P. 2024-2025-2026:

**Missione 14 – Sviluppo economico e competitività**

**Missione 16 – Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca**

**Missione 99 – Servizi per conto terzi**

### DESCRIZIONE ATTIVITA'

*Competono all'Ufficio Gestione Patrimonio Boschivo ed al Responsabile indicato le seguenti attività con la predisposizione di rispettive determinazioni e/o proposte di deliberazione giunta, qualora di competenza della stessa:*

Gestione del patrimonio boschivo comunale a mezzo i seguenti adempimenti:

- contatto con gli agenti forestali stazioni di servizio, Ispettorato;
- redazione di determinazioni di vendita di legname (uso commercio e interno);
- redazione di inviti a licitazione o trattative;
- presidenza delle gare;
- redazione dei verbali;
- redazione, in collaborazione con il Segretario Comunale, e gestione contratti di vendita legname;
- redazione e registrazione fatture di vendita;
- emissione di buoni di prelevamento spese contrattuali;
- corrispondenza con acquirenti;
- corrispondenza con ispettorato forestale;
- sottoscrizione per conto del Comune dei contratti di vendita del legname salvo diversa esplicita previsione dello Statuto del Comune;
- conferimento eventuali incarichi a professionista per la redazione dei Piani forestali;
- richiesta contributi provinciali e conclusione del procedimento fino a relativo collaudo;
- assegnazione "brosche" e tenuta contabilità;
- verbalizzazione sessioni forestali;
- rilascio permessi di transito sulle strade forestali;
- rapporti con il Consorzio Forestale e con la Pat;

Adozione adempimenti connessi con la gestione ed aggiornamento dei dati di competenza da inserire sul sito web comunale con particolare riferimento alla sezione "Amministrazione Trasparente" relativi agli uffici mediante trasmissione al responsabile dell'Ufficio Attività Economiche e Polizia Amministrativa dei dati da pubblicare.

### OBIETTIVI GENERALI GESTIONALI

La Giunta affida i seguenti obiettivi gestionali:

"Mantenimento degli standard operativi di efficienza ed efficacia ottenuti e raggiunti nei primi anni di attuazione convenzione GA con auspicio di costante miglioramento dei parametri amministrativi volti a ridurre al minimo i termini di attuazione dei procedimenti e ad aumentare sempre più l'attuale livello di soddisfazione dell'utenza nell'ambito dei procedimenti amministrativi di competenza;

Individuazione e segnalazione di eventuali disfunzioni e/o interventi migliorativi dell'azione amministrativa da adottare da parte della giunta al fine di giungere alla massimizzazione degli standard;



Continuo confronto, interrelazione e scambio di conoscenze e competenze con colleghi responsabili di Uffici aderenti alla medesima Area al fine di una crescita e miglioramento comune e costante”

## **OBIETTIVI SPECIFICI**

Gli obiettivi specifici vengono fissati dalla Giunta Comunale in relazione al contenuto dei documenti programmatici dell'ente, in particolare del DUP, del bilancio di previsione e relative variazioni. Ulteriori obiettivi specifici sono inoltre oggetto di specifici atti di indirizzo adottati dalla Giunta Comunale per l'attuazione di singole, specifiche necessità

In linea programmatica generale, la Giunta affida i seguenti obiettivi specifici:



## **AREA ATTIVITA' TECNICHE**

*A partire dal 1 gennaio 2021 le attività tecniche vengono svolte dal Comune NON in forma associata e quindi mediante personale e strutture interne del singolo Ente.*

*L'area attività tecniche comprende i seguenti uffici:*

**Ufficio Lavori Pubblici,**

**Ufficio Urbanistica ed Edilizia Privata, Ambiente e Patrimonio**

## **DESCRIZIONE ATTIVITA' E PRINCIPI COMUNI AREA ATTIVITA' TECNICHE**

L'Area Attività Tecniche si compone di due distinti uffici che si occupano dell'attuazione delle politiche di investimento individuate dall'Amministrazione negli atti di programmazione, nella gestione e manutenzione delle opere pubbliche, del patrimonio sia sotto il profilo tecnico sia sotto il profilo amministrativo. Queste attività comprendono la partecipazione alla formazione del bilancio, passando poi agli aspetti progettuali/gestionali e di direzione lavori, alla stipula dei contratti, per concludersi con la rendicontazione delle spese sostenute.

La competenza dell'Area tecnica si estende alla gestione del patrimonio comunale, settore ampio e diversificato. A titolo indicativo si riportano alcuni dati al riguardo: gestione e manutenzione strade, anche forestali, edifici comunali, altri edifici, cimiteri, verde pubblico, parco macchine del Comune.

Il personale addetto è dedicato alla gestione del patrimonio e allo svolgimento dei servizi connessi, nelle cui attività deve quindi necessariamente rapportarsi con l'utenza privata, con soggetti economici operanti sul territorio, con altri Enti e con tutti i servizi comunali nella logica 'cliente/fornitore', in modo da fornire un servizio adeguato ed anticipare l'insorgere di problemi.

L'Area Tecnica è un'area trasversale ove sono interessati diversi centri di costo essendo numerosi gli interventi programmati e le esigenze da soddisfare coprono una larga fascia di bisogni.

Il Cantiere comunale provvede gli interventi di urgenza necessari in caso di calamità pubbliche, a fornire un servizio di pronto intervento (notturno e festivo), alla manutenzione pratica e manuale del patrimonio comunale.

L'Area Tecnica provvede, su richiesta delle strutture comunali o di privati, agli adempimenti di natura tecnica correlati in particolare alla viabilità, al patrimonio, alla pianificazione urbanistica, alla cura di tutti gli aspetti di tipo amministrativo-gestionale, quali ad esempio, concessioni per l'occupazione di suolo pubblico, ordinanze inerenti la circolazione stradale, atti necessari al Cantiere comunale (acquisti e forniture).

Assolve inoltre ulteriori compiti per la gestione amministrativa degli interventi di sostegno in ambito lavorativo (Intervento 3.3.D – ex azione 19)

L'Area Tecnica si occupa altresì dell'aggiornamento annuale del Piano di Protezione Civile, in caso di necessità e comunque con cadenza minima annuale, in particolare per tener conto dell'evolversi dell'assetto territoriale e delle variazioni degli scenari, nonché delle modifiche nella disponibilità di risorse in termini di personale, materiali, mezzi e infrastrutture.

*Competono agli Uffici ed ai rispettivi Responsabili come di seguito individuati sinteticamente le seguenti attività ed applicazione dei principi comuni dell'Area Attività Tecniche:*

- Gestione del patrimonio mobiliare ed immobiliare del Comune;
- Reciproca collaborazione tra Responsabili nella gestione ordinaria e straordinaria dei singoli procedimenti amministrativi;



# COMUNE DI COMMEZZADURA

PROVINCIA DI TRENTO

PIAO 2024-2026

- Formazione costante anche mediante attività di coinvolgimento e scambio di conoscenze reciproche;
- Costante confronto con la Giunta ed il Segretario Comunale sullo stato di realizzazione dei programmi/progetti/opere/appalti;
- Aggiornamento costante nelle procedure di inserimento dati e rendicontazione richieste dalle singole e distinte piattaforme informatiche dell'area tecnica;
- Adozione adempimenti connessi con la gestione ed aggiornamento dei dati di competenza da inserire sul sito web comunale con particolare riferimento alla sezione "Amministrazione Trasparente" relativi agli uffici mediante trasmissione al responsabile dell'Ufficio Attività Economiche e Polizia Amministrativa dei dati da pubblicare.



## UFFICIO LAVORI PUBBLICI

Responsabile: Podetti Paolo

### Missione D.U.P. 2024-2025-2026:

**Missione 14 – Sviluppo economico e competitività**

**Missione 17 – Energia e diversificazione delle fonti energetiche**

### DESCRIZIONE ATTIVITA'

*Competono all'Ufficio Lavori Pubblici ed al Responsabile indicato le seguenti attività con la predisposizione di rispettive determinazioni e/o proposte di deliberazione giuntale, qualora di competenza della stessa*

#### Appalti:

L'ufficio Lavori pubblici, con il supporto del Segretario comunale, è la struttura organizzativa stabile (SOS) deputata alla gestione delle procedure di gara nell'ambito degli appalti pubblici.

Cura la realizzazione dei lavori pubblici sulla base del programma generale delle opere pubbliche, a partire dalla fase di programmazione fino a quella dell'appalto ed esecuzione.

Il Responsabile del Servizio svolge il compito di RUP (Responsabile unico di progetto) per tutti gli appalti del Comune, ad esclusione degli affidamenti diretti di competenza degli altri Servizi.

Per i compiti correlati alla figura del RUP si veda l'allegato I.2 del D.lgs. 36/2023. Il RUP ai sensi dell'art. 4 co. 3 dell'allegato I.2 del D.lgs. 36/2023 può svolgere, per uno o più interventi e nei limiti delle proprie competenze professionali, anche le funzioni di progettista o di direttore dei lavori.

Le funzioni di RUP, progettista e direttore dei lavori non possono coincidere nel caso di lavori complessi o di particolare rilevanza sotto il profilo architettonico, ambientale, storico-artistico e conservativo, oltre che tecnologico, nonché nel caso di progetti integrali ovvero di interventi di importo pari o superiore alla soglia di cui all'articolo 14 del codice.

Ai sensi dell'art. 42 e dell'art. 34 dell'allegato I.7 del D.lgs. 36/2023, il RUP compie l'attività di **verifica e validazione della progettazione** per i lavori di importo inferiore a 1 milione di euro. Lo svolgimento dell'attività di verifica è incompatibile con lo svolgimento, per il medesimo progetto, dell'attività di progettazione, del coordinamento della sicurezza della stessa, della direzione lavori e del collaudo. Per i lavori di importo superiore si procederà con l'affidamento esterno a soggetti qualificati.

Il Responsabile dell'Ufficio è **parte** nei contratti pubblici predisposti nella forma di scrittura privata. A titolo esemplificativo e non esaustivo l'Ufficio:

- svolge le funzione di Stazione Appaltante per lavori, acquisti e forniture di beni e servizi non di competenza di altro ufficio;
- assicura coerenza e coordinamento sui criteri di svolgimento delle gare ufficiose, garantendo il rispetto del principio di rotazione negli affidamenti;
- conferimento incarichi di progettazione preliminare, definitiva ed esecutiva di lavori pubblici servizi e forniture, e delle attività collaterali alla progettazione, comprensive del piano di sicurezza e coordinamento;
- con la collaborazione del Segretario comunale predispone gli atti necessari per l'indizione delle procedure di gara per lavori, forniture e servizi comprendenti il provvedimento di approvazione del progetto esecutivo con tutti gli elaborati progettuali, quadro economico, schema di contratto; determinazione a contrarre con indicazione modalità di scelta del contraente, criterio di aggiudicazione e l'espletamento della procedura di gara;



- approva la contabilità finale e il certificato di regolare esecuzione/collaudato;
- attribuzione codice CUP (codice unico di progetto) e codice identificativo gara (CIG);
- si occupa della trasparenza in materia di contratti pubblici, nonché dell'implementazione di tutte le banche dati afferenti i lavori pubblici (Amministrazione trasparente, BDAP, REGIS, ecc.);
- presiede le commissioni di gara redigendo i relativi verbali;
- effettua sopralluoghi nei casi previsti dalla legge e dal bando di gara, prendendo visione dei luoghi oggetto dei lavori;
- fornisce disposizioni operative e si confronta con il direttore lavori e con i progettisti per l'individuazione della migliore soluzione tecnica dell'opera di riferimento per quanto di propria competenza (anche tecnica);
- cura tutte le comunicazioni previste per le procedure di propria competenza e dirette all'Autorità nazionale competente della vigilanza e agli organismi da questa dipendenti, (ANAC) relative all'esecuzione del contratto;
- aggiorna costantemente, mediante inserimento dei richiesti dati, le piattaforme all'uso deputate;
- informa l'Amministrazione su eventuali anomalie e/o criticità inerenti la procedura di affidamento e la gestione dei lavori;
- chiede la pubblicazione albo pretorio on-line del comune delle gare ed affidamenti esperiti al Responsabile dell'Ufficio Attività Economiche;
- gestisce i contratti per i quali è nominato di volta in volta quale Responsabile del Procedimento;
- collabora con il segretario comunale alla predisporre di modulistica funzionale, standardizzata ed omogenea, predisposizione atti di approvazione dei progetti, predisposizione in vista della formazione del bilancio di previsione delle segnalazioni relative ad eventuali anomalie, emergenze e/o urgenze anche connesse ai finanziamenti;
- quale responsabile di gara indice le gare per gli interventi 3.3.D e di pubblica utilità in genere;
- programma d'intesa con l'Amministrazione, le gare da istruire ed espletare nel corso dell'anno;
- gestisce gli interventi di somma urgenza nella fase di progettazione e realizzazione delle opere necessarie.

## **Reti, Strade, Verde Pubblico e Cimiteri:**

- gestione del cantiere comunale comprensivo di riunioni periodiche per la programmazione dell'attività da affidare;
- impartisce al personale operaio direttive operative in relazione ai lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria;

*Rimane in carico al Segretario Comunale, coadiuvato dall'Ufficio Fiscalità Programmazione Personale e Controllo:*

*la cura dei rapporti con il medico del lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m. (orario visite periodiche e pagamenti) e l'attuazione pratica della legge sui disabili nr. 68/1999; la predisposizione dei provvedimenti segnalati dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione in ordine alla salute e sicurezza dei lavoratori (ai sensi del D.Lgs. 81/2008) compresi gli impegni di spesa all'interno delle dotazioni assegnate, di competenza del datore di lavoro.*

- manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti di pubblica illuminazione;
- realizzazione di nuovi punti luce;



# COMUNE DI COMMEZZADURA

PROVINCIA DI TRENTO

PIAO 2024-2026

- manutenzione ordinaria e straordinaria della viabilità comunale;
- gestione contratto appalto servizio di sgombero neve, e spazzamento strade anche mediante indicazioni di aree di intervento di particolare rilevanza e/o necessità/urgenza;
- con la collaborazione del Vigile comunale, coordina le attività di manutenzione verde pubblico (es.: sfalci, sfrondamenti bordi stradali, interventi di potatura e bonifica aree di proprietà comunale limitrofe agli abitati);
- coordina il personale operaio nella manutenzione ordinaria e straordinaria dei cimiteri comunali.

*Rimane in capo al Servizio Anagrafe la tenuta dei registri e la verifica dei documenti necessari per le sepolture*



## 3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa

<b>Struttura Organizzativa Area/Settore</b>	<b>Servizi/Uffici Assegnati</b>	<b>Dirigente/ Responsabile</b>
SEGRETERIA	UFFICIO SEGRETERIA	SEGRETARIO COMUNALE DOTT.SSA MICHELOTTI MONICA
FINANZIARIO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	UFFICIO BILANCIO UFFICIO PROGRAMMAZIONE, FISCALITA', PERSONALE E CONTROLLO	SILVESTRI GIORGIO IN GOA ELISA ANGELI
TRIBUTI E ATTIVITA' SOCIALI	UFFICIO ENTRATE EXTRATRIBUTARIE UFFICIO ENTRATE TRIBUTARIE	MIGLIORETTO GIOVANNI IN GOA ANGELI ROMINA
SERVIZI GENERALI, DEMOGRAFICI E PROVVEDITORATO	UFFICIO ATTIVITA' ECONOMICHE UFFICIO GESTIONE PATRIMONIO BOSCHIVO UFFICIO PROTOCOLLO UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI	MAFFEIS MARTINA IN GOA  MOSER ROSANNA  MOSER ROSANNA  MOSER ROSANNA
AREA ATTIVITA' TECNICHE	UFFICIO EDILIZIA PRIVATA UFFICIO EDILIZIA PUBBLICA CANTIERI COMUNALI	MAGNONI MARA PODETTI PAOLO
POLIZIA MUNICIPALE	UFFICIO POLIZIA MUNICIPALE	RAMPONI ALBERTO



## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Lavoro agile: Attualmente il Comune di Mezzana non ha adottato alcun Regolamento sul Lavoro Agile e da Remoto. Allo stato attuale non è pervenuta alcuna richiesta da parte dei dipendenti comunali in servizio per l'effettuazione del "lavoro agile". Pertanto la previsione per tale attività è prevista nella percentuale del 15% come stabilito dalla vigente normativa in materia. Se tale attività verrà attivata si prevede che la stessa possa avvenire con una relazione settimanale degli obiettivi che saranno assegnati al lavoratore "agile" salvo verificarne la relativa effettuazione. Pertanto l'istituto del lavoro agile presso questo comune rimane regolato dalle disposizioni previste nel contratto di lavoro provinciale in vigore.

### 3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

### 3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto

Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;



- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in modalità telelavoro e lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

### **3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto**

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;
- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;
- la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento in remoto.



## 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:

- a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- b) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- c) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- d) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- e) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- f) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere a indicare:

- a) La consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- b) La programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. 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, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
  - i. capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
  - ii. stima del trend delle cessazioni, sulla base, ad esempio, dei pensionamenti;
  - iii. 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, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- 1) 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:
  - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
  - b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
  - c) 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:
    - d) soluzioni interne all'amministrazione;
    - e) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
    - f) meccanismi di progressione di carriera interni;
    - g) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
    - h) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
    - i) soluzioni esterne all'amministrazione;
    - j) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
    - k) ricorso a forme flessibili di lavoro;
    - l) concorsi;
    - m) stabilizzazioni.
- 2) Formazione del personale:
  - a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
  - b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
  - c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad es., politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
  - d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

La programmazione e la gestione delle attività formative deve essere condotta tenendo conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane, di cui le principali sono:



- 1) il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- 2) gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni;
- 3) Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- 4) La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1, comma 5, lettera b); comma 8; comma 10, lettera c), e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
  - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.
- 5) L’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- 6) Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;



- 7) Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:
- a) le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
  - b) le politiche di formazione sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- 8) D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. [...]".

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, tra cui la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi 41 organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Nel corso del 2023 sono stati effettuati una serie di corsi tramite il Settore Formazione del Consorzio dei Comuni Trentini.



Ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 gli obiettivi che si intendono perseguire sono:

- a) garantire la sostituzione del personale a vario titolo cessato dal servizio per pensionamento o dimissioni;
- b) assumere personale previsto nella dotazione organica
- c) garantire la sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto;
- d) valorizzazione delle risorse interne e della professionalità acquisita sul lavoro, attuata anche mediante riqualificazioni con procedura di progressione vertical.

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

L'obiettivo di cui alla lettera d), pur nella sua importanza, è considerato eventuale, subordinato cioè alla disponibilità di risorse senza inficiare gli obiettivi di cui alle altre lettere. Per l'anno 2024 le assunzioni di personale che il comune di Commezzadura potrà effettuare sono subordinate al rispetto del vincolo della spesa per il personale sostenuta nel 2019 come nello specifico regolamentato con delibera di Giunta Provinciale n. 1798 dd. 07.10.2022.

Per gli anni 2025-2026 la programmazione della spesa del personale è improntata al contenimento della spesa avendo come obiettivo principale la sostituzione del personale a vario titolo cessato dal servizio, con eventuale riqualificazione del posto, e la sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto.

## **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

Le assunzioni a tempo determinato che l'ente effettuerà nel corso del triennio 2024-2026 sono quelle strettamente necessarie a garantire la sostituzione di dipendenti assenti temporaneamente dal servizio o cessati in attesa della copertura definitiva. Per tale motivo non è possibile programmare le assunzioni necessarie volta per volta ad assicurare la funzionalità degli uffici e la spesa relativa, qualora non prevista a bilancio, verrà stanziata successivamente in base al fabbisogno. Si evidenzia peraltro che la spesa del personale assunto in sostituzione di dipendenti assenti temporaneamente dal servizio non concorre a determinare il limite di spesa che incide sulla capacità assunzionale dell'ente.

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

### **PART TIME TEMPORANEI**

Non sono presenti all'interno dell'organizzazione comunale part – time temporanei e, nel 2024 e al momento di adozione del presente piano non sono programmati part – time temporanei.

**INCREMENTO MONTE ORE PER PART TIME DEFINITIVI** Per il periodo 2024-2026 non sono previsti incrementi monte ore per part time definitivi.

**COMANDO IN USCITA** Per il periodo 2024-2026 non sono previsti comandi di personale in uscita.

**COMANDO IN ENTRATA** Per il periodo 2024-2026 non sono previsti comandi di personale in entrata.

**MOBILITA' IN ENTRATA:** Per il periodo 2024-2026 non sono previste mobilità in entrata.

### **CONVENZIONI ATTIVE CON ALTRI ENTI**

Risultano attualmente in vigore le seguenti convenzioni GOA tra i Comuni di Commezzadura e di Mezzana:



1. Convenzione Quadro Intercomunale delle funzioni comunali fondamentali;
2. Convenzione per lo svolgimento del servizio di segreteria;
3. Convenzione Area Servizi Generali, Demografici e Provveditorato;
4. Convenzione Area Attività Sociali;
5. Convenzione Area Entrate;
6. Convenzione Area Attività Economiche e Patrimonio Boschivo;
7. Convenzione Area Finanziaria, Programmazione e Controllo;

Il Servizio di Custodia forestale è gestito in forma associata e coordinata tra i Comuni di Mezzana, Commezzadura, ASUC di Almazzo, Deggiano, Piano, Carciato, Dimaro, Monclassico, Presson che si riuniscono nella circoscrizione n. 23 media Val di Sole.

### **3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale**

Il Segretario Comunale, anche in qualità di responsabile del Servizio Personale, con nota prot. 1886 del 15.04.2024 dichiara che non sono presenti eccedenze di personale nelle strutture dell'Ente relativamente all'anno corrente.

### **3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio**

Il Segretario Comunale con nota prot. 1885 del 15.04.2024 dichiara che i documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

### **3.3.3 La dotazione organica**

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 04 dd. 28.02.2022 si è provveduto a modificare la dotazione organica del personale dipendente e con delibera di Giunta n. 16 del 10.03.2022 si è provveduto ad individuare il numero di posti per le singole figure professionali e la pianta organica del Comune di Commezzadura che si riporta di seguito.



Categoria	N. Posti	Figura professionale	Livello	Tipologia rapporto di lavoro
Segretario Comunale		Servizio svolto in GOA con il Comune di Mezzana (Ente capofila) secondo l'articolazione oraria prevista dall'art. 7bis della relativa 'Convenzione al fine di svolgere in modo coordinato le funzioni ed i servizi dell'Ufficio di Segreteria tra i Comuni di Mezzana e Commezzadura' sottoscritta in data 23 agosto 2017.		
B	4	Operaio qualificato nei vari mestieri	3 - Base	n. 2 tempo indeterminato 36 ore settimanali
				n. 1 tempo determinato 36 ore settimanali
		Coadiutore Amministrativo	1 - Evoluto	Tempo indeterminato 36 ore settimanali
C	6	Assistente Contabile	3 - Base	n. 1 tempo indeterminato 32 ore settimanali
		Assistente Tecnico		
		Agente di Polizia Municipale		n. 2 tempo indeterminato 36 ore settimanali
		Collaboratore Amministrativo	3 - Evoluto	Tempo indeterminato 36 ore settimanali
		Collaboratore Contabile		
		Collaboratore Tecnico		

### 3.3.4 Il programma della formazione del personale:

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente con l'assistenza del Consorzio dei Comuni Trentini del quale questo Ente è associato e mediante la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione RSPP di questo Ente, sono quelli attinenti alle seguenti materie:

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



### 3.3.5 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;
- lo sportello unico dell'edilizia;
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.

### 3.3.6 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale

#### Sito web istituzionale

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2024
Formazione – Aspetti normativi	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Analisi dell'usabilità	31.08.2024
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2024
Siti web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31.12.2024

#### Siti web tematici

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2024
Siti web e/o app mobili – Analisi dell'usabilità	31.08.2024
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2024

#### Formazione

Intervento	Tempi di adeguamento
Formazione – aspetti normativi	31.12.2024
Formazione – aspetti tecnici	31.12.2024



## Postazioni di Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche	31.12.2024

## Organizzazione del Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Organizzazione del lavoro – Piano per l’acquisto di soluzioni hardware esoftware	31.12.2024

### 3.3.7 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere

Questo Ente non ha adottato un “Piano di Azioni Positive” ma si impegna a realizzare le 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.

## 4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio che nel PIAO semplificato e quindi anche con riferimento al Comune di Commezzadura, non richiede tale attività riferita all'intero PIAO, ma solo il monitoraggio delle misure di anticorruzione e trasparenza.

### 4.1. Monitoraggio sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

Il sistema di prevenzione della corruzione si basa sull’azione sinergica di una pluralità di attori, con ruoli, responsabilità e competenze differenti. Nell’amministrazione comunale, per quanto attiene all’attuazione delle misure di anticorruzione e trasparenza, non avendo il Comune di Commezzadura dipendenti con qualifica di Dirigente o con responsabilità di “posizioni organizzative” assume il ruolo centrale il RPCT individuato nel Segretario Comunale che viene coadiuvato dai vari uffici nell’implementazione delle misure anticorruzione, monitorando le attività esposte al rischio di corruzione, adotta i provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi ed è



responsabile nella promozione e adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione e la trasparenza delle procedure amministrative. È necessario a tal fine un monitoraggio costante e sistematico da parte di tutte le figure che a vario titolo sono addette ai vari uffici amministrativi comunali.

## 4.1.1 Monitoraggio sull'attuazione e sull'efficacia delle "misure specifiche"

A) Monitoraggio sulle misure programmate annualmente.

Il RPCT, trasmette successivamente all'approvazione del PIAO, comunicazione di adozione del documento stesso dando indicazioni della sua pubblicazione e lo specifico link di collegamento nella sezione Amministrazione trasparente affinché tutti i dipendenti possano prenderne visione con particolare riferimento alla - sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" (come veniva già fatto a seguito all'approvazione dei singoli aggiornamenti annuali del PTPCT). Con la comunicazione richiama tutti gli addetti sull'esecuzione delle misure programmate di rispettiva competenza ed invita alla tempestiva comunicazione al RPCT qualora vi fossero elementi valutativi diretti a supportarne la dilazione del termine nell'anno ovvero la riformulazione della misura in termini temporali o contenutistici. Monitoraggio e verifica di merito sulle misure eseguite. Il monitoraggio sull'attuazione delle misure specifiche programmate annualmente avverrà a campione.

Ambito di svolgimento dei controlli: I controlli hanno ad oggetto le azioni associate a processi contrassegnati da un indice di rischio alto, medio - alto, medio e medio - basso e saranno effettuati secondo le modalità definite dall'ANAC.

Modalità di svolgimento dei controlli:

I controlli saranno svolti nel corso del 2024 mediante acquisizione, presso le strutture comunali competenti ed in contraddittorio con le stesse, di ogni documentazione e informazione eventualmente necessaria alla verifica dell'effettiva attuazione delle azioni. Per ottemperare alle raccomandazioni disposte dall'ANAC nel PNA 2022, si ritiene di rafforzare l'attività di monitoraggio, al fine di compensare le semplificazioni nell'attività di pianificazione delle norme di anticorruzione e trasparenza, stabilendo l'obbligo da parte del R.P.T.T. / OVI di effettuare l'attività di verifica quadrimestrale (31 luglio - 30 novembre - 31 marzo).

Organizzazione dei controlli:

I controlli sono svolti dal responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza con il supporto degli uffici comunali interessati.

Esiti dei controlli:

Gli esiti dei controlli potranno essere oggetto di rendicontazione in apposita relazione del responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nella quale saranno individuate le eventuali necessarie azioni correttive. La relazione è pubblicata sul sito internet comunale.

B) Monitoraggio sull'efficacia delle misure in atto.

Con riferimento alle misure specifiche in atto, il monitoraggio avviene in sede di analisi strutturata dei singoli processi, funzionale alla rivalutazione del rischio corruttivo. In tale sede, infatti, il confronto tramite audit con le strutture comunali competenti consente di approfondire l'esatta applicazione delle misure in atto, di valutare la loro efficacia e di proporre le modifiche eventualmente necessarie laddove le misure e/o le tipologie di rischio individuate non risultino



coerenti con le criticità emerse in sede di mappatura del singolo processo. Il giudizio di sintesi sull'efficacia delle misure in atto trova quindi riscontro nella valorizzazione del "fattore di mitigazione" del rischio, distinto in basso/medio/alto in relazione all'efficacia di regimazione del rischio.

## 4.1.2. Monitoraggio sull'attuazione e sull'efficacia delle "misure generali"

Il monitoraggio sull'attuazione ed efficacia delle misure generali, al fine di valutare la necessità di introdurre di nuove, si sostanzia nella verifica di attualità delle misure di regolamentazione, di indirizzo e di formazione, con riferimento anzitutto a mutate disposizioni normative, all'intervento di nuove linee guida e indicazioni di ANAC o di altre autorità (ad esempio il Ministero dei lavori pubblici per le indicazioni sull'attuazione del PNRR), ovvero alla necessità di precisare le indicazioni operative interne all'amministrazione in funzione di maggiore semplificazione ed efficacia delle procedure (ad esempio l'aggiornamento di circolari interne all'amministrazione), a mutati scenari organizzativi (nuovi assunti, nuovi incarichi dirigenziali o di posizione organizzativa, nuove competenze rilevanti per i profili di rischio corruttivo, ...).

Altro filone di intervento su misure generali attiene obiettivi generali di miglioramento dell'amministrazione complessivamente considerata, legati quindi alla semplificazione / unificazione della regolamentazione comunale, alla digitalizzazione di procedure, all'avvio di percorsi partecipativi nuovi con stakeholders,.....

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure – laddove non si evidenzino particolari necessità di aggiornamento – avviene:

- attraverso la verifica della loro applicazione nei casi concreti (ad esempio corretto utilizzo della procedura per la segnalazione di conflitto di interessi) attraverso la predisposizione di sistemi di controllo presso i singoli servizi (verifiche periodiche sull'inserimento nei bandi e in tutti gli altri atti conseguenti all'affidamento di ordinativi della clausola sul divieto di pantouflage, ovvero sul contratto di assunzione, ovvero infine sull'atto di cessazione del rapporto di lavoro).

## 4.1.3 Monitoraggio sugli adempimenti di trasparenza

Attualmente, gli esiti dell'attuazione del Piano della trasparenza sono rendicontati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza. 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 in sede di riconoscimento delle "indennità per mansioni rilevanti" e per "indennità per area direttiva" correlato alla responsabilità degli addetti ai vari uffici che ne curano la pubblicazione.

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 addetto ai vari uffici comunali, incaricato della pubblicazione in Amministrazione Trasparente come richiamato nel punto 2.3.5 "obblighi di trasparenza" del presente documento, cura la pubblicazione dei propri atti in relazione a quelle obbligatorie previste dalla disciplina vigente.

ALLEGATI:

allegato\_A\_Mappatura\_dei\_rischi\_2024\_2026\_



# COMUNE DI COMMEZZADURA

PROVINCIA DI TRENTO

PIAO 2024-2026

allegato\_B\_Elenco\_obblighi\_di\_publicazione\_in\_Amministrazione\_Trasparente\_2024