



Bezirksgemeinschaft Pustertal
Comunità Comprensoriale Valle Pusteria
Comunité Comprensoriala Val de Puster

COMUNITA' COMPRENSORIALE VALLE PUSTERIA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

**(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9
giugno 2021, n. 80, convertito, con
modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)**

approvato con delibera della Giunta Comprensoriale n. 93/BA del 13/03/2025

Sommario

Premessa.....	3
Prefazione	3
1. Scheda anagrafica dell'amministrazione	6
2. valore pubblico, performance e anticorruzione.....	6
2.1 valore pubblico	6
2.2 Performance	10
2.3 rischi corruttivi e trasparenza	11
3. organizzazione e capitale umano.....	24
3.1 struttura organizzativa	24
3.2 organizzazione del lavoro agile.....	25
3.3 piano triennale dei fabbisogni di personale	27
4. monitoraggio.....	28
Allegati	33

Premessa

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Prefazione

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Il successivo **decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228** "*Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi*" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30/04/2022, il termine per l'adozione del PIAO. Da ultimo, **l'art. 7 comma 1 lett. a) del D.L. 30/04/2022, n. 36**, ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022.

Con il **DPR n. 81 del 24 giugno 2022** (G.U. 151 del 30 giugno 2022) la data di prima adozione del PIAO è stata differita di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2025-2027 è stato differito con Decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024 al 28 febbraio 2025.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni pubbliche.

Il Piano ha **durata Triennale** e, per le Amministrazioni con più di 50 dipendenti è aggiornato annualmente solo in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico (art. 6, comma 2, DPR 81/2022).

Il PIAO sostituisce alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- Piano del Fabbisogno del personale;
- Piano delle Performance;
- Piano Triennale Anticorruzione;
- Piano del Lavoro Agile;
- Piano delle Dotazioni strumentali;
- Piano delle Azioni positive e Azioni concrete.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed agli Orientamenti ANAC del 2 febbraio 2022, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il **decreto legislativo n. 150/2009** e s.m.i, la **L.R. 10/2014** e s.m.i. e le **Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica**;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il **Piano nazionale anticorruzione (PNA)** e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al **Piano delle azioni positive**, alla **Pianificazione di massima delle procedure di mobilità rispettivamente di concorso pubblico per l'assunzione di personale a tempo indeterminato presso la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria per il periodo 2025 – 2027**.

Il presente documento è stato predisposto dal Segretario Comprensoriale (RPCT) ed adottato dalla Giunta Comprensoriale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. Questa Amministrazione ha un organico di più di cinquanta dipendenti. Il calcolo del numero dei dipendenti di questa Amministrazione è stato effettuato secondo le indicazioni contenute nel Quaderno ANCI n° 36 del luglio 2022.

Con **Circolare 6/EL/2022** la Regione Trentino Alto-Adige/Südtirol ha precisato:

"Con riferimento al contenuto del PIAO, si evidenzia che l'art. 4 della l.r. n. 7/2021 (Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022) dispone che: 1. La Regione e gli enti pubblici a ordinamento regionale, ai sensi dell'articolo 18-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n.

80 *(Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia)*, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicano gradualmente le disposizioni recate dall'articolo 6 del decreto stesso. Per l'anno 2022, salvo differimento del termine, sono obbligatorie la compilazione delle parti del Piano integrato di attività e organizzazione relative alle lettere a) e d) dell'articolo 6, comma 2, compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi, e la definizione delle relative modalità di monitoraggio. Rimane salva la facoltà di integrare il Piano con gli altri contenuti previsti dall'articolo 6, comma 2.”

Alla luce della normativa regionale sopra citata, per il 2022, le sezioni del PIAO da ritenersi di compilazione obbligatoria per gli enti ad ordinamento regionale sono dunque 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”.

A prescindere dalla normativa regionale sopra indicata, la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria ritiene di compilare, sin dalla sua prima attuazione (triennio 2022-2024), il PIAO integrale per le parti di pertinenza delle Amministrazioni con più di 50 dipendenti.

Comunità Comprensoriale Valle Pusteria							
sezione programmazione	di	descrizione sintetica pianificazione	delle azioni/attività	oggetto	di	amministrazioni con più di 50 dipendenti	
1. Scheda anagrafica dell'amministrazione							
		COMUNITÀ COMPENSORIALE VALLE PUSTERIA <u>Indirizzo:</u> Via Dante 2, 39031 Brunico (BZ) <u>Codice fiscale:</u> 92005910218 <u>Partita IVA:</u> 01287740219 <u>Presidente:</u> Mag. FH Robert Alexander Steger MBA <u>Numero dipendenti al 31 dicembre 2024:</u> 405 <u>Numero abitanti nei comuni membri al 31 dicembre 2024:</u> 84.707 <u>Telefono:</u> +39 0474 412900 <u>Sito internet:</u> https://www.bezirksgemeinschaftpustertal.it/it <u>E-mail:</u> info@bzgpust.it <u>PEC:</u> info@pec.bzgpust.it				SI	NO

Comunità Comprensoriale Valle Pusteria			
sezione programmazione	di	descrizione sintetica pianificazione	amministrazioni con più di 50 dipendenti
2. valore pubblico, performance e anticorruzione			
2.1 valore pubblico		Il termine Valore Pubblico si riferisce generalmente al contributo di valore e al beneficio che un'organizzazione fornisce alla società e ha lo scopo di rispondere alla domanda su cosa rende questa organizzazione preziosa per la società. In questo contesto, va menzionato anche il principio di "buona amministrazione", che al giorno d'oggi non è solo da intendersi come	SI
			NO

	mera osservanza dei principi di legalità, legittimità ed efficienza, ma comprende anche la creazione e la promozione di un contributo di valore e beneficio per la società. Le attività principali dell'ente e il relativo contributo e beneficio per la società possono essere riassunti come segue: Ai sensi dell'art. 2 dello Statuto le finalità istituzionali della Comunità comprensoriale Valle Pusteria sono definite nel modo seguente: 1. La Comunità Comprensoriale è un ente autonomo nei limiti previsti dell'ordinamento giuridico vigente. 2. La Comunità Comprensoriale ai sensi delle disposizioni della legge provinciale ha autonomia statutaria e regolamentare. Ha un proprio patrimonio. 3. La Comunità Comprensoriale rappresenta la propria popolazione, ne promuove lo sviluppo sociale, culturale, economico tenendo conto delle esigenze della tutela ambientale. Spetta alla stessa la gestione dei rifiuti in senso lato nell'interesse dei comuni membri, alla quale provvede o in economia diretta o tramite concessione a terzi. Per raggiungere dette finalità la Comunità Comprensoriale usufruisce anche dei benefici e degli interventi speciali per la montagna previsti dalla normativa a livello dell'Unione Europea, regionale, provinciale e statale. Inoltre, svolge le funzioni delegate da parte dei comuni membri e dalla Provincia Autonoma di Bolzano nonché quelle attribuite con legge. Le finalità dello Statuto consentono pertanto un ampio spettro di attività e di compiti da realizzare al livello del comprensorio ed oltre i confini. In concreto, la Comunità Comprensoriale svolge le seguenti attività: • Rappresentanza generale e cura degli interessi della popolazione e dei comuni membri di rilevanza culturale, sociale ed economica; • Management regionale per lo sviluppo e la promozione di progetti Interreg e di programmi a finanziamento UE;	
--	---	--

	• Gestione dei Servizi sociali delegati dalla Provincia rispettivamente subdelegati dai Comuni. I provvedimenti dei Servizi sociali mirano a dare alle persone assistite un sostegno sociale, un orientamento psicosociale e una sicurezza sociale in famiglia, nella comunità e al posto di lavoro, nonché ad integrarli ovvero a reintegrarli nel rispettivo ambito sociale. I compiti dei servizi sociali possono essere riassunti brevemente come segue: ◦ quattro distretti sociali (Brunico-circondario, Valle Tures-Aurina, Alta Pusteria e Val Badia) con i servizi dell'assistenza economica sociale, assistenza socio pedagogica di base ed assistenza domiciliare, sportello unico per assistenza e cura; ◦ centro diurno demenza; ◦ laboratori protetti per persone con disabilità a Brunico, Molini di Tures, Dobbiaco e Pederoa; ◦ laboratorio REHA a San Giorgio per l'integrazione degli assistiti nel mondo del lavoro; ◦ centro diurno per persone con disabilità a Brunico; ◦ comunità alloggio protetti e centri di addestramento abitativo per persone con disabilità a Brunico, San Giorgio, San Candido e Pederoa; ◦ Servizio case donne (punto consultorio e alloggi protetti); • Servizi ambientali e servizi tecnici: I servizi ambientali sono, insieme ai servizi sociali, il secondo pilastro importante della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria. Soprattutto ai giorni nostri, questo settore riveste una grande importanza. La gestione sostenibile dei rifiuti è un tema centrale e comprende la produzione fino al trattamento finale dei rifiuti. Questo garantisce principalmente la protezione dei nostri paesaggi e degli habitat naturali, nonché il rispetto dell'igiene necessaria a proteggere dalla diffusione di malattie. Le principali attività dei servizi ambientali della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria possono essere riassunte come segue: • costruzione, manutenzione e gestione degli impianti dei centri di gestione rifiuti a Brunico, Dobbiaco e Badia:	
--	---	--

	○ centro di gestione rifiuti Brunico: impianto di compostaggio, centro recupero e riciclaggio, stazione di trasbordo rifiuti e scarica per rifiuti non pericolosi; ○ centro di gestione rifiuti Dobbiaco: centro recupero e riciclaggio, stazione di trasbordo rifiuti e scarica per rifiuti non pericolosi; • assegnazione e gestione dei diversi servizi di raccolta dei rifiuti nella Valle Pusteria per conto dei comuni membri; • assistenza tecnica e consulenza per i comuni in diversi settori; • gestione, costruzione, ampliamento, mantenimento e manutenzione delle piste ciclabili sovracomunali ai sensi del D.P.G.P. n. 16/2024. La cura dell'ambiente attraverso la raccolta differenziata dei rifiuti e la costruzione di una rete capillare di piste ciclabili sul territorio crea un indubbio valore nel mantenere l'ambiente salubre e nel favorire la mobilità a basso impatto di CO2. Il documento unico di programmazione (DUP) 2025-2027, approvato con delibera del Consiglio Comprensoriale n. 28/BR del 28.11.2024, contiene le linee guida strategiche e operative dell'ente e rappresenta lo strumento principale di pianificazione. Esso è composto da una parte strategica e una operativa. Nella prima parte vengono definite le linee guida strategiche dell'ente sulla base del documento programmatico del Presidente, che vengono aggiornate annualmente, includendo così anche le misure necessarie per il raggiungimento degli obiettivi e delle attività sopra menzionate. Nella parte operativa, invece, dalle linee guida strategiche vengono definiti obiettivi concreti che vengono attuati nelle singole missioni e programmi del bilancio di previsione. Tutte le attività svolte dalla Comunità Comprensoriale Valle Pusteria si svolgono nel pieno rispetto della "Protezione dei dati personali", materia di fondamentale importanza per la tutela dei diritti e delle libertà delle persone fisiche, così come per incrementare la fiducia nei rapporti tra Amministrazione e cittadini.	
--	--	--

	Ugualmente, la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria si propone alla popolazione con la massima "trasparenza" nel rispetto del D.Lgs. 33/2013 e dà piena attuazione ai dettati della L. 190/2012 in materia di "Prevenzione della Corruzione".			
Comunità Comprensoriale Valle Pusteria				
sezione programmazione	di	descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione	amministrazioni con più di 50 dipendenti	amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.2 Performance		La performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato. La valutazione della "performance" e la conseguente corresponsione della retribuzione di risultato sono effettuate sulla base di criteri oggettivi previsti dagli accordi sindacali e da regole interne all'Ente. Per quanto riguarda la "performance" si rinvia anche al vigente piano esecutivo di gestione della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria 2024 (v. allegato). Questo prevede che la verifica del conseguimento degli obiettivi definiti nel piano esecutivo di gestione costituirà elemento valutativo del dirigente responsabile del servizio; nella determinazione dell'indennità di risultato l'amministrazione considererà anche il raggiungimento degli obiettivi assegnati, tra questi anche quello di contenimento delle spese correnti. Ogni anno, nell'ambito di un colloquio, i dipendenti definiscono con il proprio responsabile gli obiettivi da realizzare nel corso dell'anno. La valutazione delle performance, ovvero il raggiungimento degli obiettivi fissati per i dipendenti, viene effettuata utilizzando schede di valutazione in cui vengono applicati criteri oggettivi.	SI	NO

		Anche per i dirigenti vengono definiti obiettivi, che saranno valutati al termine del periodo di valutazione.		
Comunità Comprensoriale Valle Pusteria				
sezione programmazione	di	descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione	amministrazioni con più di 50 dipendenti	amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.3 rischi corruttivi e trasparenza	e	Valutazione di impatto del contesto esterno L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato 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 Bolzano, 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 un Ente locale struttura è sottoposto consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio. Ricercando precisi indicatori di contesto, utili risultano i dati pubblicati nel 2016 da ASTAT, Istituto di statistica Provinciale, in occasione della giornata mondiale contro la corruzione, dati relativi all'opinione degli altoatesini sulla corruzione e su comportamenti che attengono al senso civico e che, più o meno direttamente, fungono da indicatori di legalità di un territorio. Il 44,4% dei cittadini altoatesini rifiuta nettamente l'affermazione secondo cui la corruzione sarebbe un qualcosa di naturale e caratterizzante la vita sociale ed economica.	SI	NO

	Quasi un quarto (24,3%) degli altoatesini si trova poco d'accordo con la stessa affermazione mentre quasi un terzo (31,3%) della popolazione è abbastanza o molto concorde nel ritenere che non sia possibile evitare e combattere la pratica corruttiva. Il 60% degli altoatesini considera molto o abbastanza pericoloso denunciare fatti di corruzione. Quanto una società sia "resistente" alla corruzione può essere misurato anche attraverso il dato relativo alla propensione alla denuncia. Nello specifico, il rischio legato alla decisione di denunciare è indicatore della "libertà percepita" nel cui ambito il cittadino può far valere i propri diritti. In Alto Adige esiste un 15,0% di cittadini che è molto concorde nel ritenere pericolosa la denuncia della corruzione ed un ulteriore 44,3% ritiene comunque che la denuncia di fatti di corruzione comporti ancora qualche pericolo. Viceversa, il 17,0% dei residenti in provincia di Bolzano considera la denuncia dei fatti di corruzione assolutamente non pericolosa. Valutazione di impatto del contesto interno Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Amministrazione sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità. Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo.	
--	---	--

Si segnala inoltre:

- **Sistema di responsabilità:** ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali
- **Politiche, obiettivi e strategie:** sono definiti di concerto da Consiglio Comprensoriale, Giunta Comprensoriale, Presidente Comprensoriale e Segretario Generale
- **Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie:** l'Amministrazione è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo Personale
- **Cultura organizzativa:** a partire dall'assunzione tutti gli impiegati sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente
- **Flussi informativi:** la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate.
- **Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso:** non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari in ambito di corruzione pregressi o pendenti.

Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.

Nella mappatura dei rischi 2025-2027 (v. allegato) sono riportate, organizzate a livello di servizio, le schede contenenti le azioni preventive e i controlli attivati per ognuno dei processi per i quali si è stimato "medio" o "alto" l'indice di rischio o per i quali, sebbene l'indice di rischio sia stato stimato come "basso", si è comunque ritenuto opportuno e utile predisporre e inserire nel Piano azioni di controllo preventivo.

Gestione Progetti e Fondi PNRR

La Comunità Comprensoriale ha gestito progetti, i quali sono legati e finanziati a specifici fondi, per esempio fondi PNRR. La gestione dei progetti e dei fondi è oggetto di particolare monitoraggio e di coordinamento da parte dei vari dirigenti competenti in collaborazione con il RPCT.

In particolare, il coordinamento – in caso di finanziamento di fondi specifici come, per esempio i fondi PNRR – riguarderanno i seguenti ambiti:

- La mappatura dei processi;
- Il monitoraggio degli interventi del PNRR;
- L'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- La gestione dei flussi informativi.

Inoltre, la normativa anticorruzione e trasparenza sarà coordinata con la normativa anticicliaggio (D.Lgs. 231/2007).

Misure anti-Pantouflage

Pur nell'incertezza normativa che regola la materia e nella contraddittorietà della giurisprudenza, questa Comunità Comprensoriale ha deciso di far sottoscrivere a tutti i soggetti interessati (anche ai partecipanti a processi autoritativi o negoziali) una dichiarazione di impegno al rispetto del divieto delle cosiddette "porte girevoli", nell'ottica di una integrazione con le discipline dell'inconferibilità e dell'incompatibilità.

Tale integrazione deve portare ad una visione organica dei controlli "pre-employment" (inconferibilità), "in-employment" (incompatibilità) e "post employment" (pantouflage).

La materia è trattata secondo la Segnalazione ANAC a Governo e Parlamento n° 6 del 27 maggio 2020.

	Con delibera 493 del 25 settembre 2024, ANAC ha adottato le "Linee Guida numero 1" che saranno seguite per regolare la materia. Codice etico e di comportamento Con delibera n. 495/BA del 29.12.2022 questa Comunità Comprensoriale ha integrato il proprio Codice etico e di comportamento secondo quanto disposto dall'art. 4 del D.L. n. 36 del 30 aprile 2022, introducendo una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione". Il 19 dicembre 2024 il Consiglio Comprensoriale ha deliberato con la delibera n. 444/BA la nuova direttiva sull'utilizzo dei servizi IT - in particolare di internet, della posta elettronica e del telefono - nonché di tutti i mezzi di comunicazione nella Comunità Comprensoriale Valle Pusteria. Questa direttiva IT contribuisce a garantire la sicurezza dei sistemi e dei dati. Tutti i dipendenti utilizzano in modo uniforme software, hardware e processi, rendendo la collaborazione più sicura ed efficace. Appalti - Patto d'integrità come ulteriore misura della prevenzione della corruzione Ai sensi dell'art. 1, c. 17 della L. 190/2012, alla luce del Codice Appalti, D.Lgs. 50/2016 e dei numerosi interventi ANAC che esortano all'introduzione di misure pattizie volte ad arginare, prevenire e reprimere i fenomeni corruttivi in una delle aree considerate più a rischio - quale è quella del settore Acquisti - viene introdotta con delibera n. 34/BA del 26.01.2023 il Patto di Integrità: un complesso di regole di comportamento finalizzate, non solo -come precedentemente accennato- a prevenire/reprimere fenomeni di corruzione, ma anche a valorizzare l'etica comportamentale di tutti coloro che sono coinvolti a vario titolo nelle procedure di affidamento	
--	---	--

	di beni servizi e lavori (dagli operatori economici al personale della Comunità Comprensoriale). Tale patto prevede, oltre ad impegni di natura comportamentale volti alla tutela della legalità e della trasparenza, un regime sanzionatorio applicabile dalle stazioni appaltanti in caso di violazione delle previsioni contenute nell'atto medesimo, di tenore differente a seconda della gravità della violazione perpetrata, dalla revoca dell'aggiudicazione con conseguente applicazione delle misure accessorie - escussione della cauzione e segnalazione all'ANAC - fino alla risoluzione del contratto (art. 1456 c.c.) eventualmente stipulato, nel caso in cui sia accertata la violazione delle clausole pattuite. Per quanto riguarda il monitoraggio dei rapporti tra la Comunità Comprensoriale e i soggetti con cui la stessa stipula contratti sono in uso misure di contrasto come p.es. la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità, di conflitti di interesse e obblighi di astensione in ordine agli operatori economici partecipanti alla procedura di gara per i membri dell'autorità di gara e delle commissioni tecniche di valutazione. Inoltre, nella fase di conclusione dei contratti, nonché nella fase della loro esecuzione, è fatto espresso divieto ai dipendenti della Comunità Comprensoriale di ricorrere alla mediazione di terzi e di corrispondere o promettere utilità a titolo di intermediazione. I dipendenti, nel caso in cui da tale condotta possano conseguire vantaggi a qualsiasi titolo, si devono astenere dal concludere - per conto della Comunità Comprensoriale - contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali il dipendente abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del Codice civile e di quelli di modico valore (mass. 150,00 €). - Esecuzione dei controlli relativi alle dichiarazioni sul possesso dei requisiti di partecipazione ai sensi dell'art. 80 D.Lgs. 50/2016	
--	--	--

	L'art. 32 della Legge provinciale 16/2015 "Disposizioni sugli appalti pubblici" prevede che la stazione appaltante esegue su un campione rappresentativo non inferiore al sei per cento degli operatori economici dei controlli a campione. - Incrementato numero procedure aperte espletate Per aumentare la trasparenza delle attività amministrative e rafforzare la prevenzione della corruzione, questa amministrazione ha cercato di affidare più incarichi annuali e di gestire diversi incarichi attraverso una singola procedura di gara. - Ulteriori misure di prevenzione per i contratti pubblici: - La Comunità Comprensoriale Valle Pusteria utilizza per gli appalti pubblici la piattaforma messa a disposizione della Provincia Autonoma di Bolzano, che garantisce la correttezza di tutti i documenti derivanti da essa e consente di tracciare tutte le operazioni effettuate. - È stata preferita la conclusione di contratti pluriennali anziché contratti annuali ai sensi del decreto del Ministero delle Infrastrutture e del trasporto del 16 gennaio 2018, n. 14. - È stato razionalizzato il sistema di acquisto di beni e servizi (ad esempio riparazioni e manutenzioni) attraverso la stipula di contratti d'appalto con i vari operatori economici. - Questa amministrazione ha individuato nelle ripartizioni servizi sociali e servizi ambientali i centri di costo di maggiore rilevanza con riferimento agli appalti pubblici. In conseguenza di ciò per meglio controllare le procedure di approvvisionamento di beni, servizi e lavori è stata attribuita la competenza dell'approvvigionamento di lavori, forniture e servizi alla ripartizione servizi ambientali, mentre alla ripartizione servizi sociali è stata attribuita la mera competenza in materia di beni e servizi.	
--	--	--

	Tale organizzazione permette la specializzazione e qualificazione dei funzionari, con al contempo il controllo degli organi di vertice. - Le ripartizioni utilizzano principalmente una modulistica uniforme e standardizzata che impedisce una gestione discrezionale e/o fiduciaria delle procedure di appalto. - La condivisione (su base almeno mensile) delle problematiche e della modalità di risoluzione delle stesse in tema di appalti in occasione di riunioni periodiche di tutte le strutture delle Comunità Comprensoriale che si occupano di appalti, scongiura il rischio della creazione di nicchie isolate di gestione della cosa pubblica. - I RUP sono sottoposti alla formazione obbligatoria continua per il conseguimento degli accrediti annuali. - La Comunità Comprensoriale Valle Pusteria è "stazione appaltante qualificata" di livello massimo. - Tutte le misure di prevenzione della corruzione sono coordinate con la normativa in materia di riciclaggio e contrasto al terrorismo (L. 231/2007). Rotazione: La dotazione organica dell'ente è limitata. Per tale motivo e senza determinare inefficienze e malfunzionamenti nell'attività amministrativa, di fatto, attualmente non è possibile l'applicazione concreta del criterio della rotazione in tutti i settori (assenze di figure professionali perfettamente fungibili rispettivamente di persone all'interno dell'ente). Nel 2024 non sono state effettuate misure di rotazione ai sensi della legge. Tuttavia, a causa di pensionamenti e migrazioni, ci sono stati cambiamenti della struttura dirigenziale. In particolare, i servizi sociali, che costituiscono il più grande settore della Comunità	
--	---	--

	Comprensoriale Valle Pusteria, hanno assegnato l'incarico di dirigente ad un nuovo collaboratore. Per di più, la rotazione dei membri viene garantita nei collegi di esame e nelle commissioni di valutazione tecnica. Inoltre, l'Amministrazione si impegna a valutare la possibilità di rafforzare i processi a rischio attraverso: ○ specifici interventi formativi; ○ una parziale fungibilità, laddove possibile, degli addetti nei processi a contatto con la cittadinanza; ○ il rinforzo dell'attività di controllo. Trasparenza: Con Ordini di servizio del 31/01/2025 questa Amministrazione ha individuato i soggetti responsabili (verso l'interno) delle pubblicazioni e del flusso documentale ed informativo. Tali soggetti sono stati individuati nei soggetti apicali di ogni singola ripartizione e possono essere rinvenuti nella sezione "Organizzazione" dell'Amministrazione Trasparente. Il Segretario Generale (RPCT) coordina e supervisiona l'attività dei soggetti sopra indicati. Nel corso dell'anno 2022 è stata effettuata una revisione straordinaria, di dettaglio, di tutte le pubblicazioni, obbligatorie non, previste dal D.Lgs. 33/2013, tenendo conto delle esenzioni introdotte dalle LL.RR. 10/2014 e 16/2016 per il territorio della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol. Le criticità emerse sono state prese in carico e si è provveduto alla loro risoluzione.	
--	---	--

	Le pubblicazioni di cui alla "Griglia" ANAC di rilevazione per l'anno 2024 non hanno presentato particolari criticità. Di ciò è stato dato conto nella "Scheda" e nella "Attestazione" del RPCT. L'analisi di cui sopra proseguirà per tutto l'anno 2025 con sempre maggiore accuratezza. Nel triennio 2025-2027 sarà posta particolare attenzione agli accessi civici semplice e generalizzato (art. 5, comma primo e secondo, del D.Lgs. 33/2013) in modo da verificare se gli accessi ricevuti siano frutto di carenze di pubblicazione. Ciò vale, soprattutto, per l'accesso di cui al comma primo dell'art. 5 del D.Lgs. 33/2013. Questa Amministrazione considera la "trasparenza" come elemento fondamentale per la creazione di "valore pubblico" e considera le pubblicazioni non come mero adempimento formale ma come effettivo strumento di comunicazione con la popolazione di riferimento. Ciò, in coerenza con quanto indicato da ANAC nel PNA dell'anno 2022. Tutte le azioni programmate in materia di "trasparenza" devono tenere conto delle disponibilità finanziarie ed organizzative della Comunità. Come indicato nella "relazione annuale RPCT", la carenza di personale da dedicare agli onerosi adempimenti previsti dal D.Lgs. 33/2013, costituisce un limite alla corretta azione di questa Amministrazione. Ciò nonostante, la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria produrrà, comunque, il massimo sforzo per adeguarsi agli obblighi normativi. Ruolo fondamentale per ottimizzare le pubblicazioni nel triennio 2025-2027 sarà svolto dal sempre maggiore impiego di strumenti informatici che creano automatismi nelle pubblicazioni. La regolarità e correttezza delle pubblicazioni da parte dei singoli Uffici costituisce elemento di valutazione della "performance" dei soggetti interessati e le mancate pubblicazioni influiranno sulla valutazione finale dei soggetti interessati.	
--	--	--

	La materia della “trasparenza” non può prescindere dal rispetto della protezione dei dati personali. Nell’effettuare le pubblicazioni questa Amministrazione si attiene a quanto indicato nelle Linee Guida 243 del 15 maggio 2014 dell’Autorità Garante per la Protezione dei dati personali. Inoltre, la correttezza delle pubblicazioni con riferimento al Regolamento UE 679/2016 è costantemente monitorata dal Responsabile della Protezione dei dati personali – DPO di questa Comunità, il quale, produce report annuali di verifica. Whistleblowing L’articolo 1, comma 51 della legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell’ambito del decreto legislativo n. 165/2001, l’articolo 54 bis, rubricato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, il cosiddetto whistleblower. Ulteriore disciplina è contenuta nella determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 recante “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 110 del 14 maggio 2015 e nella legge 30 novembre 2017 n. 179 rubricata “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”. Da ultimo, è intervenuto il d.lgs. 24/2023, in recepimento della direttiva UE 2019/1937 che ha ampliato l’ambito di applicazione dell’Istituto, sia dal punto di vista soggettivo che oggettivo. La tutela del cosiddetto “Whistleblower” è stata infatti estesa anche ai colleghi di lavoro, ai collaboratori, ai facilitatori, ai consulenti, ai volontari e tirocinanti, ai fornitori dell’Amministrazione ed ai soggetti aventi con essi uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.	
--	---	--

	Sono, inoltre, tutelati gli Enti di proprietà dei soggetti sopra indicati. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del Codice penale). Il nuovo articolo 54-bis prevede che: "1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni." Tenuto conto che ANAC ritiene che la posta elettronica ordinaria e la posta elettronica certificata (PEC) non siano strumenti adeguati a	
--	---	--

	garantire la riservatezza della persona segnalante, si è reso necessario di sostituire questi canali con uno nuovo. Per questo motivo le pubbliche amministrazioni devono utilizzare un'apposita piattaforma sicura. . Le segnalazioni potranno essere effettuate attraverso i seguenti canali: - Piattaforma dedicata "WhistleblowingIT) (www.whistleblowing.it); - Posta Cartacea; la segnalazione dovrà essere contenuta in una busta chiusa indirizzata al RPCT, la quale, dovrà essere contenuta in altra busta chiusa con la medesima intestazione; - Incontro di persona; - Incontro telefonico. Le segnalazioni potranno essere effettuate anche all'ANAC www.anticorruzione.it Il testo informativo è stato pubblicato sul sito istituzionale (amministrazione trasparente) ed è consultabile da chiunque. In data 15/11/2025 sono stati informati via e-mail tutti collaboratori relativamente alle novità in materia. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.	
--	---	--

Comunità Comprensoriale Valle Pusteria					
sezione di programmazione	di	descrizione sintetica della pianificazione	azioni/attività oggetto di	amministrazioni con più di 50 dipendenti	amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3. organizzazione e capitale umano					
3.1 organizzativa	struttura	Le Comunità Comprensoriali sono enti di diritto pubblico ai sensi dell'articolo 7 del Decreto del Presidente della Repubblica 22 marzo 1974, n. 279 e sono state istituite allo scopo di promuovere la valorizzazione e la tutela ambientale delle zone montane o parzialmente montane interessate, favorendo la partecipazione della popolazione allo sviluppo economico, sociale, culturale ed ecologico delle stesse. La materia è regolata dalla legge provinciale 20 marzo 1991, n. 7 (Ordinamento delle Comunità Comprensoriali). In particolare, l'articolo 2 della predetta legge provinciale prevede che la Comunità Comprensoriale persegue gli interessi comuni del comprensorio e promuove e coordina iniziative per lo sviluppo culturale, sociale, economico ed ecologico, facendole valere nei confronti delle autorità competenti. I commi 2 e 3 del suddetto articolo 2 prevedono che la Provincia ed i comuni possono delegare alla Comunità Comprensoriale compiti di carattere sovracomunale e che la Comunità Comprensoriale esercita inoltre funzioni attribuitele con legge provinciale. Il principio della distinzione dei ruoli fra componente politica e componente tecnica ha comportato anche per la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria, da un lato, il riconoscimento delle funzioni di indirizzo e di controllo politico-amministrativo in capo agli organi elettivi di governo e, dall'altro lato, l'attribuzione dei compiti di natura gestionale alla struttura organizzativa, con contestuale assunzione da parte di quest'ultima di una elevata responsabilità di prodotto e di risultato esplicitantesi nello svolgimento di funzioni di			
				SI	NO

	direzione di unità organizzative nonché di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione. La vigente struttura organizzativa (v. allegato) della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria, approvata con deliberazione del Consiglio Comprensoriale n. 30/BR di data 21.09.2022, prevede, che la struttura organizzativa della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria si articola nei seguenti settori: • Amministrazione generale • Servizi sociali • Servizio tecnico. I predetti settori sono suddivisi in ripartizioni, le quali si articolano in servizi e unità organizzative / strutture. Ai sensi dell'art. 8 della legge provinciale n. 6/2015 la dotazione complessiva dei posti del personale della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria è contenuta nella vigente pianta organica (v. allegato).	
--	--	--

Comunità Comprensoriale Valle Pusteria						
sezione programmazione	di	descrizione sintetica pianificazione	azioni/attività oggetto di	amministrazioni con più di 50 dipendenti	amministrazioni con meno di 50 dipendenti	
3.2 organizzazione del lavoro agile		Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno a regime l’istituto del Lavoro Agile per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l’intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l’istituto del lavoro agile presso la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.			SI	NO

	In data 03/12/2020 è stato sottoscritto dalle parti contrattuali il secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021. Gli articoli 7 e 8 del predetto accordo stralcio definiscono la disciplina quadro sul lavoro agile ordinario. A partire dal 01/04/2022 il lavoro agile è possibile unicamente - come previsto dal già menzionato accordo stralcio come anche dalla normativa nazionale – previa sottoscrizione di un accordo individuale. Gli articoli 7 e 8 del contratto collettivo intercompartimentale prevedono specificamente quanto segue: • il lavoro agile è una modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro ovvero è sottoposto alla volontarietà delle parti; • il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata; • il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati; • le attività lavorative di norma vengono effettuate nella fascia oraria giornaliera compresa tra le ore 6.00 e le ore 20.00, secondo un orario liberamente gestito; • in base alle esigenze di servizio possono comunque concordati vincoli di orario o precise fasce di reperibilità; • è garantito il diritto alla disconnessione nei periodi di riposo; • il datore di lavoro garantisce la corretta e completa informazione rispetto alla sicurezza sul lavoro. Con l'accordo individuale, il quale deve essere compilato e sottoscritto tra il singolo dipendente ed il relativo responsabile del servizio rispettivamente delle strutture, vengono per es. definiti la durata temporale dell'accordo, la descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere, la previsione delle giornate/mezze giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili in modo flessibile con riferimento ad un periodo, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di rintracciabilità e la strumentazione tecnologica da utilizzare.	
--	---	--

Comunità Comprensoriale Valle Pusteria					
sezione di programmazione	di	descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione	amministrazioni con più di 50 dipendenti	amministrazioni con meno di 50 dipendenti	
3.3 piano triennale dei fabbisogni di personale		Una programmazione del fabbisogno di personale dovrà illustrare i seguenti elementi: • Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente; • Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori: ◦ capacità di assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; ◦ stima del trend delle cessazioni, sulla base dei pensionamenti; ◦ stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni o 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. Con deliberazione n. 92/BA di data 13/03/2025 (v. allegato) è stata approvata la pianificazione di massima delle procedure di mobilità rispettivamente di concorso pubblico per l'assunzione di personale a tempo indeterminato presso la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria per il periodo 2025–2027. Formazione La Comunità Comprensoriale Pusteria attribuisce grande importanza alla formazione continua e all'aggiornamento, per mantenere i propri dipendenti sempre al passo con i tempi e per promuovere le loro competenze professionali. I corsi offerti coprono una vasta gamma di argomenti, dai temi generali come lo yoga, ai corsi di informatica, fino	SI	NO	

	alle formazioni specialistiche nel settore sociale. Ad esempio, è possibile frequentare corsi come "Autoconsapevolezza, Asserzione, Difesa personale" o "Documentazione delle cure", che sono specificamente orientati alle esigenze dei servizi sociali. Inoltre, vengono regolarmente offerti corsi orientati alla pratica, come il corso su "Cybersecurity" o "Ultimo soccorso". L'obiettivo di queste misure è fornire ai dipendenti non solo competenze professionali, ma anche competenze personali, per supportarli nel loro lavoro quotidiano e migliorare la loro efficienza. Il Consorzio dei Comuni mette inoltre a disposizione alcuni corsi nei suddetti settori sotto forma di registrazioni sulla propria piattaforma, che possono essere seguiti da tutti i dipendenti e che vengono utilizzati soprattutto come formazione per il personale appena assunto. In osservanza della Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, questo Ente intende creare un vero "valore pubblico" attraverso piani sistematici di formazione che saranno monitorati, anche al fine di valutare la performance di dirigenti e non dirigenti.	
--	--	--

Comunità Comprensoriale Valle Pusteria						
sezione di programmazione	di	descrizione sintetica di pianificazione	delle azioni/attività	oggetto di	amministrazioni con più di 50 dipendenti	amministrazioni con meno di 50 dipendenti
4. monitoraggio						
	Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato: secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";				SI	NO

	• secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"; • su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance. I controlli interni della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria hanno una funzione di supporto per il monitoraggio del PIAO: Con deliberazione n. 40/BR del 29/11/2016 il Consiglio Comprensoriale ha approvato il Regolamento, il quale disciplina l'organizzazione e le modalità di svolgimento dei controlli interni sull'azione amministrativa della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria. Il sistema di controllo ha una funzione di supporto nella prevenzione della corruzione. I seguenti soggetti eseguono i controlli: - il segretario generale - la responsabile del servizio finanziario - i responsabili delle ripartizioni e dei servizi. - I seguenti controlli vengono eseguiti: - controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile: Finalizzato a garantire la legittimità e regolarità amministrativa - contabile nonché la correttezza dell'attività amministrativa della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria, dopo l'approvazione degli atti e provvedimenti; La Giunta Comprensoriale stabilisce ogni anno il programma dei controlli. Sono soggetti al controllo le determinazioni che comportano impegno di spesa, gli atti di liquidazione, i contratti ed i conferimenti di incarichi. Il Segretario Generale sceglie gli atti e provvedimenti da controllare secondo una selezione casuale ed effettua il controllo (6% delle determinazioni vengono controllate). Il	
--	---	--

	Segretario Generale predispone annualmente una relazione sui controlli effettuati e sulle relative risultanze. - controllo sugli equilibri finanziari: Il monitoraggio sul permanere degli equilibri finanziari è svolto costantemente dalla responsabile del servizio finanziario. Ogni trimestre la responsabile del servizio finanziario formalizza l'attività di controllo attraverso un breve verbale ed attesta il permanere degli equilibri. Il verbale è trasmesso per conoscenza alla Giunta Comprensoriale, al revisore dei conti, al Segretario Generale ed ai responsabili di servizio. - garantire il controllo della qualità: dei servizi erogati dalla Comunità Comprensoriale Valle Pusteria, finalizzato alla misurazione della soddisfazione degli utenti interni ed esterni. L'attuazione del controllo di qualità incombe al Segretario Generale ed ai responsabili delle ripartizioni e dei servizi interessati. Le risultanze dei controlli vengono riepilogati annualmente in un rapporto. Il rapporto viene inoltrato per conoscenza alla Giunta Comprensoriale ed ai responsabili dei servizi. - controllo sull'attuazione dei piani e programmi: Il controllo sull'attuazione dei piani e programmi si effettua sulla base del documento unico di programmazione, nel quale sono definiti gli obiettivi strategici ed operativi. Scopo del controllo strategico è la verifica dello stato di attuazione dei programmi e delle linee guida approvati dal Consiglio Comprensoriale. Il Segretario Generale elabora due volte all'anno una relazione, nella quale illustra lo stato di attuazione degli obiettivi predefiniti nel documento unico di programmazione in riferimento al semestre concluso. La relazione viene inoltrata per conoscenza alla Giunta Comprensoriale ed al Consiglio Comprensoriale.	
--	---	--

	Per l'anno corrente e per i successivi, il monitoraggio integrato del PIAO sarà effettuato secondo i criteri indicati nella seguente tabella riepilogativa.			
SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITÀ MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA	
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE				
2.1 valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di Attuazione degli obiettivi Strategici operative del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D.Lgs. n. 267/2000 e regolamento sui "Controlli interni" di ciascun Ente	annuale	
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/ 2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo	
2.2 performance	monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "sistema di Misurazione e Valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/2021	Periodico	
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo	
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009)	30 giugno	
	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico	
2.3 rischi corruttivi e trasparenza	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC	
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.Lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno	secondo semestre

	sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza		
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli organismi di valutazione comunque denominati, della Coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2025
3.2 organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2025
	Monitoraggio all'interno della relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
3.3 piano triennale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2025
Si precisa, inoltre, che anche la protezione dei dati personali viene costantemente monitorata sia dalle funzioni interne all'Amministrazione sia attraverso audit annuali a cura del Responsabile della Protezione dei dati personali – DPO.			

Allegati

1. Documento unico di programmazione 2025-2027:
[Comunità Comprensoriale Valle Pusteria – Home – Amministrazione – Organizzazione – Amministrazione trasparente](#)
2. Piano Esecutivo di Gestione 2025:
[Comunità Comprensoriale Valle Pusteria – Home – Amministrazione – Organizzazione – Amministrazione trasparente](#)
3. Deliberazione n. 391/BA di data 12/12/2024 “Approvazione del piano esecutivo di gestione per l’anno 2025”
4. Mappatura dei rischi 2025-2027
5. Organigramma:
[Comunità Comprensoriale Valle Pusteria – Home – Amministrazione – Organizzazione – Amministrazione trasparente](#)
6. Deliberazione n.91/BA di data 13/03/2025 “Approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2025 - 2027 della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria”
7. Deliberazione n. 92/BA di data 13/03/2025 “Pianificazione di massima delle procedure di mobilità rispettivamente di concorso pubblico per l’assunzione di personale a tempo indeterminato presso la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria per il periodo 2025-2027”