



COMUNITÀ COMPENSORIALE WIPPTAL

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

approvato con delibera della Giunta comprensoriale n. 85 del 13.03.2025

SOMMARIO

1. SCHEDA ANAGRAFICA	6
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
2.1 Valore pubblico	6
2.2. Performance	9
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	10
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	12
3.1 Struttura organizzativa	12
3.2 Organizzazione del lavoro agile	14
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale	16
4. MONITORAGGIO	17

PREMESSA

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 aprile 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 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.

Il Piano ha durata Triennale e, per le Amministrazioni con meno 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. n. 22/2010 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, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

Il presente documento è stato predisposto dalla Segretaria Generale (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 (modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale).

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 funzionali 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 Wipptal 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 WIPPTAL			
Sezione di programmazione	Descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione	Amministra- zione con più di 50 dipendenti	Amministra- zione con meno di 50 dipendenti
1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE			
Scheda anagrafica dell'amministrazione	Denominazione: Comunità comprensoriale Wipptal Indirizzo: Via Stazione 1, 39049 Vipiteno (BZ) Sito Internet: www.wipptal.org E-mail: info@wipptal.org PEC: info@pec.wipptal.org Presidente: Monika Reinthaler Numero dipendenti al 31/12/2024: 196 Popolazione dei comuni membri al 31/12/2024: 21.112 Cod. Fiscale: 90000220211 P. IVA: 00701630212	SI	SI
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
	La Comunità comprensoriale Wipptal ha sede a Vipiteno e comprende i seguenti Comuni: Brennero, Fortezza, Campo di Trens, Val di Vizze, Racines, Vipiteno. La Comunità comprensoriale è un ente autonomo nei limiti previsti dell'ordinamento giuridico vigente. La Comunità comprensoriale, ai sensi delle disposizioni della legge provinciale, ha autonomia statutaria e normativa. Ha un proprio patrimonio. La Comunità comprensoriale rappresenta la propria popolazione, ne promuove lo	SI	NO

	sviluppo sociale, culturale, economico tenendo conto delle esigenze ambientali. 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 europeo, 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. La Comunità comprensoriale a) persegue gli interessi comuni del comprensorio, facendoli valere nei confronti delle autorità competenti; b) in base alla vigente normativa provvede alla realizzazione di strutture per la gestione di pubblici servizi che abbiano per oggetto la produzione di beni e servizi, sempre che ne sussista l'esigenza o la convenienza a livello comprensoriale; c) può stipulare apposite convenzioni con la Provincia, l'azienda sanitaria dell'Alto Adige, i Comuni e le istituzioni pubbliche e private al fine di svolgere in modo coordinato funzioni e servizi nel settore socio-sanitario, culturale ed economico; d) stimola i contatti di buon vicinato con le regioni adiacenti e confinanti in Italia ed all'estero. Le attività principali dell'Ente sono le seguenti: Servizi sociali: - Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido - Interventi per la disabilità		
--	--	--	--

	- Interventi per gli anziani - Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale - Interventi per le famiglie - Interventi per il diritto alla casa - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali Servizi ambientali - Gestione acque reflue – Impianto di depurazione comprensoriale Wipptal - Gestione rifiuti – raccolta rifiuti solidi urbani (RSU) - Cella accettazione carcasse animali Servizi tecnici: - Percorso ciclabile del Brennero – tratto Brennero-Fortezza - Sviluppo regionale e gestione Leader Le politiche per la realizzazione delle attività sopra indicate sono espone in dettaglio nella “Sezione Strategica” del Documento Unico di Programmazione- DUP che si allega. Tutte le attività svolte dalla Comunità comprensoriale Wipptal 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. Uguualmente, la Comunità comprensoriale Wipptal si propone alla popolazione con la massima “trasparenza” nel rispetto del dec. legisl. 33/2013 e dà piena attuazione ai dettati della L. 190/2012 in materia di “Prevenzione della Corruzione”. Gli indicatori di <i>outcome</i>/impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (<i>Sustainable Development Goals</i> dell’Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL), non si applicano ai Comuni ed alle Comunità comprensoriali.		
--	---	--	--

	Per ridurre in modo significativo il consumo di energia negli uffici, ai dipendenti è stato consigliato di seguire le misure della guida "Risparmio ed efficienza energetica in Ufficio: Guida operativa per i dipendenti" pubblicata dall'Agenzia Nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo Sostenibile (ENEA). Alcune semplici misure che possono essere attuate immediatamente sono: - Non lasciare gli apparecchi (come computer, stampanti, ecc.) in modalità stand-by, ma spegnerli completamente quando non vengono utilizzati; - Per risparmiare energia elettrica, utilizzare il più possibile la luce naturale, posizionando correttamente le scrivanie e i PC e non utilizzando tende troppo scure o troppo luminose; - Spegnerle le luci quando si esce dall'ufficio e dalle aree comuni come bagni, corridoi, scale, sale riunioni, ecc.; - Ricambio d'aria negli ambienti (aprire completamente le finestre per alcuni minuti); Si allegano i seguenti documenti: Allegato 1 - Guida operativa Risparmio ed Efficienza energetica in Ufficio ENEA Allegato 2 - Estratto dal Documento unico di programmazione 2025-2027 concernente la "sezione strategica"		
2.2. Performance	In via di premessa si sottolinea che la Comunità comprensoriale Wipptal è particolarmente attenta a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. Da ultimo anche nella composizione delle Commissioni Giudicatrici. 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	SI	NO

	di risultato sono effettuate sulla base di criteri oggettivi previsti dagli accordi sindacali e da regole interne all'Ente. Si allega il seguente documento: Allegato 3 - Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027, di cui rispettivamente alla deliberazione di Giunta comprensoriale n. 1 del 07.01.2025		
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	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	SI

	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. Nell'analisi del contesto esterno, questa Amministrazione terrà conto anche dell'impatto causato dalla pandemia Covid 19 sul tessuto economico e sociale. Da una parte, Covid 19, ha impoverito la popolazione, dall'altra ha bloccato o ridimensionato le attività delle imprese operanti sui territori con il rischio che le organizzazioni criminali si infiltrino nel tessuto sociale ed economico. Ciò vale soprattutto per l'eccesso al credito. 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 Giunta comprensoriale e Segretaria 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 pregressi o pendenti. Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni. Si allega il seguente documento: Allegato 4 - Mappatura dei rischi 2025-2027 Gestione Progetti e Fondi PNRR Questa Comunità gestisce i seguenti progetti legati e finanziati al/dal PNRR: • Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra operatori sociali - M5C2I1.1.4		
--	---	--	--

	• Percorsi di autonomia per persone con disabilità - M5C2I1.2 La gestione dei progetti e dei fondi sarà oggetto di particolare monitoraggio da parte del RPCT in coordinamento con le Strutture/Unità di missione competenti. In particolare, il coordinamento del RPCT nel triennio 2023-2025 riguarderà: • 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 antiriciclaggio (dec. legisl. 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. Per maggiore chiarezza di regolamentazione, si attende l'emanazione del Regolamento ANAC. Codice etico e di comportamento Con delibera della Giunta comprensoriale n. 404 del 22/12/2022 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. Whistleblower In data 23.05.2024 la Comunità comprensoriale Wipptal ha adottato le nuove Linee Guida "Whistleblower" (approvato con delibera della Giunta comprensoriale n. 127 del 23.05.2024). 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 dec. legisl. 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.”. Le segnalazioni potranno essere effettuate attraverso i seguenti canali: - Piattaforma dedicata bzg-ccwipptal.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.		
--	--	--	--

	La segnalazione al responsabile della prevenzione della corruzione deve avere come oggetto: “Segnalazione di cui all’articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001”. La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione. 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. Trasparenza Con Ordine di servizio 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. La Segretaria 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 dec. legisl. 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 2022 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 2023 con sempre maggiore accuratezza. I documenti pubblicati sono in formato “aperto” e non risulta l’applicazione di filtri di deindicizzazione per i motori di ricerca. Nel triennio 2024-2026 sarà posta particolare attenzione agli accessi civici semplice e generalizzato (art. 5, comma primo e secondo, del dec. legisl. 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 dec. legisl. 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 dec. legisl. 33/2013, costituisce un limite alla corretta azione di questa Amministrazione. Ciò nonostante, la Comunità comprensoriale Wipptal produrrà, comunque, il massimo sforzo per adeguarsi agli obblighi normativi. Ruolo fondamentale per ottimizzare le pubblicazioni nel triennio 2023-2025 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.		
--	---	--	--

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa	Le Comunità comprensoriali sono istituite come enti di diritto pubblico ai sensi dell'articolo 7 del Decreto del Presidente della Repubblica del 22 marzo 1974, n. 279, allo scopo di riqualificare le aree situate in tutto o in parte in zone montane e di promuovere la tutela dell'ambiente, richiedendo la partecipazione della popolazione allo sviluppo economico, sociale, culturale e ambientale. La materia è regolata dalla L.P. 20 marzo 1991 n. 7 (Regolamento delle Comunità Comprensoriali). In particolare, l'art. 2 della Legge Provinciale sopra citata prevede che la comunità comprensoriale persegua gli interessi comuni del distretto, promuova e coordini le misure per lo sviluppo culturale, sociale, economico ed ecologico e li rappresenti nei confronti delle autorità competenti. I paragrafi 3 e 4 della suddetta legge Provinciale stabiliscono che la Provincia e i Comuni possono assegnare compiti di natura sovracomunale alla comunità comprensoriale e che la Comunità stessa esercita anche le competenze assegnate dalla legge provinciale. Il principio della distribuzione dei ruoli tra il livello politico e quello tecnico ha portato, da un lato, al fatto che anche nella Comunità Comprensoriale Wipptal il potere politico-amministrativo di controllo e partecipazione risiede negli organi di governo eletti e, dall'altro, al fatto che l'attribuzione di compiti di natura amministrativa è stata assegnata all'unità organizzativa, con una maggiore responsabilità sui prodotti e sui risultati, che si riflette nell'esercizio delle funzioni di gestione delle unità e delle attività nell'area altamente professionale e specializzata. La struttura organizzativa della Comunità comprensoriale Wipptal, approvata con delibera del Consiglio comprensoriale n. 35 del 30.12.2019, è suddivisa nelle seguenti ripartizioni: Ripartizione I) Centrale amministrativa Ripartizione II) Servizio sociale Ripartizione III) Servizi ambientali e tecnici	SI	SI
------------------------------------	---	-----------	-----------

	Si allegano i seguenti documenti: Allegato 5 - Organigramma Allegato 6 - Struttura organizzativa Allegato 7 - Piano triennale del fabbisogno di personale 2024 - 2026 Allegato 8 - Pianta organica		
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 Wipptal, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione 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 per il periodo posto Covid-19. L'epidemia Covid-19 ha posticipato l'entrata in vigore delle disposizioni del predetto nuovo accordo. Per la durata della pandemia la Comunità comprensoriale Wipptal ha promosso ed attuato – nei settori nei quali è stato possibile – il più ampio ricorso alla modalità lavorativa dello smart-working. A tal fine i dipendenti hanno presentato una richiesta ai propri responsabili dei servizi rispettivamente delle strutture, i quali hanno espresso il loro parere. In caso di parere positivo i dipendenti sono stati autorizzati a svolgere le mansioni lavorative in modalità smart working.	SI	SI

	A partire dal 01.04.2022 il lavoro agile è possibile unicamente - come previsto dal predetto accordo stralcio come anche dalla normativa nazionale – previa sottoscrizione di un accordo individuale ad hoc. 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 volontà 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 lavoro agile non prevede la prestazione di lavoro straordinario e non dà diritto alla fruizione di buoni pasto; • 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 secondo il fac-simile elaborato dall'amministrazione, 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.		
--	---	--	--

	In materia di Lavoro Agile la normativa è in continua evoluzione. Nella redazione del presente documento si è tenuto conto delle previsioni contenute nell'art, 1, comma 306, della L. 29 dicembre 2022 n° 197 (legge di bilancio) e nelle indicazioni del Ministero della Salute per il caso in cui dovesse ripresentarsi un'emergenza sanitaria Covid19. L'accesso al lavoro agile è privilegiato nei seguenti casi: • Fragilità personali o situazioni di disagio familiare; • Distanza chilometrica dal posto di lavoro; • Idoneità dell'ambiente domestico; • Eventuale ripresentarsi di situazioni pandemiche; Si allegano i seguenti documenti: Allegato 9 - Accordo di intercomparto Allegato 10 - Istruzioni per il lavoro con dispositivi privati Allegato 11 - Istruzioni per il lavoro con dispositivi aziendali Allegato 12 - Linee guida per l'utilizzo delle soluzioni cloud aziendali		
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale	Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale illustra 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.	SI	SI

	Vedasi Allegato 7 - Piano triennale del fabbisogno di personale 2024 - 2026 La Comunità comprensoriale Wipptal ritiene di fondamentale importanza strategica la formazione dei propri dipendenti. Nel triennio 2025-2027 è prevista l'erogazione di corsi di formazione nelle seguenti aree: • Protezione dei dati personali; • Prevenzione della corruzione e amministrazione trasparente; • Sicurezza sul lavoro; • Materia di appalti; • Materie dei Servizi sociali • Materia EDP.		
4. SEZIONE: MONITORAGGIO			
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"; • 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.	SI	SI

Per l'anno corrente e per i successivi, il monitoraggio integrato del PIAO sarà effettuato secondo i criteri indicate nella seguente tabella riepilogativa:			
SEZIONE/SOTTO-SEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D. Lgs. n. 267/2000 e del 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. 150/20021	Periodico
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo

		materia di pari opportunità				
		Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno		
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico		
		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 sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno		
	3. 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 2024		
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024		

		della sezione con gli obiettivi di performance				
		Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno		
	3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	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 2024		
		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.				