

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2025 -2027

CONSORZIO DEI COMUNI DELLA PROVINCIA DI BOLZANO DEL BACINO IMBRIFERO MONTANO DELL'ADIGE

Approvato con delibera della Giunta n. 18 del 04.04.2025.

Il Consorzio adotta il presente piano ai sensi del combinato disposto del d.lgs.80/2021, del DPR n. 81/2022, e del DM n.132 del 30/06/2022, tenendo conto del disposto della L.R. n. 7 del 20 dicembre 2021 e della L.R. n. 7 del 19/12/2022, collegate rispettivamente alle leggi regionali di stabilità.

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E	5
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	5
1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	5
1.2.1 Organigramma dell'Ente	5
1.2.2 LA MAPPATURA DEI PROCESSI.....	6
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	7
2.1 VALORE PUBBLICO	7
2.2 PERFORMANCE.....	7
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	8
3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA	8
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	8
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	9
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	9
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	10
3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	10
3.3.1 Programmazione degli obiettivi per la copertura del fabbisogno di personale dell'ente..	11
3.3.2 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'ente	11
SEZIONE MONITORAGGIO.....	12

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.

In esso, 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, 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.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione dell'Assemblea generale n. 5 del 19/12/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione dell'Assemblea generale n. 6 del 19/12/2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Ai sensi del DM 132/2022, il presente PIAO viene adottato in forma semplificata, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione:	Consorzio dei comuni della provincia di Bolzano del bacino imbrifero montano dell'Adige
Indirizzo:	Via Canonico-Michael-Gamper 10
Codice fiscale/Partita IVA:	80012990216
Presidente:	Wilhelm Mathias Klotz
Numero dipendenti al 31 dicembre 2024:	0
Telefono:	0471 304 613
E-mail:	bimwegbz@gvcc.net
PEC:	bimwegbz@legalmail.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella rispettiva sezione del DUP:

https://trasparenz.gvcc.net/Trasparenz/ShowDocumenttable?gemeinde=21902&id=F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075&parent_id=F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075

1.2 Analisi del contesto interno

Si rinvia all'analisi di contesto interno effettuata nella rispettiva sezione del DUP:

https://trasparenz.gvcc.net/Trasparenz/ShowDocumenttable?gemeinde=21902&id=F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075&parent_id=F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente:

<https://www.gvcc.net/it/Organizzazione/Ripartizioni/Consorzio BIM Adige - Bolzano>

Il nostro Consorzio non impiega personale proprio. Per lo svolgimento delle sue attività, il nostro Consorzio si avvale degli uffici e del personale del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano Società Cooperativa, con cui è stata stipulata una convenzione.

1.2.2 LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Si rinvia al piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025:
https://trasparenz.gvcc.net/Transparenz/ShowDocumenttable?gemeinde=21902&id=F34BB44C-37CF-5DCA-E040-1BACC3224075&parent_id=F20FAC5C-90B1-9DDC-E040-1BACC3222E19

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Presidente, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione:

https://trasparenz.gvcc.net/Trasparenz/ShowDocumenttable?gemeinde=21902&id=F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075&parent_id=F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075

2.2 Performance

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sottosezione.

La **performance organizzativa** è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La **performance individuale** è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si rinvia al piano dei lavori 2025-2027:

https://trasparenz.gvcc.net/Trasparenz/ShowDocumenttable?gemeinde=21902&id=F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075&parent_id=F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesa l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza contenuta nel PTPCT 2023-2025, approvata con deliberazione di Giunta n. 46 del 28/07/2023, e confermata per il 2024 con delibera della Giunta n. 28 del 24/05/2024 e per il 2025 con delibera della Giunta n. 17 del 04.04.2025.

Il PTPCT 2023-2025 è stato confermato dalla Giunta per l'anno corrente con la delibera di approvazione del presente PIAO.

https://trasparenz.gvcc.net/Transparenz/ShowDocumenttable?gemeinde=21902&id=F34BB44C-37CF-5DCA-E040-1BACC3224075&parent_id=F20FAC5C-90B1-9DDC-E040-1BACC3222E19

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Stato di salute delle risorse dell'Ente in termini quantitativi e qualitativi quale fattore abilitante e di supporto per la realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico

Il nostro Consorzio non impiega personale proprio. Per lo svolgimento delle sue attività, il nostro Consorzio si avvale degli uffici e del personale del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano Società Cooperativa. Le considerazioni che seguono si riferiscono quindi al personale del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano Società Cooperativa a cui sono affidati i compiti del nostro Consorzio.

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

Obiettivi di stato di salute organizzativa, di genere, etica e digitale delle risorse dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n.79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il personale del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano Società Cooperativa incaricato di svolgere i compiti del nostro Consorzio è composto da due uomini e una donna. Una persona lavora per il nostro Consorzio solo su base ridotta. Le attività svolte per il nostro Consorzio riguardano essenzialmente i settori della direzione, della segreteria e della contabilità.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Numero donne e uomini impiegati	1 donna 2 uomini	1 donna 2 uomini	1 donna 2 uomini	1 donna 2 uomini
Donne e uomini titolari di part time	1 donna 0 uomini	1 donna 0 uomini	1 donna 0 uomini	1 donna 0 uomini
Donne e uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992	0	0	0	0
Donne e uomini con contratto di lavoro agile	0	0	0	0

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

L'amministrazione sostiene la digitalizzazione dell'ente e assicura che i dipendenti a cui sono affidati i compiti del nostro Consorzio siano formati di conseguenza. La digitalizzazione si limita principalmente all'amministrazione interna, poiché il nostro Consorzio non fornisce servizi pubblici ai cittadini o agli imprenditori. Il nostro Consorzio approfitta del fatto che il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano Società Cooperativa sostiene e assiste i comuni nella digitalizzazione.

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

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

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (bilancio di previsione 2025 – 2027 – anno finanziario 2025)	TARGET 2026	TARGET 2027
Entrate correnti in relazione alle spese correnti	27.015,300,00 704.400,00 2,61 %	26.795.300,00 704.400,00 2,62 %	26.795.300,00 704.400,00 2,62 %
Entrate correnti in relazione alle spese personale	27.015.300,00 0,00	26.795.300,00 0,00	26.795.300,00 0,00
Entrate correnti in relazione ai beni e servizi	27.015.300,00 349.100,00 1,29 %	26.795.300,00 349.100,00 1,30 %	26.795.300,00 349.100,00 1,30 %
Entrate correnti in relazione all'ammortamento mutui (capitale + interessi)	27.015.300,00 0,00	26.795.300,00 0,00	26.795.300,00 0,00
Indicatore tempestività dei pagamenti	2024: - 26,54	2025: - 20,00	2026: -20,00

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Obiettivi di stato di salute organizzativa delle risorse dell'Ente

In Trentino-Alto Adige non vigeva l'obbligo di adozione del POLA (Piano Operativo del Lavoro Agile). L'istituto è stato regolamentato con le parti sociali tramite il secondo contratto stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021: art. 7 "Lavoro agile" e art. 8 "disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)"

In base a queste disposizioni i comuni e le comunità comprensoriali hanno potuto stipulare accordi individuali sul lavoro agile disciplinandoli in base ai criteri e alla disciplina quadro prevista nell'art. 8 "disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)".

Il nostro Consorzio non impiega personale proprio e si avvale degli uffici e del personale del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano Società Cooperativa per svolgere le proprie attività. Il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano Società Cooperativa consente ai propri dipendenti di stipulare accordi individuali sullo smart working.

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Obiettivi di stato di salute professionale delle risorse dell'Ente

3.3.1 Programmazione degli obiettivi per la copertura del fabbisogno di personale dell'ente

Il Piano dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il nostro Consorzio non impiega personale proprio e si avvale degli uffici e del personale del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano Società Cooperativa per svolgere le proprie attività. Il personale del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano Società Cooperativa incaricato di svolgere i compiti del nostro Consorzio è composto da due uomini e una donna. Una persona lavora per il nostro Consorzio solo su base ridotta. Il personale incaricato risulta sufficiente per i compiti svolti per il nostro Consorzio.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

Le misure possono essere riviste in funzione di eventuali cambiamenti e del raggiungimento degli obiettivi previsti.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale personale	3	3	3	3
Cessazioni a tempo indeterminato	0	0	0	0
Assunzioni a tempo indeterminato previste	0	0	0	0

3.3.2 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'ente

La formazione del personale dipende dalle concrete esigenze. Ambiti prioritari sono:

- formazione alla digitalizzazione
- formazione etica e comportamentale
- formazione privacy
- formazione obbligatoria per la sicurezza sul lavoro

L'amministrazione sostiene la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti incaricati di svolgere i compiti del nostro Consorzio. Essi vengono formati appositamente per le esigenze del nostro Consorzio. Il nostro Consorzio approfitta del fatto che il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano Società Cooperativa ha una propria struttura che organizza la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti comunali.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per la formazione del personale.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale corsi di formazione	12	10	10	10
Corsi a distanza	10	9	9	9
Totale ore di formazione erogate	50	28	28	28
Numero di persone che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno	3	3	3	3
Ore di formazione erogate a distanza	30	24	24	24

SEZIONE MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione.

Tuttavia, il monitoraggio sull'attuazione dei piani e dei programmi avviene in base del documento unico di programmazione con il quale sono fissati gli obiettivi strategici ed operativi a livello comunale.

Gli amministratori riferiscono all'Assemblea generale almeno una volta all'anno, descrivendo lo stato di attuazione degli obiettivi stabiliti nel documento unico di programmazione.