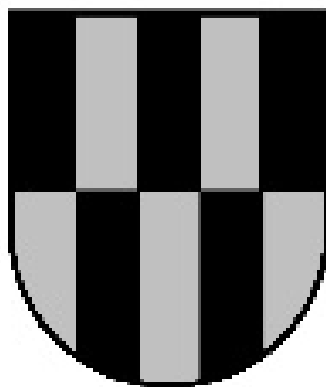


PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2025 -2027

COMUNE DI ANTERIVO



Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 95 del 28.03.2025

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 e pianta organica dell'Ente.....	5
1.2.2 LA MAPPATURA DEI PROCESSI.....	6
2.1 VALORE PUBBLICO.....	7
2.2 PERFORMANCE.....	7
3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	13
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	13
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	14
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	15
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	16
3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	18
3.3.1 Programmazione degli obiettivi per la copertura del fabbisogno di personale dell'ente.....	18
3.3.2 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'ente.....	19
SEZIONE MONITORAGGIO.....	20

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.

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

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.

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.

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.

IAi 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 del Consiglio Comunale n. 33 del 18/12/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 18/12/2024.

Ai sensi del DM 132/2022, il presente PIAO viene adottato in forma semplificata, in ragione delle sue ridotte dimensioni e/o del numero di residenti sul territorio comunale alla data del 31 dicembre 2024.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Anterivo
Indirizzo: Piazza del Municipio 1
Codice fiscale: 80009950215
Partita IVA: 00197920218
Rappresentante legale: Gustav Mattivi
Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 7
Popolazione al 31 dicembre 2023: 391
Telefono: 0471 882021
Sito internet: https://www.comune.anterivo.bz.it/it
E-mail: info@anterivo.eu
PEC: altrei.anterivo@legalmail.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP – vedasi il seguente link:

http://www.altrei.eu/system/web/trasparenza2014_sgv.aspx?menuonr=225634944&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21003&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 SeS del DUP - vedasi il seguente link:

http://www.altrei.eu/system/web/trasparenza2014_sgv.aspx?menuonr=225634944&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21003&id=F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075&parent_id=F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075

1.2.1 Organigramma e pianta organica dell'Ente

Sotto questo link l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione della giunta comunale n. 28/R/2013 del 26.11.2013.

Il numero e il rispettivo inquadramento dei posti sono rappresentati dalla pianta organica, ultimamente modificata con delibera del Consiglio comunale n. 50 del 22.12.2022, si compone come segue- vedasi il seguente link:

http://www.altrei.eu/system/web/trasparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225634944&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21003&id=F21EA273-0136-E0A3-E040-1BACC3227091&parent_id=F21EA273-012F-E0A3-E040-1BACC3227091

1.2.2 LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Si rinvia all'allegato "mappatura dei rischi".

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.

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.

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.

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 ha tenuto 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 comunale e Segretario Comunale
- **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 pendenti.

Con delibera numero 242 del 27.09.2024 questa Amministrazione ha approvato le "Linee guida per la segnalazione di illeciti oppure irregolarità e disciplina della tutela del segnalante" (whistleblower) in attuazione della direttiva UE 2019/1937, recepita dal dec. legisl. 24 del 10 marzo 2023

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

Mappatura dei processi, Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.

Questa Amministrazione ha adottato l'ultimo Piano Triennale Anticorruzione per il periodo 2024-2026 e conferma l'attualità e validità della mappatura dei rischi.

Misure anti-Pantouflage:

Pur nell'incertezza normativa che regola la materia e nella contraddittorietà della giurisprudenza, questo Comune 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 stata trattata sino ad oggi 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.

Gestione dei progetti e fondo PNRR

Il Comune di Nova Levante gestisce i seguenti progetti collegati e finanziati dal PNRR: vedasi link: http://www.altrei.eu/it/Attuazione_misure_PNRR

In particolare, la gestione dei progetti e dei fondi sarà curata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) in coordinamento con le strutture/servizi competenti.

In particolare, il coordinamento del RPCT sarà interessato nel triennio 2025-2027:

- Coordinamento dei processi;
- Il monitoraggio delle azioni del RPCT;
- L'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- la gestione dei flussi informativi.

Inoltre, le norme anticorruzione e di trasparenza saranno coordinate con le norme antiriciclaggio (D.Lgs. 231/2007).

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 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 <https://gemeindealtrei.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

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.

Con deliberazione della Giunta comunale n° 272 del 25.10.2024 questa Amministrazione ha aggiornato le Linee Guida per la segnalazione degli illeciti ai sensi del decreto legislativo n° 24 del 10 marzo 2023.

Trasparenza:

Nel corso dell'anno 2023 è stata effettuata una revisione straordinaria, di dettaglio, di tutte le pubblicazioni, obbligatorie non, previste dal decreto legislativo 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 2024 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 2025-2027 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 2024.

Tutte le azioni programmate in materia di "trasparenza" devono tenere conto delle disponibilità finanziarie ed organizzative del Comune.

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, il Comune 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 questo Comune, il quale, produce report annuali di verifica.

Codice di comportamento

Con la deliberazione n. 363 del 21.12.2022 questo Comune ha integrato il proprio Codice di comportamento secondo quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 30 aprile 2022, n. 36, introducendo una sezione relativa al corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche, al rapporto con i media e con i social network, anche in un'ottica di tutela dell'immagine della pubblica amministrazione.

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

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

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

Presenta il modello organizzativo dell'Ente ed illustra:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni:

Sotto il seguente link si trova la pianta organica dell'ente:

http://www.altrei.eu/system/web/trasparenza2014_sgv.aspx?menuonr=225634944&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21003&id=F21EA273-0136-E0A3-E040-1BACC3227091&parent_id=F21EA273-012F-E0A3-E040-1BACC3227091

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.

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
% donne vs % uomini titolari di part time	7 persone di cui 85,71% donne e 14,29% uomini titolari di part time	7 persone di cui 85,71% donne e 14,29% uomini titolari di part time	7 persone di cui 85,71% donne e 14,29% uomini titolari di part time	7 persone di cui 85,71% donne e 14,29% uomini titolari di part time
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	0 a seconda dei requisiti e delle esigenze	1 a seconda dei requisiti e delle esigenze	1 a seconda dei requisiti e delle esigenze	1 a seconda dei requisiti e delle esigenze
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	0 persona	1 persona	1 persona	1 persona

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 (aggiornamento 2025) 2024-2026 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	3 (sportello SUAP e sportello SUE, ISOV)	3 + 6 (a conclusione progetto FESR)	9	9
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/n. totale dei dipendenti in servizio	7/7	7/7	7/7	7/4
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	Si	Si	Si	Si
PC portatili	1	1	1	1
Smartphone/handy	-	-	-	-
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	4	4	4	4
Dipendenti con firma digitale	1	2	2	2

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 annuale "a scorrimento", 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 2024	TARGET 2025
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	1.046.459,32 vs. 309.220,62 29,55%	1.004.999,79 vs 300.080,62 29,86%	968.996,00 vs 300.086,61 30,97%
Incidenza entrate correnti vs. ammortamento mutui (capitale +interessi)	1.046.459,32 vs 32.420,62 3,13%	1.004.999,79 vs 32.420,62 3,23%	968.996,00 vs 32.420,62 3,35%
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	-12,00	-12,00	-12,00

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)"

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.

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;

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)".

Sono stati stipulati tre accordi individuali per lavoro agile.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

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

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Unità in lavoro agile	0	1	1	1
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	--	100%	100%	100%

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 personale dei comuni risponde ai parametri stabiliti con le seguenti disposizioni normative provinciali:

1. Art.12/bis (disposizioni sul personale dei comuni) della L.P. 14.2.1992 n. 6
2. DPGP n. 15 del 13.4.2017 - Determinazione dei parametri per la definizione delle piante organiche dei comuni.

Il Piano triennale 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.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale 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	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti	7	7	7	7
Cessazioni a tempo indeterminato	0	0	0	0
Assunzioni a tempo indeterminato previste	0	0	0	0

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica e piano dei fabbisogni, si rimanda alla vigente pianta organica e al Documento Unico di programmazione 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 18.12.2024 – vedasi il seguente link:

http://www.altrei.eu/system/web/trasparenza2014_sgv.aspx?menuonr=225634944&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21003&id=F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075&parent_id=F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075

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 obbligatoria per la sicurezza sul lavoro
- formazione in materia di contabilità e appalti

L'amministrazione supporta percorsi di studio e specializzazione del personale.

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

Si riportano di seguito i seguenti indicatori di attività:

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale corsi di formazione	20	24	24	24
% corsi a distanza / totale corsi	85%	80%	80%	80%
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	7/7	7/7	7/7	7/7

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.

Questa Amministrazione, tuttavia, ritiene che il monitoraggio sia un elemento fondamentale per la corretta attuazione delle prescrizioni normative.

<u>SEZIONE/ SOTTOSEZIONE PIAO</u>	<u>MODALITA' MONITORAGGIO</u>	<u>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</u>	<u>SCADENZA</u>
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA, ove previsto	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico
Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, ove previsto;	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno	
Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, ove previsto;	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, ove previsto;	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 della sezione con gli obiettivi di performance, ove previsto;	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024

	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance, ove previsto;	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, ove previsti;	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.

Comune di Anterivo
Mappatura dei rischi con le azioni preventive e correttive, tempi e responsabilità

Ambito	Processi con indice di rischio elevato	PESATURA Rischio. PROBABILITÀ X IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO	Rischi	Azioni o misure preventive previste	output/indicatori	tempistica	responsabile dell'azione o misura preventiva	note/eventuali oneri finanziari
Ufficio tecnico	Gestione degli atti abilitativi (concessioni edilizie, permessi di costruire, autorizzazioni paesaggistiche, agibilità edilizia, ecc. segnalazione di inizio di attività edilizie)	4	MEDIO	Disomogeneità delle valutazioni	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Esplicitazione della documentazione necessaria per l'attivazione delle pratiche e delle richieste di integrazione Verifica della conclusione di tutte le pendenze autorizzatorie relative all'immobile Compilazione di check list puntuale per istruttoria Formazione del personale Controllo puntuale delle dichiarazioni; Passaggio delle pratiche in Commissione edilizia	elaborazione Checklist;	in atto	Responsabile competente	
				Non rispetto delle scadenze temporali	Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Pubblicizzazione del calendario sedute commissione e tempi minimi per la presentazione Procedura formalizzata e informatizzata che garantisca la tracciabilità delle istanze e tiene conto dell'ordine cronologico di arrivo salve motivate eccezioni Monitoraggio periodico dei tempi di evasione istanze, per tipologia di procedimento Formazione del personale	monitoraggio semestrale	in atto	Responsabile competente	Si rileva che il sistema territoriale provinciale e il presidio del territorio anche grazie ai contributi economici erogati dalla Provincia sia particolarmente efficiente sia nella vigilanza su eventuali abusi che in genere nel rispetto della normativa e dei tempi
Ufficio tecnico	Gestione degli abusi edilizi (pratiche sanatoria, segnalazioni di parte, ecc.) nonché controlli amministrativi nel campo ambiente	4	MEDIO	Discrezionalità nell'intervenire	Rischio "Discrezionalità nell'intervenire" Procedura formalizzata a livello di Ente per la gestione delle segnalazioni esterne o di uffici interni ed effettuazione dei relativi controlli per i provvedimenti conseguenti		31.12.2024	Responsabile competente	
				Disomogeneità dei comportamenti	Rischio "Disomogeneità dei comportamenti" Formalizzazione degli elementi minimi da rilevare nell'eventuale sopralluogo per la definizione del verbale Istruttoria puntuale dello storico delle pratiche edilizie presentate relative all'edificio verificato	Elaborazione verbale tipo	31.12.2024	Responsabile competente	
				Non rispetto delle scadenze temporali	Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio periodico dei tempi di realizzazione dei controlli Differenziazione delle modalità di intervento a seconda della gravità potenziale dell'abuso (urgenza)	monitoraggio semestrale	31.12.2024	Responsabile competente	
Ufficio Licenze	Controllo delle DIA/SCIA	4	MEDIO	Disomogeneità delle valutazioni	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Creazione di supporti operativi per la effettuazione dei controlli		31.12.2024	Responsabile competente	
				Non rispetto delle scadenze temporali	Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Procedura formalizzata e informatizzata che garantisca la tracciabilità dell'operato Monitoraggio periodico dei tempi di realizzazione dei controlli	monitoraggio semestrale	in atto	Responsabile competente	
				Non adeguato controllo dell'attività	Rischio "Non adeguato controllo dell'attività" Puntuale verifica dei presupposti		in atto	Responsabile competente	
Lavori Pubblici/manutenzione/mobilità	Gare d'appalto per lavori ed incarichi progettazione e D.L.	6	ALTO	Scarsa trasparenza dell'operato/alterazione della concorrenza	Rischio "Scarsa trasparenza/alterazione della concorrenza" Utilizzo di bandi tipo per requisiti e modalità di partecipazione Utilizzo della piattaforma dell'Agenzia Provinciale dei contratti Stesura di un atto di indirizzo che regolamenti la rotazione dei concorrenti	Stesura atto di indirizzo	in atto	Responsabile competente	Utilizzo centrale di committenza provinciale
				Disomogeneità di valutazione nella individuazione del contraente	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella individuazione del contraente" Definizione dei tempi di nomina e di criteri per la composizione delle commissioni e verifica che chi vi partecipa non abbia interessi o legami parentali con le imprese concorrenti		in atto	Responsabile competente	

Ambito	Processi con indice di rischio elevato	PESATURA Rischio. PROBABILITÀ X IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO	Rischi	Azioni o misure preventive previste	output/indicatori	tempistica	responsabile dell'azione o misura preventiva	note/eventuali oneri finanziari
				Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati	Rischio "Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati" Definizione preventiva dei criteri di selezione dei partecipanti per i controlli sui requisiti		in atto	Responsabile competente	Controllo puntuale
Lavori Pubblici	Controllo esecuzione contratto (DL e coord sicurezza)	6	ALTO	Assenza di un piano dei controlli	Rischio "Assenza di un piano dei controlli" Formalizzazione di un programma di controlli/direzioni lavori da effettuare in relazione alle fasi di esecuzione dell'opera, con evidenza di un report per ogni controllo da parte del DL e coord sicurezza Inserimento nei capitolati tecnici della Direzione Lavori o nelle richieste di offerte della qualità e quantità della prestazione attesa Visita periodica da parte di un rappresentante dell'amministrazione + DL al cantiere per verificare di persona le situazioni rilevate con stesura di report		31.12.2024	Responsabile competente	
				Disomogeneità delle valutazioni	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Procedura formalizzata per la gestione dell'attività (varianti, richieste subappalti, ecc.) Periodico reporting dei controlli realizzati e di tutte le varianti richieste, per ogni opera	monitoraggio semestrale	31.12.2024	Responsabile competente	
Lavori pubblici – attuazione progetti PNRR	Affidamento incarichi e rendicontazione	6	ALTO	Non rispetto della normativa di affidamento degli incarichi e di rendicontazione, controllo contabile su interventi relativi agli avvisi PNRR di propria competenza	Rischio "Non rispetto della normativa di affidamento degli incarichi e di rendicontazione, controllo contabile su interventi relativi agli avvisi PNRR" Codice di comportamento; Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse; Formazione del personale; Tracciabilità di tutte le fasi del procedimento. Implementazione della piattaforma di rendicontazione (Regis)		in atto	Responsabile competente per il progetto PNRR	
Manutenzione immobili, strade e giardini	Controllo dei servizi appaltati (manutenzione caldaie, manutenzione ascensori, illuminazione, verde, ecc.)	6	ALTO	Assenza di criteri di controllo	Rischio "Assenza di criteri di controllo" Inserimento nei capitolati tecnici o nelle richieste di offerte della qualità e quantità della prestazione attesa Inserire delle modalità di segnalazioni di eventuali disservizi		31.12.2024	Responsabile competente	controllo puntuale
				Scarso controllo delle prestazioni rese	Rischio "Scarso controllo delle prestazioni rese" Creazione di supporti operativi per la effettuazione dei controlli		31.12.2024	Responsabile competente	
Servizi demografici	Gestione degli accertamenti relativi alla residenza	6	ALTO	Mancato presidio delle ricadute fiscali	Rischio "Mancato presidio delle ricadute fiscali" Formalizzazione delle modalità di comunicazione delle migrazioni a Tributi e Ufficio Tecnico	monitoraggio semestrale	in atto	Responsabile competente	
				Non rispetto delle scadenze temporali	Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Essere notiziati rispetto ai tempi di evasione	monitoraggio semestrale	in atto	Responsabile competente	
Servizi cimiteriali	Rilascio di autorizzazioni e concessioni cimiteriali	2	MINIMO	Disomogeneità delle valutazioni	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Formalizzazione del regolamento cimiteriale		in atto	Responsabile competente	
Servizi finanziari	Pagamento fatture fornitori	4	MEDIO	Disomogeneità delle valutazioni	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Esplicitazione della documentazione necessaria per effettuare la liquidazione		in atto	Responsabile competente	
				Non rispetto delle scadenze temporali	Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio dell'ordine cronologico dei tempi di liquidazione, per tipologia di fattura	monitoraggio semestrale	31.12.2024	Responsabile competente	
	Rendicontazione degli interventi finanziari con fondi PNRR	4	MEDIO	Non rispetto della normativa di rendicontazione e/o controllo contabile su interventi relativi agli avvisi in materia di PNRR	Rischio "Non rispetto della normativa di rendicontazione e/o di controllo contabile su interventi relativi agli avvisi in materia di PNRR" Codice di comportamento; Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse; Formazione del personale; Tracciabilità di tutte le fasi del procedimento.		in atto	Responsabile competente per il progetto PNRR	

Ambito	Processi con indice di rischio elevato	PESATURA Rischio. PROBABILITÀ X IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO	Rischi	Azioni o misure preventive previste	output/indicatori	tempistica	responsabile dell'azione o misura preventiva	note/eventuali oneri finanziari
Trasversale	Assegnazione/ concessione beni comunali	4	MEDIO	Scarsa trasparenza/ poca pubblicità dell'opportunità	Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità" Formalizzazione delle attività di pubblicizzazione da effettuare Definizione criteri per assegnazione dei beni e modalità di accesso	elaborazione vademecum	31.12.2024	Responsabile competente	
				Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste" Creazione dell'elenco delle associazioni o altri soggetti potenzialmente beneficiari Stesura del regolamento di assegnazione sale e spazi pubblici Esplicitazione della documentazione necessaria per l'ottenimento del beneficio	creazione elenco, elaborazione vademecum	31.12.2024	Responsabile competente	
Tributi e entrate patrimoniali	Controlli/accertamenti sui tributi/entrate pagati	4	MEDIO	Assenza di criteri di controllo	Rischio "Assenza di criteri di controllo" Controllo puntuale delle situazioni come da regolamento	controllo puntuale	31.12.2024	Responsabile competente	
				Disomogeneità delle valutazioni	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Formalizzazione di linee guida per i controlli da effettuare	elaborazione linea guida	31.12.2024	Responsabile competente	
				Non rispetto delle scadenze temporali	Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio dei tempi di evasione dei controlli	monitoraggio semestrale	31.12.2024	Responsabile competente	
Personale	Selezione/reclutamento del personale	4	MEDIO	Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione" Definizione di criteri stringenti per le diverse tipologie di chiamate a termine Creazione di criteri per la valutazione dei candidati Definizione di criteri per la composizione delle commissioni e verifica che chi vi partecipa non abbia legami parentali con i concorrenti Ricorso a criteri statistici casuali nella scelta dei temi o delle domande		in atto	Responsabile competente	
				Rischio di illecito trattamento di dati personali	Rischio "illecito trattamento di dati personali" Revisione modulistica e informative Valutazione sicurezza banca dati del personale	Revisione modulistica Informative trattamento dati personali Valutazione sicurezza banca dati del personale Registro dei trattamenti Audit DPO	in atto	Responsabile competente	DPO
				Comportamenti opportunistici nell'utilizzo delle graduatorie	Rischio "Comportamenti opportunistici nell'utilizzo delle graduatorie" Rispetto della normativa per l'utilizzo delle graduatorie		in atto	Responsabile competente	
				Disomogeneità nel controllo del possesso dei requisiti dichiarati	Rischio "Disomogeneità nel controllo del possesso dei requisiti dichiarati" Creazione di supporti operativi per la effettuazione dei controlli dei requisiti Effettuazione dei controlli di rito nei confronti dei vincitori del concorso/selezione		in atto	Responsabile competente	
				Scarsa trasparenza nell'accesso alle informazioni	Rischio "Scarsa trasparenza nell'accesso alle informazioni" Pubblicazione delle informazioni nei canali telematici dell'amministrazione (albo telematico; sezione amministrazione trasparente sito web; sezione avvisi sito ente)		in atto	Responsabile competente	
Personale	Mobilità tra enti	4	MEDIO	Scarsa trasparenza/poca pubblicità della opportunità	Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità" Pubblicazione dei bandi di selezione (albo telematico; sezione amministrazione trasparente sito web; sezione avvisi sito Ente)		in atto	Responsabile competente	
				Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione" Creazione di criteri per la valutazione dei candidati		in atto	Responsabile competente	

Ambito	Processi con indice di rischio elevato	PESATURA Rischio. PROBABILITÀ X IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO	Rischi	Azioni o misure preventive previste	output/indicatori	tempistica	responsabile dell'azione o misura preventiva	note/eventuali oneri finanziari
Personale	Progressioni di carriera (progressioni verticali e concorsi interni)	2	BASSO	Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione" Creazione di criteri per la valutazione dei candidati Definizione di criteri per la composizione delle commissioni e verifica che chi vi partecipa non abbia legami parentali con i concorrenti		in atto	Responsabile competente	
				Rischio di illecito trattamento di dati personali	Rischio "illecito trattamento di dati personali" Revisione modulistica e informative Valutazione sicurezza banca dati del personale		in atto	Responsabile competente	DPO
				Disomogeneità nel controllo del possesso dei requisiti dichiarati	Rischio "Disomogeneità nel controllo del possesso dei requisiti dichiarati" Creazione di supporti operativi per la effettuazione dei controlli dei requisiti		in atto	Responsabile competente	
				Scarsa trasparenza nell'accesso alle informazioni/Disomogeneità nell'attivazione delle procedure/poca pubblicità dell'opportunità	Rischio "Scarsa trasparenza nell'accesso alle informazioni"/ Disomogeneità nell'attivazione delle procedure/poca pubblicità dell'opportunità Pubblicazione delle informazioni nei canali telematici dell'amministrazione (albo telematico;sezione amministrazione trasparente sito web; sezione avvisi sito ente). Trasmissione avviso a tutti i dipendenti interessati o pubblicazione alla bacheca degli avvisi interni		in atto	Responsabile competente	
Trasversale	Erogazione di contributi e benefici economici a associazioni	6	ALTO	Scarsa trasparenza/ poca pubblicità dell'opportunità	Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità" Pubblicizzazione delle modalità di accesso al contributo e della tempistica		in atto	Responsabile competente	La concessione di contributi avviene sempre tramite la Giunta comunale
				Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste" Stesura regolamento per l'erogazione dei contributi con esplicitazione dei criteri Esplicitazione dei requisiti e della documentazione necessaria per l'ottenimento del beneficio		in atto	Responsabile competente	
				Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati e non adeguato controllo dei documenti della rendicontazione	Rischio "Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati e non adeguato controllo dei documenti della rendicontazione" Controllo puntuale dei requisiti Verifica puntuale del possesso requisiti, della completezza della documentazione e della correttezza rendicontazione attraverso griglie di verifica		in atto	Responsabile competente	
Sociale/Cultura/ Sport/Tempo libero	Concessione di strutture e impianti pubblici - Utilizzo di sale, impianti e strutture di proprietà comunale	6	ALTO	Scarsa trasparenza/poca pubblicità della opportunità	Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità" Pubblicizzazione delle strutture disponibili e delle modalità di accesso (trasparenza, sito web, ulteriori pubblicazioni previste dalle norme vigenti)		31.12.2024	Responsabile competente	
				Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste" Stesura regolamento per la gestione delle sale e strutture Esplicitazione della documentazione necessaria per la concessione		31.12.2024	Responsabile competente	
				Scarso controllo del corretto utilizzo	Rischio "Scarso controllo del corretto utilizzo" Creazione di supporti operativi per la effettuazione dei controlli (es: relazione)		31.12.2024	Responsabile competente	
Segreteria Generale	Gestione accesso ai documenti amministrativi	2	MINIMO	Disomogeneità nella valutazione delle richieste	Rischio "Disomogeneità nella valutazione delle richieste" Standardizzazione della modulistica con particolare riferimento all'esplicitazione della motivazione della richiesta e del procedimento amministrativo cui si riferisce	monitoraggio	in atto	Responsabile competente	modulo per richiesta
				illecito trattamento di dati personali	Rischio illecito trattamento di dati personali Istruttoria preventiva con DPO per richieste di accesso inerenti dati "particolari" Formazione agli addetti interessati in tema Privacy	monitoraggio annuale	in atto	Responsabile competente	Vedasi Regolamento, completato il percorso per adeguarsi alla nuova direttiva europea sulla privacy
				Violazione della privacy	Rischio "Violazione privacy" Tracciabilità informatica di accessi e interrogazioni alle banche dati con elementi sensibili	monitoraggio	in atto	Responsabile competente	

Ambito	Processi con indice di rischio elevato	PESATURA Rischio. PROBABILITÀ X IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO	Rischi	Azioni o misure preventive previste	output/indicatori	tempistica	responsabile dell'azione o misura preventiva	note/eventuali oneri finanziari
	Affidamento incarichi e rendicontazione degli interventi finanziati con fondi PNRR	6	ALTO	Non rispetto della normativa di affidamento degli incarichi e di rendicontazione, controllo contabile su interventi relativi agli avvisi sul digitale M1C1	Rischio "Non rispetto della normativa di affidamento degli incarichi e di rendicontazione, controllo contabile su interventi relativi agli avvisi sul digitale e altre misure PNRR" Codice di comportamento; Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse; Formazione del personale Tracciabilità di tutte le fasi del procedimento.		in atto	Responsabile del progetto PNRR	
Tutti i servizi che affidano incarichi	Incarichi e consulenze professionali	4	MEDIO	Scarsa trasparenza dell'affidamento dell'incarico/consulenza	Rischio "Scarsa trasparenza" Predisposizione di indirizzi per l'affidamento di incarichi di consulenza e collaborazione	atto di indirizzo da approvare in Giunta	31.12.2024	Responsabile competente	
				Disomogeneità di valutazione nella individuazione del soggetto destinatario	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Creazione di griglie per la valutazione	griglia	31.12.2024	Responsabile competente	
				Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati	Rischio "Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati" Creazione di supporti operativi per la effettuazione dei controlli dei requisiti	monitoraggio	in atto	Responsabile competente	
Tutti i servizi	Appalti e contratti	6	ALTO	Frazionamento artificioso dell'importo dell'appalto finalizzato ad eludere le regole della procedura	Rischio "Frazionamento artificioso dell'importo dell'appalto finalizzato ad eludere le regole della procedura" Verifica sulla correttezza della stima del valore degli appalti o delle concessioni Formazione del personale		in atto	Responsabile competente	
				Mancata applicazione del principio di rotazione, proroghe o rinnovi immotivati o non contemplati ab origine nella documentazione di gara	Rischio "Mancata applicazione del principio di rotazione, proroghe o rinnovi immotivati o non contemplati ab origine nella documentazione di gara" Rispetto delle linee guida provinciali per l'applicazione del principio di rotazione Rispetto della normativa in materia di proroghe e rinnovi		in atto	Responsabile competente	
				Mancato rispetto dei tempi previsti dalla normativa per la pubblicazione del bando e per la presentazione delle offerte	Rischio "Mancato rispetto dei tempi previsti dalla normativa per la pubblicazione del bando e per la presentazione delle offerte" Correttezza nel rispetto dei termini di pubblicazione e per la presentazione delle offerte nel rispetto della normativa		in atto	Responsabile competente	
				Mancata verifica di cause di conflitto di interessi	Rischio "Mancata verifica di cause di conflitto di interessi" Verifica dell'assenza di conflitto di interesse		in atto	Responsabile competente	
				Controlli sulla conformità delle dichiarazioni rese dai concorrenti	Rischio "Controlli sulla conformità delle dichiarazioni rese dai concorrenti" Creazione check list di controllo sulle dichiarazioni rese		in atto	Responsabile competente	
				Inesatta verifica anomalia delle offerte al fine di favorire o non favorire un determinato operatore economico	Rischio "Inesatta verifica anomalia delle offerte al fine di favorire o non favorire un determinato operatore economico" Corretta applicazione della normativa relativa alla verifica dell'anomalia dell'offerta e della Linea guida provinciale		in atto	Responsabile competente	
				Carenza dei controlli sul possesso dei requisiti di carattere generale e speciale	Rischio "Carenza dei controlli sul possesso dei requisiti di carattere generale e speciale" Verifica puntuale del possesso dei requisiti di carattere generale e speciale attraverso check list		in atto	Responsabile competente	
Tutti i Servizi che effettuano acquisti/trasversale	Acquisto di beni e servizi e controllo forniture	6	ALTO	Scarsa trasparenza dell'operato/alterazione della concorrenza	Rischio "Scarsa trasparenza/alterazione della concorrenza" Formalizzazione dei criteri di rotazione fornitori Istituzione di una "lista di fornitori" interno		31.12.2024	Responsabili degli uffici di competenza	Ricorso a MePA e in corso di implementazione sistema Provinciale
				Disomogeneità di valutazione nella individuazione del contraente	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella individuazione del contraente" Definizione di criteri per la composizione delle commissioni e verifica che chi vi partecipa non abbia interessi o legami parentali con le imprese concorrenti Creazione di griglie per la valutazione in caso di offerte economicamente più vantaggiose		in atto	Responsabili degli uffici di competenza	
				Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati	Rischio "Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati" Creazione di supporti operativi per la effettuazione dei controlli dei requisiti dei partecipanti	Elaborazione Checkliste	31.12.2024	Responsabile del Servizio	Attraverso la lista di fornitori interno ha la funzione di garantire anche il controllo dei requisiti dichiarati
				Scarso controllo del servizio erogato	Rischio "Scarso controllo del servizio erogato" Definizione di qualità e quantità delle prestazioni attese Creazione di supporti operativi per la effettuazione dei controlli del servizio erogato		31.12.2024	Responsabile del Servizio	