



Bezirksgemeinschaft Salten - Schlern
Comunità Comprensoriale di Salto - Sciliar
Cumunità Raion Salten - Sciliar

COMUNITA' COMPRENSORIALE DI SALTO-SCILIAR

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

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

Approvato con delibera della Giunta Comprensoriale n° 24 del 19/01/2023

Sommario

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
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	14
3.1 Struttura organizzativa	14
3.2. Organizzazione del lavoro agile	16
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale	18
4. MONITORAGGIO E CAPITALE UMANO	19

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 **D.P.P 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 della Comunità Comprensoriale (RPCT) ed adottato dalla Giunta Comprensoriale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate.

Questa Amministrazione ha un organico di più di cinquanta dipendenti.

Il calcolo del numero dei dipendenti di questa Amministrazione è stato effettuato secondo le indicazioni contenute nel Quaderno ANCI n° 36 del luglio 2022.

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

“Con riferimento al contenuto del PIAO, si evidenzia che l’art. 4 della l.r. n. 7/2021 (Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022) dispone che: *1. La Regione e gli enti pubblici a ordinamento regionale, ai sensi dell’articolo 18-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni 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 di Salto-Sciliar 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 di Salto-Sciliar			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<p>COMUNITÀ COMPENSORIALE DI SALTO-SCILIAR</p> <p>Indirizzo: Via Innsbruck 29, 39100 Bolzano (BZ) Codice fiscale: 80001330218 Partita IVA: 01259540217 Presidente: Albin Kofler Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 376 Numero abitanti nei Comuni membri al 31 dicembre anno precedente: 50.612 Telefono: +39 0471 319400 Sito internet: https://www.bzgsaltenschlern.it/system/web/default.aspx?sprache=3&menuonr=224961608 E-mail: info@bzgsaltenschlern.it PEC: bzgsaltenschlern.ccsaltosciliar@legalmail.it</p>	SI	SI

Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	<p>Ai sensi dell'art. 2 dello Statuto della Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar le finalità della Comunità Comprensoriale sono definite nel modo seguente:</p> <p><i>“1. La comunità comprensoriale è un ente autonomo nei limiti previsti dell'ordinamento giuridico vigente.</i></p> <p><i>2. La comunità comprensoriale ai sensi delle disposizioni della legge provinciale ha autonomia statutaria e normativa. Ha un proprio patrimonio.</i></p> <p><i>3. La Comunità Comprensoriale rappresenta la propria popolazione, ne promuove lo sviluppo sociale, culturale, economico tenendo conto delle esigenze 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.</i></p> <p><i>4. La comunità comprensoriale:</i></p> <p><i>a) persegue gli interessi comuni del comprensorio, facendoli valere nei confronti delle autorità competenti;</i></p> <p><i>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 di cui al comma 3 del presente articolo, sempre che ne sussista l'esigenza o la convenienza a livello comprensoriale;</i></p> <p><i>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 sociosanitario, culturale ed economico;</i></p> <p><i>d) stimola i contatti di buon vicinato con le regioni adiacenti e confinanti in Italia ed all'estero.”.</i></p> <p>Le finalità dello Statuto consentono pertanto un ampio spettro di attività e di compiti da realizzare al livello del comprensorio ed oltre i confini.</p> <p>In concreto, la Comunità Comprensoriale svolge le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rappresentanza generale e cura degli interessi della popolazione e dei comuni membri di rilevanza culturale, sociale ed economica; - Gestione dei servizi sociali delegati dalla Provincia rispettivamente subdelegati dai Comuni; <ul style="list-style-type: none"> • tre distretti sociali (Salto-Sarentino-Renon, Val d'Ega-Sciliar, Val Gardena) con i servizi dell'assistenza 	SI	NO

economica sociale, assistenza socio pedagogica di base ed aiuto domiciliare, sportello unico per assistenza e cura, accompagnamento sul posto di lavoro;

- laboratori protetti per persone con disabilità a Cardano, Ortisei, Sarentino e Bolzano;
 - servizio di riabilitazione lavorativa ad Ortisei per l'integrazione degli assistiti nel mondo del lavoro;
 - centro di training professionale a Bolzano;
 - comunità alloggio protette e centri di addestramento abitativo per persone con disabilità a Bolzano, Cardano, Sarentino e Ortisei;
 - centro sociopsichiatrico per la riabilitazione al lavoro, assistenza e appartamenti per persone con disagi psichici a Ortisei;
 - riabilitazione ed integrazione al lavoro per persone con problemi di dipendenza a Cardano e Sarentino;
 - Centro diurno socio-pedagogico per autismo ad Ortisei;
- **Gestione di servizi su delega dei Comuni:**
- gestione delle residenze per anziani di Tires ed Ortisei;
- **Servizi ambientali, tecnici e mobilità:**
- assegnazione e gestione dei diversi servizi di raccolta dei rifiuti biologici/organici nella Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar per conto dei comuni membri;
 - assistenza tecnica e consulenza per i comuni in diversi settori;
 - gestione, costruzione, ampliamento, mantenimento e manutenzione delle piste ciclabili sovracomunali ai sensi del D.P.G.P. n. 50/2007;

La cura dell'ambiente attraverso la raccolta differenziata dei rifiuti e la costruzione di una rete capillare di piste ciclabili sul territorio crea un indubbio valore nel mantenere l'ambiente salubre e nel favorire la mobilità a basso impatto di CO2.

Le politiche per la realizzazione delle attività sopra indicate sono espone in dettaglio nella "Sezione Strategica" del Documento Unico di Programmazione- DUP di cui si allega il relativo estratto.

Tutte le attività svolte dalla Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar si svolgono nel pieno rispetto della "Protezione dei dati personali", materia di fondamentale importanza per la tutela dei diritti e delle libertà delle persone fisiche, così come per incrementare la fiducia nei rapporti tra Amministrazione e cittadini.

Ugualmente, la Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar si propone alla popolazione con la massima "trasparenza" nel rispetto del d. lgs. 33/2013 e dà piena attuazione ai dettati della L. 190/2012 in materia di "Prevenzione della Corruzione.

Gli indicatori di *outcome*/impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (*Sustainable Development Goals* 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:

- | | | | |
|--|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">- 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;- Ventilazione d'urto (aprire completamente le finestre per alcuni minuti);- ecc; | | |
|--|--|--|--|

Si allega la suddetta linea guida operativa.

Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.2. Performance	<p>In via di premessa si sottolinea che la Comunità Comprensoriale di Salto- Sciliar è particolarmente attenta a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. Da ultimo anche nella composizione delle Commissioni Giudicatrici.</p> <p>La performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività.</p> <p>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.</p> <p>La valutazione della "performance" e la conseguente corresponsione della retribuzione di risultato sono effettuate sulla base di criteri oggettivi previsti dagli accordi sindacali e da regole interne all'Ente.</p> <p>Si allegano i seguenti documenti:</p> <p>Piano Esecutivo di Gestione e Allegato A Piano Esecutivo 2023-2025, approvati rispettivamente con deliberazione di Giunta Comprensoriale n°506 dd. 22/12/2022 e deliberazione di Giunta Comprensoriale n° 507 dd. 22/12/2022.</p>	SI	NO

Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Valutazione di impatto del contesto esterno</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il 60% degli altoatesini considera molto o abbastanza pericoloso denunciare fatti di corruzione.</p> <p>Quanto una società sia "resistente" alla corruzione può essere misurato anche attraverso il dato relativo alla propensione alla denuncia.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Viceversa, il 17,0% dei residenti in provincia di Bolzano considera la denuncia dei fatti di corruzione assolutamente non pericolosa.</p>	JA	JA

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 di cittadini e imprese.

Valutazione di impatto del contesto interno

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Amministrazione sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità.

Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo.

Si segnala inoltre:

- **Sistema di responsabilità:** ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali
- **Politiche, obiettivi e strategie:** sono definiti di concerto da Consiglio e Giunta comprensoriale, Presidente 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.

Vedasi l'allegata griglia di rilevazione dei rischi, allegato all'ultimo piano anticorruzione approvato.

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 n. 521 dd. 29.12.2022 questa Comunità Comprensoriale ha integrato il proprio Codice etico e di comportamento secondo quanto disposto dall'art. 4 del D.L. n° 36 del 30 aprile 2022, introducendo una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.

Vedasi link:

https://www.bzgsaltenschlern.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=224961628&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21121&id={F21E82A3-E592-13E5-E040-1BACC3226F60}&parent_id={F20FAC5C-90B6-9DDC-E040-1BACC3222E19}

Whistleblower: con delibera dd. 19/01/2023 questa Comunità Comprensoriale darà attuazione alla Direttiva EU 2019/1937 ed a tal fine ha integrato la propria procedura di segnalazione degli illeciti "Whistleblower".

vedasi link:

https://www.bzgsaltenschlern.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=224961628&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21121&id={268C1FE9-F63B-AF47-E050-1BACC3223799}&parent_id={F20FAC5C-90B1-9DDC-E040-1BACC3222E19}

Trasparenza:

Con Ordine di servizio del 17/05/2022 questa Amministrazione ha individuato i soggetti responsabili (verso l'interno) delle pubblicazioni e del flusso documentale ed informativo.

Tali soggetti sono stati individuati nei responsabili di ogni singola ripartizione/ambito funzioni di servizio e possono essere rinvenuti nella sezione "Organizzazione" dell'Amministrazione Trasparente.

La/il Segretaria/o 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 2023-2025 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.

	<p>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 di Salto-Sciliar produrrà, comunque, il massimo sforzo per adeguarsi agli obblighi normativi.</p> <p>Ruolo fondamentale per ottimizzare le pubblicazioni nel triennio 2023-2025 sarà svolto dal sempre maggiore impiego di strumenti informatici che creano automatismi nelle pubblicazioni.</p> <p>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.</p> <p>La materia della “trasparenza” non può prescindere dal rispetto della “protezione dei dati personali.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		
--	--	--	--

Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	<p>Le Comunità Comprensoriali sono enti di diritto pubblico ai sensi dell'articolo 7 del Decreto del Presidente della Repubblica 22 marzo 1974, n. 279 e sono state istituite allo scopo di promuovere la valorizzazione e la tutela ambientale delle zone montane o parzialmente montane interessate, favorendo la partecipazione della popolazione allo sviluppo economico, sociale, culturale ed ecologico delle stesse. La materia è regolata dalla legge provinciale 20 marzo 1991, n. 7 (Ordinamento delle Comunità Comprensoriali).</p> <p>In particolare, l'articolo 2 della predetta legge provinciale prevede che la Comunità Comprensoriale persegue gli interessi comuni del comprensorio e promuove e coordina iniziative per lo sviluppo culturale, sociale, economico ed ecologico, facendole valere nei confronti delle autorità competenti. I commi 2 e 3 del suddetto articolo 2 prevedono che la Provincia ed i comuni possono delegare alla Comunità Comprensoriale compiti di carattere sovracomunale e che la comunità comprensoriale esercita inoltre funzioni attribuitele con legge provinciale.</p> <p>Il principio della distinzione dei ruoli fra componente politica e componente tecnica ha comportato anche per la Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar, da un lato, il riconoscimento delle funzioni di indirizzo e di controllo politico-amministrativo in capo agli organi elettivi di governo e, dall'altro lato, l'attribuzione dei compiti di natura gestionale alla struttura organizzativa, con contestuale assunzione da parte di quest'ultima di una elevata responsabilità di prodotto e di risultato esplicantesi nello svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative nonché di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione.</p> <p>La struttura organizzativa della Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar approvata con deliberazione assembleare n. 15 di data 23/06/2022, prevede, che la struttura organizzativa della Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar si articola nei seguenti settori:</p> <p>I) Amministrazione centrale II) Servizio tecnico e ambientale e mobilità III) Servizi sociali e residenze per anziani</p> <p>I predetti settori sono suddivisi in ripartizioni, le quali si articolano in servizi e unità organizzative / strutture</p>	SI	SI

	<p>Si allegano i seguenti documenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- organigramma e struttura organizzativa della Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar approvata con delibera del Consiglio Comprensoriale n°15 dd. 23/06/2022;- conto annuale 2021;- piano anticorruzione 2021;- pianta organica;		
--	---	--	--

Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3.2. Organizzazione del lavoro agile	<p>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 il Comune di/la Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p> <p>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 post Covid-19.</p> <p>L'epidemia Covid-19 ha posticipato l'entrata in vigore delle disposizioni del predetto nuovo accordo.</p> <p>Per la durata della pandemia la Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar 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.</p> <p>Con deliberazione della Giunta comprensoriale n. 213 dd. 28/05/2020 la Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar ha preso atto del protocollo d'intesa del 07/05/2020 sull'applicazione di misure per il personale in occasione dello stato di emergenza COVID-19 e ha definito gli ambiti rispettivamente le attività, le quali non possono essere espletate nella modalità dello smart working. Questi ambiti rispettivamente attività costituiscono all'interno della Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar le attività indispensabili ed indifferibili da prestare in presenza fisica sul posto di lavoro.</p> <p>I suddetti provvedimenti per il lavoro agile sono stati prorogati per l'intero periodo dell'emergenza COVID-19.</p> <p>A partire dal 01/04/2022 il lavoro agile è possibile unicamente - come previsto dal già menzionato accordo stralcio come anche dalla normativa nazionale – previa sottoscrizione di un accordo individuale ad hoc.</p> <p>Gli articoli 7 e 8 del contratto collettivo intercompartimentale prevedono specificamente quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il lavoro agile è una modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro ovvero è sottoposto alla volontarietà delle parti; • il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata; 	SI	SI

- 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:

- Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto di intercomparto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021;
- Istruzioni per il lavoro con dispositivi privati o aziendali;
- Linee guida per l'utilizzo delle soluzioni cloud aziendali
- Istruzione per la salute e la sicurezza per il lavoro "agile" in locali privati
- Regolamento per l'assegnazione e l'uso di apparecchiatura di telefonia mobile

Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale	<p>Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale illustra i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Si allega il Piano triennale di fabbisogno del personale 2023-2025, delibera n. 394 del 2022.</p> <p>La Comunità Comprensoriale di Salto-Sciliar ritiene di fondamentale importanza strategica la formazione dei propri dipendenti.</p> <p>Nel triennio 2023-2025 è prevista l'erogazione di corsi di formazione nelle seguenti aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protezione dei dati personali; • Prevenzione della corruzione e amministrazione trasparente; • Sicurezza sul lavoro; • Materia di appalti; • Settore servizi sociali; • Corsi informatici, base ed avanzati sul sistema gestionale "d3"; • Corsi base per l'utilizzo di hardware e software 	SI	SI

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministr azioni con più di 50 dipendenti	Amministr azioni con meno di 50 dipendenti																
4. MONITORAGGIO E CAPITALE UMANO																			
	<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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”, ove previsto; • secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” , ove previsto; • 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”, ove previsto. <p>Per l’anno corrente e per i successivi, il monitoraggio integrato del PIAO sarà effettuato secondo i criteri indicate nella seguente tabella riepilogativa.</p> <table border="1" data-bbox="353 979 1503 1485"> <thead> <tr> <th data-bbox="353 979 712 1054">SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO</th> <th data-bbox="712 979 1070 1054">MODALITA’ MONITORAGGIO</th> <th data-bbox="1070 979 1308 1054">NORMATIVA DI RIFERIMENTO</th> <th data-bbox="1308 979 1503 1054">SCADENZA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" data-bbox="353 1054 1503 1094">2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</td> </tr> <tr> <td data-bbox="353 1094 712 1337">2.1 <u>Valore pubblico</u></td> <td data-bbox="712 1094 1070 1337">Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operative del Documento Unico di Programmazione, ove previsto</td> <td data-bbox="1070 1094 1308 1337">Art. 147-ter del D. Lgs. n. 267/2000 e del Regolamento sui “Controlli interni” di ciascun Ente</td> <td data-bbox="1308 1094 1503 1337">annuale</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="712 1337 1070 1485">Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale, ove previsto</td> <td data-bbox="1070 1337 1308 1485">Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/</td> <td data-bbox="1308 1337 1503 1485">31 marzo</td> </tr> </tbody> </table>	SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA’ MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA	2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE				2.1 <u>Valore pubblico</u>	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operative del Documento Unico di Programmazione, ove previsto	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, ove previsto	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/	31 marzo	SI	SI
SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA’ MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA																
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE																			
2.1 <u>Valore pubblico</u>	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operative del Documento Unico di Programmazione, ove previsto	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, ove previsto	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/	31 marzo																

			2012 Circolare AgID n. 1/2016				
2.2. Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance" ove previsto	Artt. 6 und 10, D.lgs. Nr. 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 materia di pari opportunità, ove previsto;	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019		30 marzo			
	Relazione annuale sulla performance, ove previsto;	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, ove previsto	Piano nazionale Anticorruzione		Periodico			
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente, ove previsto	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, 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.

ALLEGATI:

- 2.1 – allegato 1- Estratto dal Documento unico di programmazione 2023-2025 concernente la “sezione strategica”;
- 2.1 – allegato 2 -Guida operativa per i dipendenti dell’Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l’energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA);
- 2.2 -allegato 1- Piano Esecutivo di Gestione 2023 2025, allegato A al piano esecutivo di gestione e deliberazioni di Giunta Comprensoriale n. 506 e n° 507 dd. 22/12/2022;
- 2.3 – allegato 1 - Mappatura dei rischi;
- 3.1 – allegato 1 – Organigramma;
- 3.1 – allegato 2 – struttura organizzativa;
- 3.1 – allegato 3 – conto annuale 2021;
- 3.1- allegato 4 – piano anticorruzione 2021;
- 3.1- allegato 5 – pianta organica;
- 3.2- allegato 1 - Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021;
- 3.2 – allegato 2 - istruzioni di lavoro per dipendenti con dispositivi propri;
- 3.2 – allegato 3 - Linee guida per dipendenti per l'utilizzo di soluzioni cloud autorizzate dall'azienda;
- 3.2 – allegato 4 - Istruzione per la salute e la sicurezza per il lavoro “agile” in locali privati;
- 3.2 - allegato 5 - Regolamento per l’assegnazione e l’uso di apparecchiatura di telefonia mobile dd. 30/09/2021;
- 3.3 – allegato 1 – Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, deliberazione n. 394 del 2022