



COMUNE DI ALA
Provincia di Trento

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
TRIENNIO 2023/2025

ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONE NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.

Allegato alla delibera di giunta n. 23 del 14 marzo 2023

SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:.....	7
1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:.....	8
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	12
2.1 Valore pubblico	12
2.1.1 Benessere e sostenibilità:.....	13
2.2. Performance.....	20
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	22
2.3.1 Analisi del contesto esterno:.....	23
2.3.2 Analisi del contesto interno:.....	30
2.3.3Le aree a rischio corruzione:.....	30
2.3.4I fattori abilitanti del rischio corruttivo:	31
2.3.5Obblighi di trasparenza:.....	32
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	33
3.1 Struttura organizzativa	33
3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:.....	33
3.1.2Dettaglio della struttura organizzativa:	35
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	36
3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:.....	38
3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:.....	38
3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:	39
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	40
3.3.1La dichiarazione di non eccedenza del personale:.....	45
3.3.2La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:	46
3.3.3Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:.....	46
3.3.4 Le assunzioni programmate:	48
Rispetto al numero complessivo dei posti previsti nella pianta organica – 78 – la situazione attuale dei posti vacanti è la seguente:	48
Totale.....	48

3.3.5 La dotazione organica:	65
3.3.6 Il programma della formazione del personale:	65
3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:	66
3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:	80
3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:	81
4. MONITORAGGIO	83

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività

di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n.3), per la mappatura dei processi, limitando sia l'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse o verodi aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n.2.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

Il comune di Ala rientra nei comuni con più di 50 dipendenti.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: COMUNE DI ALA

INDIRIZZO: piazza San Giovanni 1, 38061 - Ala (TN)

SITO WEB ISTITUZIONALE: www.comune.ala.tn.it

TELEFONO: +39 0464 678790

EMAIL: comuneala@comune.ala.tn.it

PEC: comuneala.tn@legalmail.it

CODICE FISCALE: 85000870221

PARTITA IVA: 00419550223

1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:

1.1 Geolocalizzazione comune di Ala

<https://www.google.com/maps/place/38061+Ala+TN/@45.76086,10.9703176,12.83z/data=!4m5!3m4!1s0x478206a9dad7b637:0xcafd2bc6f81ff8b018m2!3d45.7625639!4d11.0051732>

1.2 Dati del territorio

1.2.1	Superficie in Km ² 119,37			
1.2.2	RISORSE IDRICHE			
	* Laghi n. zero		* Fiumi e Torrenti n. 4	
1.2.3	STRADE			
	* Statali Km 11,5	* Provinciali Km 26,50		* Comunali Km 48,96
	* Vicinali Km 98,5	* Autostrade Km 11,8		
1.2.4	PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI			
1. Piano regolatore adottato	si	Variante al PRG adottata in via definitiva con deliberazione del Commissario ad Acta n. 3 di data 23/12/2019, approvato dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 787 del 11 giugno 2020, in vigore dal 19 giugno 2020		
		Variante al PRG insediamenti storici ed edifici storici isolati, prima adozione approvata con deliberazione del Commissario ad Acta n. 2 di data 25/10/2019, ed in adozione definitiva con deliberazione del Commissario ad Acta n. 1 di data 02/03/2021		
2. Piano regolatore approvato	si	X	no	Del. G.P. n. 787 di data 19/06/2020, in vigore dal 19/06/2020
3. Piano di fabbricazione	si			
4. Piano edilizia economica e popolare	si			
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI				
5. Industriali	si	X	no	Del. C.C. n. 18 DD. 11.02.1993 Del. C.C. n. 3 DD. 16.03.2000 variante
6. Artigianali	si	X	no	Del. C.C. n. 18 DD. 11.02.1993 Del. C.C. n. 3 DD. 16.03.2000 variante
7. Commerciali	si		no	
8. Altri strumenti	si		no	

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2022			
	MASCHI	FEMMINE	TOTALI
POPOLAZIONE AL 31/12/2021	4422	4407	8829
NATI NEL 2022	28	31	59
DECEDUTI NEL 2022	37	21	58
DIFFERENZA TRA NATI E MORTI	-9	10	1
ISCRITTI	157	135	292
CANCELLATI	123	132	255
DIFFERENZA TRA ISCRITTI E CANCELLATI	34	3	37
INCREMENTO / DECREMENTO	25	13	38
POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2022	4447	4420	8867
NUMERO FAMIGLIE ANAGRAFICHE			3752
CONVIVENZE			6
DI CUI popolazione straniera			
POPOLAZIONE STRANIERA AL 31/12/2021	439	475	914
ISCRITTI NEL 2022 (per nascita, immigrazione ecc.)	64	57	121
CANCELLATI NEL 2022 (per emigrazione, morte ecc)	31	29	60
CANCELLATI per acquisto cittadinanza	50	44	94
POPOLAZIONE STRANIERA RESIDENTE AL 31/12/2022	422	459	881

POPOLAZIONE STRANIERA RESIDENTE AL 31/12/2022 – PER CITTADINANZA

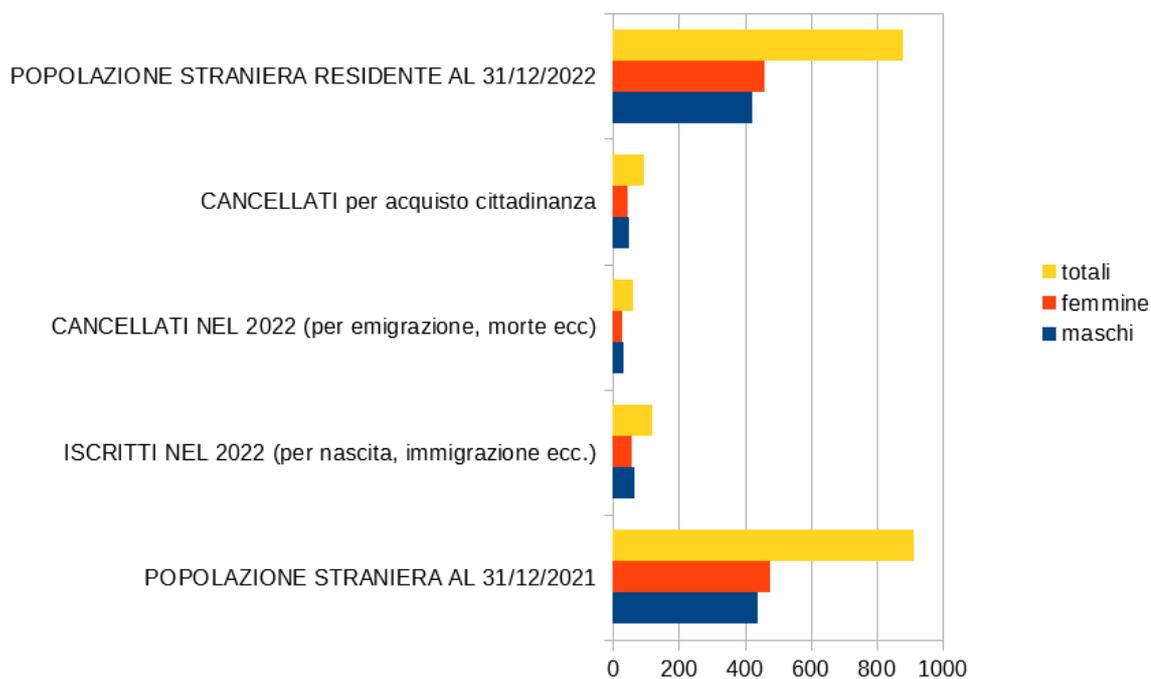
COD_CITT	DESC_CITT	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
201	ALBANIA	32	28	60
203	AUSTRIA	1	2	3
209	BULGARIA	1	5	6

216	GERMANIA	3	5	8
224	YUGOSLAVIA	0	1	1
232	PAESI BASSI	1	1	2
233	POLONIA	4	12	16
234	PORTOGALLO	1	1	2
235	ROMANIA	102	124	226
239	SPAGNA	1	0	1
243	UCRAINA	14	29	43
245	FEDERAZIONE RUSSA	0	4	4
250	CROAZIA	6	4	10
252	BOSNIA ED ERZEGOVINA	8	13	21
253	MACEDONIA	2	1	3
254	MOLDOVA	10	11	21
255	SLOVACCHIA	0	1	1
271	SERBIA	18	12	30
305	BANGLADESH	3	0	3
311	SRI LANKA	4	4	8
314	REPUBBLICA POPOLARE CINESE	6	8	14
330	INDIA	46	48	94
333	IRAQ	2	0	2
344	PAKISTAN	29	14	43
348	SIRIA	4	1	5
349	THAILANDIA	0	2	2
360	GEORGIA	0	2	2
401	ALGERIA	14	8	22
411	CAMERUN	0	1	1
419	EGITTO	3	1	4
423	GHANA	5	6	11
428	KENYA	0	1	1
436	MAROCCO	25	29	54
438	MAURIZIO	1	0	1
440	MOZAMBICO	0	1	1
442	NIGER	1	0	1
443	NIGERIA	29	27	56
450	SENEGAL	6	4	10
460	TUNISIA	25	21	46
514	CUBA	3	6	9
516	REPUBBLICA DOMINICANA	0	3	3
530	PANAMA	1	0	1
602	ARGENTINA	2	1	3
605	BRASILE	0	2	2

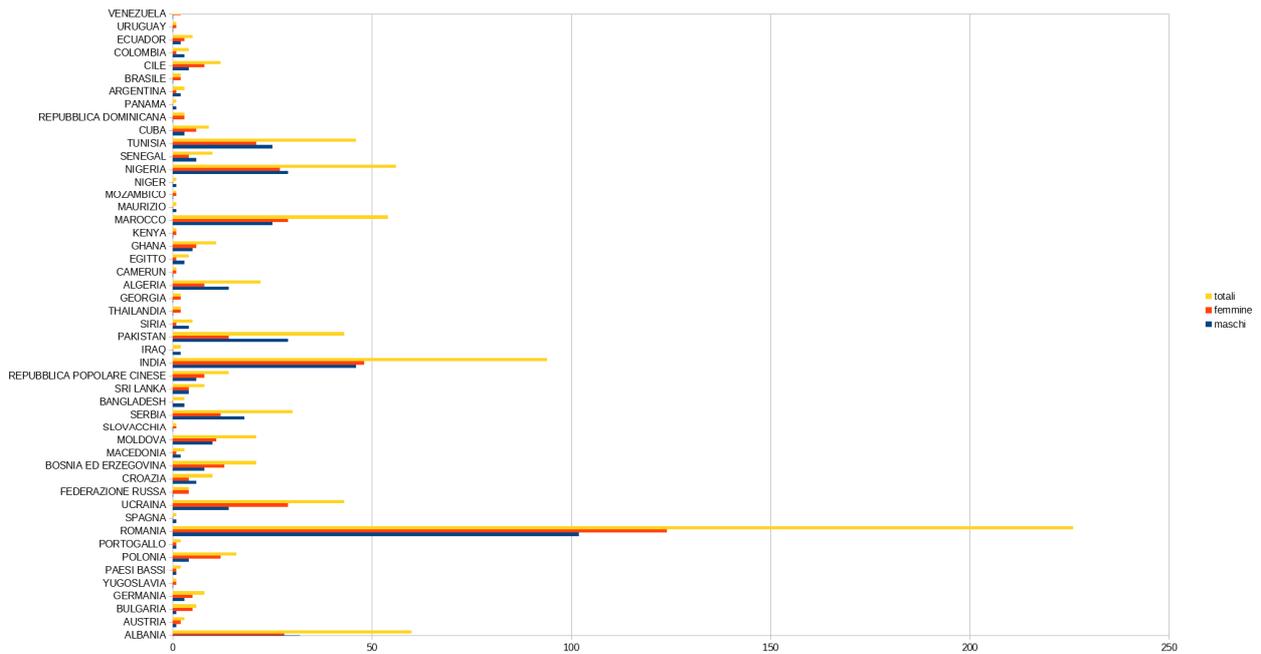
606	CILE	4	8	12
608	COLOMBIA	3	1	4
609	ECUADOR	2	3	5
618	URUGUAY	0	1	1
619	VENEZUELA	0	2	2
	TOTALI	422	459	881

POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2022 – PER FRAZIONI			
	MASCHI	FEMMINE	TOTALI
POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2022	4447	4420	8867
CHIZZOLA	445	430	875
PILCANTE	283	277	560
S.MARGHERITA	429	405	834
SERRAVALLE	342	353	695
(RONCHI)	60	42	102
ALA (con Marani - Sega - Sdruzzinà)	2888	2913	5801

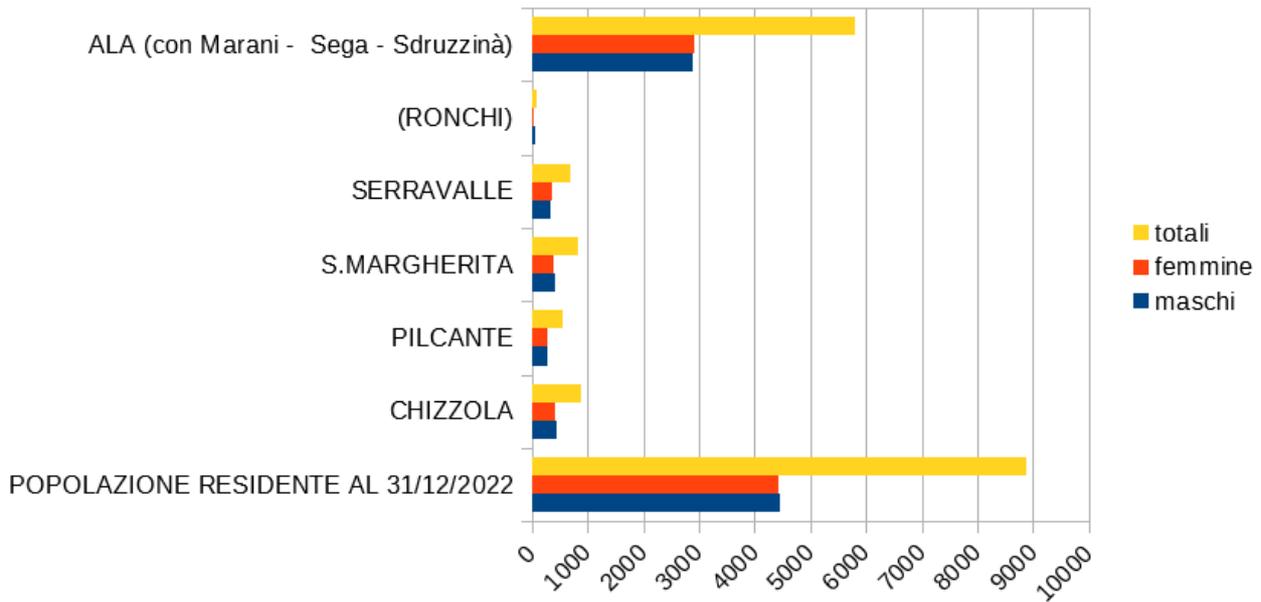
POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2022 STRANIERA



CITTADINI STRANIERI



POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2022



2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (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, che comunque non si applicano agli Enti Locali). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato del Sindaco, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture formalizzati nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato.

In questa parte sono riassunte le priorità che l'Ente vuole raggiungere, sono le linee di intervento che derivano logicamente dall'analisi effettuata al punto precedente e si ritrovano nel programma politico col quale è stata eletto il Sindaco.

Per ogni priorità strategica bisogna richiamare la situazione iniziale, deve essere definito un outcome, cioè un risultato tangibile per i cosiddetti stakeholder (cittadini, imprese o altri portatori di interesse) e si deve delineare una linea d'azione.

Il valore pubblico atteso dell'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a sua volta discendono dal Programma di Mandato del Sindaco, fra le priorità strategiche c'è il mantenimento e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi resi agli utenti, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità nazionali. Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitarietà strutturale di bilancio.

Valore Pubblico: Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023-2025 è stato approvato con delibera del consiglio comunale n. 3 del 15 febbraio 2023.

2.1.1 Benessere e sostenibilità:

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs).

I 12 domini rilevanti per la misura del benessere che raccolgono il set di 153 indicatori del BES:



Gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile:



Quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs:

BES		SDGs	
1. Salute	4 indicatori	4 nel Goal 3	
2. Istruzione e formazione	8 indicatori	7 nel Goal 4 1 nel Goal 8	 
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita	10 indicatori	2 nel Goal 5 8 nel Goal 8	 
4. Benessere economico (a)	7 indicatori	5 nel Goal 1 3 nel Goal 10	 
5. Relazioni sociali			
6. Politica e istituzioni (a)	8 indicatori	4 nel Goal 5 5 nel Goal 16	 
7. Sicurezza	3 indicatori	1 nel Goal 5 2 nel Goal 16	 
8. Benessere soggettivo			
9. Paesaggio e patrimonio culturale	2 indicatori	1 nel Goal 11 1 nel Goal 13	 
10. Ambiente (b)	11 indicatori	1 nel Goal 1 2 nel Goal 6 1 nel Goal 7 1 nel Goal 8 3 nel Goal 11 2 nel Goal 12 2 nel Goal 13 1 nel Goal 14 2 nel Goal 15	        
11. Innovazione, ricerca e creatività	3 indicatori	3 nel Goal 9	
12. Qualità dei servizi (a)	8 indicatori	2 in Goal 1 3 in Goal 3 1 in Goal 8 2 in Goal 11 1 in Goal 16	    

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal

Una ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano nazionale di ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico, il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute;

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
 M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

VALORE PUBBLICO: Da un modello burocratico ad una gestione per obiettivi

Il pensiero snello per il cittadino al centro.

Il Comune di Ala, in coerenza con quanto avviene nelle realtà più evolute, è impegnato dal gennaio 2019 in un importante progetto di revisione e progettazione organizzativa per rispondere alle nuove esigenze di contesto i cui tratti caratteristici sono dati da: contrazione risorse, incremento esigenze e nuovi bisogni da parte dei cittadini, necessità di sviluppare nuove progettualità per attuare al meglio il nuovo ruolo del Comune quale agente dello sviluppo locale e acquisire risorse a livelli sovra comunale. Gli obiettivi principali del progetto di riorganizzazione interna sono sintetizzabili nell'esigenza di recuperare livelli di efficienza interna, migliorare la qualità dei servizi erogati alla comunità, motivare e valorizzare le persone che lavorano.

Sono stati adottati nuovi modelli organizzativi, è stata disposta la mappatura di tutti i processi dell'ente con individuazione dei prodotti/servizi erogati, dei volumi generati su base anno, dell'impegno di ogni persona su ciascun prodotto/servizio e analisi del sistema organizzativo in atto.

Il tutto secondo i principi della Lean organization (organizzazione snella): un insieme di principi, metodi e tecniche per la gestione dei processi aziendali, che mirano a ridurre gli sprechi e ad aumentare il valore percepito dal cliente (nel nostro caso il cittadino). Il Lean Thinking o pensiero snello, è uno stile di management che mira all'abbattimento degli sprechi per creare processi standardizzati eccellenti a basso costo con il contributo delle persone. È adattabile a tutti i settori e contesti e si applica a tutte le aree aziendali, compresa la pubblica amministrazione.

La centralità del cliente è alla base della filosofia lean thinking: è attento e focalizzato sulle esigenze del cliente, è ricerca ossessiva degli sprechi e responsabilizzazione delle risorse aziendali per creare valore aggiunto, è miglioramento continuo. Interessa non solo l'aspetto operativo ma anche l'insieme di regole e valori, la cultura aziendale perché richiede un cambio di mentalità nell'erogazione dei servizi.

A ciò è stato affiancato un approccio spinto alla digitalizzazione, che è stata di grande aiuto per lo snellimento delle procedure, per ridurre gli sprechi, per velocizzare l'erogazione di servizi e liberare risorse umane da dedicare ad altro.

E' stato rifatto completamente il sito web istituzionale, sono state messe al centro esigenze dei cittadini, con l'implementazione dell'identità e dei pagamenti digitali.

VALORE PUBBLICO: Il nuovo sportello per il cittadino @A®LA

Per rispondere alle nuove esigenze della nostra comunità abbiamo intrapreso, come amministrazione comunale, un importante percorso di miglioramento organizzativo.

Tra le soluzioni adottate, abbiamo attivato un sistema evoluto di accoglienza dei cittadini basato sullo sportello polivalente, chiamato “Punto Risposte del Comune di Ala (@A®LA)”, quale punto unico di accesso fisico, telefonico e telematico dei cittadini ai servizi del Comune.

Per risposte veloci e concrete alle prime necessità dei cittadini.

Il nuovo modello organizzativo dello sportello @A®LA è finalizzato a migliorare la qualità dei servizi ai cittadini attraverso:

- la realizzazione del punto unico di contatto, organizzato in più postazioni ed ampia fruibilità oraria;
- la unificazione delle professionalità relazionali di contatto con il pubblico dove il cittadino può trovare informazioni, ottenere risposte ai problemi posti, avviare e completare in un unico contatto le pratiche in modo semplice e veloce. Il personale dedicato è stato selezionato e formato a gestire al meglio le relazioni con i cittadini;
- la semplificazione del rapporto con i cittadini mediante la riduzione del numero di interlocutori a cui fare riferimento, l'adeguamento dell'orario di apertura alle loro esigenze, la possibilità di trovare una persona che si prende in carico il problema posto, il miglioramento dell'accoglienza e della privacy, la facilità di accesso, la possibilità di fruizione dei servizi on-line;
- l'assistenza continuativa e personalizzata a partire da alcune fasce di popolazione mediante l'attivazione del ruolo di “Amico in Comune” ovvero di una persona assegnata ad un nucleo familiare alla quale è possibile rivolgersi o direttamente o via mail o via telefono per richiedere informazioni e servizi. Il servizio inizia ad operare per i nuclei familiari con popolazione di età superiore ai 65 anni e per i neo-residenti. I nuclei familiari coinvolti riceveranno a breve la comunicazione con la segnalazione del loro “Amico in Comune” e di tutti i riferimenti telefonici e digitali al quale rivolgersi per mettersi in contatto;
- i servizi a domicilio su prenotazione per i nuclei familiari con popolazione anziana residenti nelle frazioni più lontane;
- la possibilità di prenotare via telefono o via mail i servizi al fine di ridurre i tempi di attesa.

I punti di forza di @A®LA sono:

- punto unico di contatto per i cittadini
- pluralità di accesso: fisico, telefonico, telematico
- prenotazione servizi via telefono o via mail, via internet oppure tramite app dal telefono cellulare

- attivazione figura 'Amico in Comune' personalizzato
- capacità di erogare servizi a domicilio per alcune fasce
- orari ampi a misura di cittadino
- postazione per servizi veloci
- punto di erogazione molto confortevole.

Gli orari sono pensati per favorire l'accesso dei cittadini a **©A®LA**, pertanto l'apertura è stata estesa dalle precedenti 23,40 ore settimanali alle 39 ore (incremento del 67%) con al giovedì apertura continuativa per dare la possibilità di fruire del servizio nella pausa pranzo e nelle ore pre-serali ed il sabato mattina per favorire la fruizione alle persone che lavorano.

	Mattino	Pomeriggio
Lunedì	08.30 - 13.00	14.00 - 16.30
Martedì	08.30 - 13.00	14.00 - 16.30
Mercoledì	08.30 - 13.00	14.00 - 16.30
Giovedì	Continuato 08.30-18.30	
Venerdì	08.30 - 13.00	
Sabato	09.0 - 12.00	

2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il regolamento per la misurazione e valutazione della performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il regolamento per la misurazione e valutazione della performance non è stato ancora redatto dal comune di Ala; il testo che verrà prossimamente predisposto recepirà questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance si ispireranno ai seguenti principi:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;

- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il piano degli obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente potrà essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

Performance: Si allegano le schede relative agli obiettivi gestionali, con particolare riferimento all'annualità corrente, allegate al presente documento (Allegato 1).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Anticorruzione: L'RPCT è il Segretario Generale dott.ssa Maria Flavia Brunelli ed è stato nominato con decreto del sindaco n. 1496 di protocollo di data 25 gennaio 2018.

Il codice di comportamento dell'ente, in fase di aggiornamento, è stato da ultimo approvato con delibera della giunta comunale n. 148 del 5 novembre 2014.

In allegato si riportano le schede relative alla mappatura dei processi, alla valutazione e

trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2023-2025 (Allegato da 2.1 a 2.6).

A2.1 - Mappatura area segreteria

A2.2 – Mappatura area finanziaria

A2.3 – Mappatura area tecnica

A2.4 – Mappatura area servizi alla persona

A2.5 – Mappatura polizia municipale

A2.6 – Mappatura processi trasversali

2.3.1 Analisi del contesto esterno:

L'analisi del contesto esterno è finalizzata ad individuare e analizzare i fattori in base ai quali il rischio di corruzione può manifestarsi all'interno dell'amministrazione comunale in ragione delle caratteristiche sociali, economiche e culturali del territorio nel quale essa opera.

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, sono stati raccolti e valutati i dati disponibili in tema di incidenza di fenomeni criminali, fatti corruttivi e reati contro la pubblica amministrazione nel territorio del Comune e della Provincia di Trento.

Analisi dell'incidenza di fenomeni criminali e reati

Per lo svolgimento di tale analisi, sono stati utilizzati i dati forniti dalla documentazione di seguito indicata, che è citata quale fonte delle informazioni riportate nel seguito del presente paragrafo:

- relazioni sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, presentate dal Ministro dell'interno alla Camera dei deputati;
- relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia, presentate dal Ministro dell'interno alla Camera dei deputati;
- relazioni del Procuratore regionale della Corte dei Conti di Trento, presentate in occasione delle inaugurazioni degli anni giudiziari 2020, 2021 e 2022;
- relazioni del Presidente della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti di Trento, presentate in occasione delle inaugurazioni degli anni giudiziari 2020, 2021 e 2022;
- dati e statistiche resi disponibili da ISTAT sul proprio sito internet dati.istat.it;
- rassegna stampa dei quotidiani locali (L'Adige, Il Trentino, Corriere del Trentino).

Con riguardo alla complessiva incidenza di fenomeni criminali, dall'esame della documentazione sopra citata si rileva che per il passato il territorio della provincia di Trento non manifestava situazioni di particolare criticità, essendo interessato da livelli di criminalità inferiori alla media nazionale. Tale situazione risultava dovuta sia alle favorevoli condizioni socio-economiche, che garantivano una diffusa condizione di benessere, sia a fattori culturali, che fungevano da ostacolo all'insediamento e allo sviluppo di sodalizi criminali (Relazione Forze di Polizia, 2019).

Più di recente, invece, si è registrata una progressiva maggiore incidenza di fenomeni criminali, derivante dalla sempre più concreta penetrazione di organizzazioni mafiose nel tessuto socio-economico del territorio. Tale penetrazione è stata in particolare favorita dalla posizione geografica della provincia, posta sull'asse di comunicazione Italia-Austria-Germania e costituente pertanto snodo centrale e nevralgico per il transito di persone e di merci, nonché dalla presenza di un tessuto economico vivace e aperto ad investimenti nei settori primario e dei servizi. Altro fattore rilevante è stato rappresentato dagli effetti che la recente grave crisi pandemica ha generato nel territorio. In proposito è stato in particolare rilevato che le misure di distanziamento sociale, la chiusura parziale delle attività e i vincoli alla mobilità conseguiti alla pandemia hanno avuto pesanti ripercussioni sull'attività economica della provincia, generando un contesto particolarmente favorevole per le organizzazioni criminali, le quali, disponendo di importanti liquidità e sfruttando le condizioni di difficoltà economica delle piccole e medie imprese, hanno potuto porsi quale alternativa allo Stato garantendo in un primo momento alle imprese un immediato accesso al credito e successivamente acquisendone il controllo. È stato inoltre evidenziato, con riferimento all'ingente piano di investimenti promosso nell'ambito del PNRR per promuovere la ripresa post pandemica, che se da un lato l'enorme quantità di denaro che verrà immessa nel sistema economico servirà al rilancio del Paese, dall'altro non si può sottacere come gli effetti aggregati della crescita economica potrebbero alimentare una molteplicità di canali attraverso cui la criminalità organizzata potrebbe influenzare l'economia legale (Relazioni DIA, I e II semestre 2021).

Con riguardo all'incidenza di fenomeni di infiltrazione criminale nell'economia, dall'esame della documentazione sopra citata emerge come sia ormai nota la tendenza delle organizzazioni criminali, soprattutto di tipo mafioso, a riciclare e reinvestire capitali di provenienza illecita al di fuori delle aree d'origine prediligendo i territori caratterizzati da un tessuto economico ricco e sano nel quale i flussi di denaro possono più facilmente diluirsi e insinuarsi nei canali dell'economia reale.

Tale tendenza ha trovato concreto riscontro, a livello locale, nella recente operazione "Perfido", coordinata dalla Procura Distrettuale di Trento e conclusa dai Carabinieri il 15 ottobre 2020, la quale ha portato alla prima condanna per mafia in provincia di Trento. Tale indagine ha interessato

numerosi soggetti ritenuti responsabili, a vario titolo, di associazione mafiosa, scambio elettorale politico-mafioso, detenzione illegale di armi e munizioni e riduzione in schiavitù, estorsione e tentata estorsione. È stata inoltre evidenziata, per la prima volta, la costituzione nel territorio della Provincia di Trento di un vero e proprio "locale di 'ndrangheta", espressione della cosca Serraino originaria di Reggio Calabria, insediato a Lona Lases. L'indagine ha disvelato, infatti, il pieno dispiegamento del *modus operandi* delle consorterie criminali fuori regione, che va dalla creazione di una fitta rete di contatti con diversi ambiti della società civile quali l'imprenditoria, le istituzioni e la politica (in alcuni casi anche con il sostegno a candidati nelle competizioni elettorali per il rinnovo degli enti locali), al ricorso alla forza se ritenuto necessario per qualificare sempre più il vincolo associativo, ai fini dell'intimidazione e dell'assoggettamento delle vittime. Le investigazioni si sono focalizzate, inoltre, sulla ricostruzione degli interessi economici del sodalizio evidenziando come tale espressione della 'ndrangheta fosse riuscita ad infiltrarsi nell'economia legale, assumendo in un primo tempo il controllo di alcune aziende operanti nell'ambito dell'estrazione del porfido, per poi estendere i propri interessi anche in altri settori, collegati e di tipico

interesse per la criminalità mafiosa, quali il noleggio di macchine e attrezzature edili e per il trasporto merci. A seguito di tale operazione, inoltre, il 16 dicembre 2021 il Commissario del Governo della Provincia di Trento ha disposto il provvedimento di diniego di iscrizione nella "White list" nei confronti di una società, con sede legale in Lona Lases, il cui amministratore è risultato essere un familiare convivente di alcuni soggetti attinti dall'ordinanza di custodia cautelare (Relazioni DIA, I e II semestre 2021).

L'infiltrazione mafiosa nel tessuto economico provinciale si è inoltre recentemente manifestata nei settori della ristorazione, dell'industria alberghiera e delle produzioni enogastronomiche settori che, rappresentando le principali eccellenze locali, sono stati tra i più penalizzati dalle restrizioni imposte dalla recente crisi pandemica. Al riguardo è stato osservato che la temporanea crisi di liquidità causata dalla pandemia ha aumentato il rischio di infiltrazioni attraverso manifestazioni criminali quali l'usura e le estorsioni volte, in un primo tempo, ad inserirsi nelle compagini societarie e, successivamente, alla sottrazione delle attività con intestazione fittizia delle stesse (Relazione DIA, I semestre 2020).

Dall'esame della rassegna stampa emerge che le informazioni contenute nelle sopra citate relazioni hanno trovato ampia eco nelle principali testate giornalistiche provinciali (L'Adige, Il Trentino, Corriere del Trentino), sulle quali nel periodo 2020/2022 sono comparsi numerosi articoli riferibili ad episodi sfociati in comportamenti penalmente rilevanti, capaci come tali di interferire con lo svolgimento della funzione pubblica nel territorio provinciale. In particolare, sulla base delle sopra citate relazioni ed in relazione agli sviluppi dell'operazione "Perfido", è stata data evidenza all'evoluzione delle strategie operative della 'ndrangheta, la quale, pur senza abbandonare il ruolo di leader nel traffico internazionale di droga, è sempre più capace di allacciare relazioni con funzionari e rappresentanti degli enti locali, imprenditori, liberi professionisti ed esponenti del mondo associativo, la cui collaborazione appare strumentale alla realizzazione degli affari illeciti connessi con l'infiltrazione economica. È stato inoltre evidenziato che la presenza della criminalità organizzata in provincia di Trento è ormai consolidata e coinvolge non solo settori di rilevanza economica come il porfido, ma anche altri ambiti strategici tra i quali il turismo e l'edilizia. È stata infine rimarcata la necessità di una stretta vigilanza sull'utilizzo dei fondi connessi all'attuazione del PNRR, i quali potrebbero determinare un contesto favorevole per il riciclaggio di denaro proveniente da attività criminali, le cui segnalazioni nel 2022 hanno fatto registrare un aumento, o per ulteriori fenomeni di infiltrazione mafiosa nelle attività economiche del territorio provinciale.

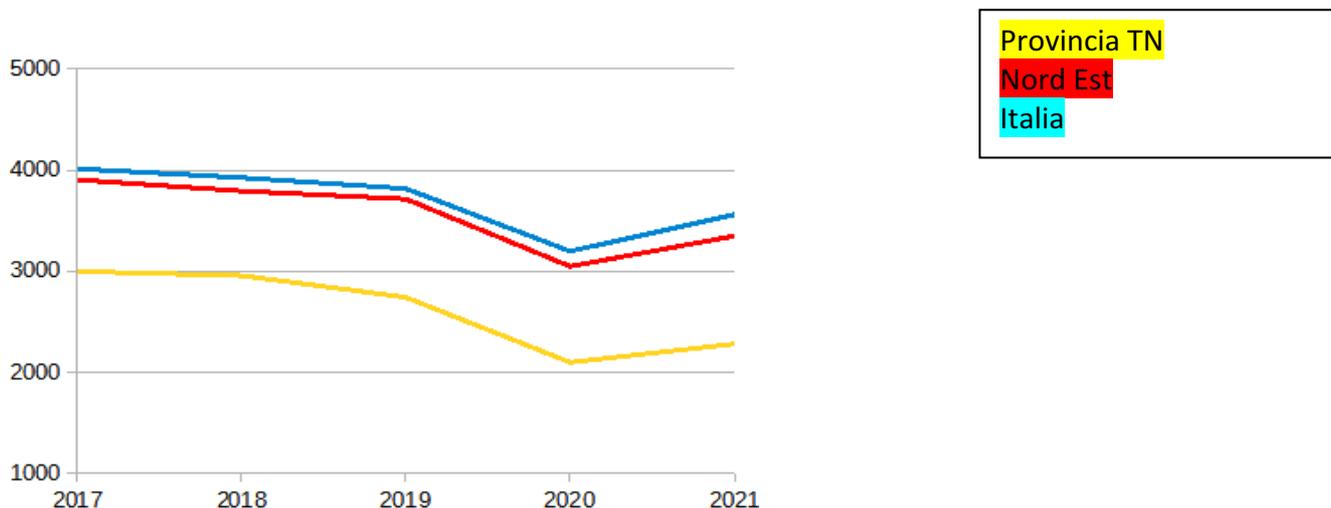
Con riguardo all'incidenza di fenomeni di mala amministrazione, al fine di approfondire ulteriormente le condizioni del contesto sociale ed economico della provincia di Trento, sono state analizzate le relazioni presentate dal Presidente della Sezione giurisdizionale e dal Procuratore regionale della Corte dei Conti di Trento in sede di inaugurazione degli anni giudiziari 2020, 2021 e 2022.

Ad esito di tale analisi, risulta significativo riportare in primo luogo le conclusioni tratte dalla relazione presentata dal Presidente della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti nell'anno 2020, secondo cui "il sostrato amministrativo delle realtà attive nel territorio della Provincia Autonoma di Trento si continua a caratterizzare per una sostanziale aderenza ai principi ed alle regole normative della Pubblica Amministrazione, con isolati fenomeni di mala gestione che non assurgono mai a prodotto esponenziale di diffuse illegalità e di una cultura del saccheggio della Pubblica Amministrazione che, purtroppo, caratterizza altre realtà".

Utile riportare alcune considerazioni tratte dalla relazione presentata dal Procuratore regionale della Corte dei Conti nell'anno 2022, secondo cui "la gestione delle ingentissime risorse per il ristoro pandemico e la ripresa post pandemica esige non solo un'azione repressiva a valle della gestione e, quindi, in seguito all'accertamento della distrazione delle risorse, ma, prima ancora, adeguati meccanismi di monitoraggio sull'affidamento e sul primo impiego delle risorse, onde scongiurare e in tempo neutralizzare l'effetto illecito di interposizioni soggettive e/o oggettive operanti in linea con consolidati meccanismi distrattivi [...]. Per un efficiente funzionamento del sistema anticorruzione integrato, alla prevenzione finanziaria delle Forze di Polizia deve associarsi la prevenzione (recte: la cultura della prevenzione) degli organi di indirizzo politico e amministrativi coinvolti nei flussi di gestione delle risorse. Ciò non vuol dire, ovviamente, auspicare un clima di polizia tra chi gestisce le risorse, bensì sollecitare una sensibilità di settore che consenta agli operatori di andare oltre la mera regolarità procedimentale per cogliere, tramite un sistema incrociato di controlli, gli indicatori del pericolo di distrazione di un finanziamento o, peggio, di una linea di finanziamento ed evitare che un modello standard di elusione illecita si scopra solo a valle, cioè a distrazione avvenuta [...]. Il sistema integrato di contrasto alla corruzione esige, quindi, una sinergia tra Magistratura, Forze di Polizia e Amministrazione a tutti i livelli, non solo repressivo ma anche e soprattutto preventivo".

Per quanto attiene al totale dei reati denunciati, i dati disponibili per la Provincia di Trento hanno fatto registrare, nel 2021 e rispetto all'anno precedente, un aumento della delittuosità complessiva pari al 7,98%. Quanto ai dati disponibili con riferimento al medio periodo, in Provincia di Trento si sono registrati tassi di delittuosità complessiva notevolmente più bassi rispetto alla media nazionale e del Nord- Est. Per quanto riguarda il generale andamento dei dati dal 2017 al 2021, il trend, similmente a quanto avvenuto a livello nazionale e nel Nord-Est, ha fatto registrare una progressiva diminuzione fino al 2020 ed un aumento nel 2021, fino a raggiungere i 2.279 reati ogni 100.000 abitanti nel 2021.

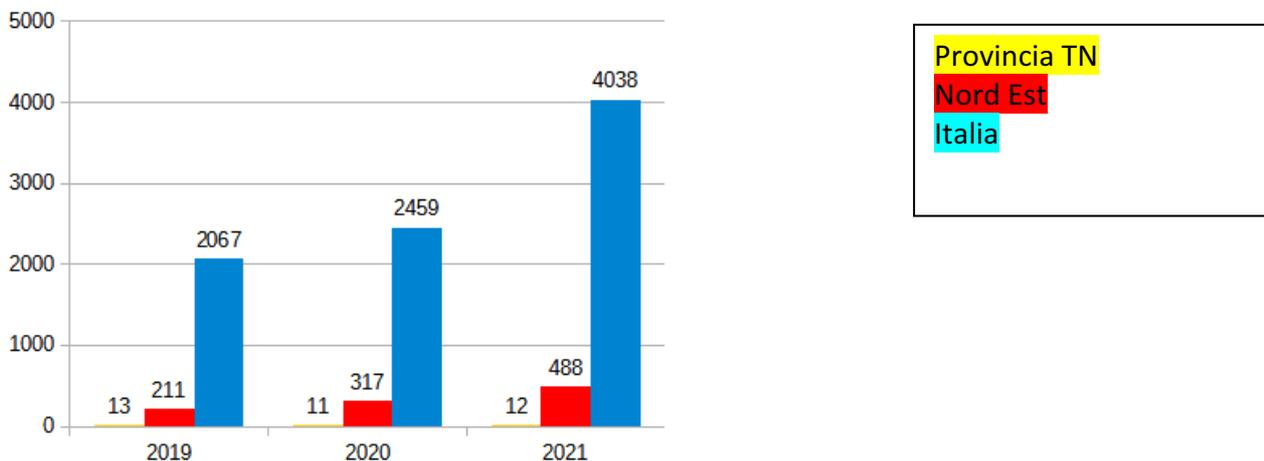
Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Confronto tra Italia, Nord Est e Provincia di Trento. Tassi ogni 100.000 abitanti. Periodo 2017-2021.



Fonte: elaborazione Comune di Trento dati ISTAT

Per quanto attiene all'incidenza dei reati contro la pubblica amministrazione, nella seguente tabella si riportano i dati relativi ai reati denunciati all'Autorità giudiziaria nel periodo 2019/2021 rispettivamente nel territorio nazionale, del Nord est e della Provincia di Trento.

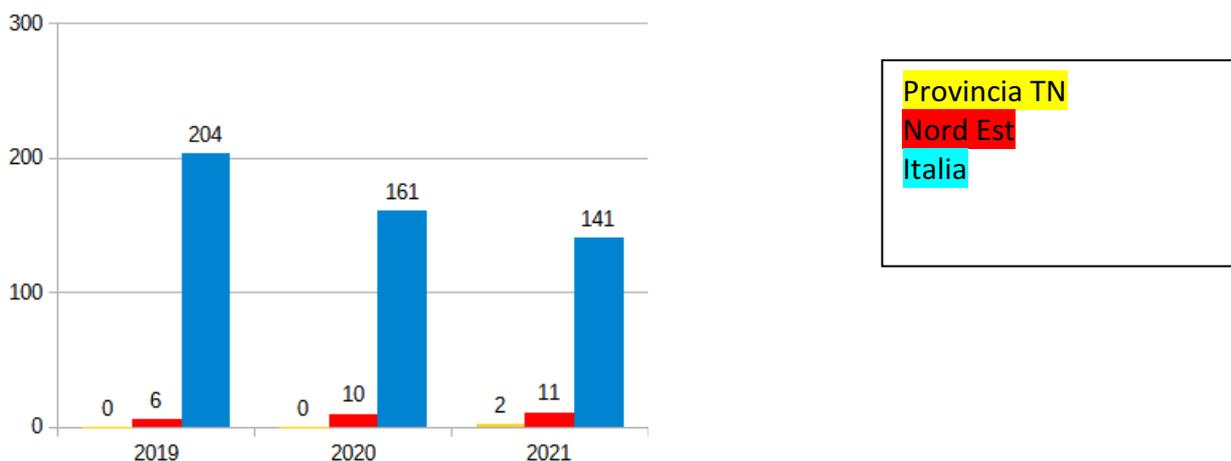
Numero reati contro la pubblica amministrazione (peculato, malversazione, concussione, corruzione, omissione o rifiuto di atti di ufficio, abuso di ufficio) denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Confronto tra Italia, Nord Est e Provincia di Trento. Periodo 2017-2021



Fonte: elaborazione Comune di Trento dati ISTAT

Per quanto attiene infine all'incidenza di fenomeni di corruzione e concussione, nella seguente tabella si riportano i dati relativi ai reati denunciati all'Autorità giudiziaria nel periodo 2019/2021 rispettivamente nel territorio nazionale, del Nord est e della Provincia di Trento.

Numero reati di concussione e corruzione denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Confronto tra Italia, Nord Est e Provincia di Trento. Periodo 2019-2021.



Fonte: elaborazione Comune di Trento dati ISTAT

Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione, di trasparenza e di contrasto al riciclaggio

Per quanto riguarda la normativa vigente in materia di legalità, trasparenza, anticorruzione, va precisato che in tema di trasparenza si applicano le disposizioni previste dal D.Lgs. 33/2013 (modificato dal D. Lgs. 97/2016) così come recepito dalla L.R. 10/2014 (modificata dalla L.R. 16/2016) in particolare per quanto riguarda gli obblighi di pubblicità e quelli relativi alla c.d. Amministrazione aperta ai sensi della L.R. 8/2012 art. 7, salvo altri obblighi in tema di trasparenza previsti dalla disciplina provinciale.

In tema di prevenzione della corruzione si applicano le disposizioni nazionali. La normativa citata si applica alle società partecipate secondo le linee guida di cui alla determinazione n. 1134 dell' 8 novembre 2017 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

In tema di comportamento dei dipendenti si rileva che in base all'art. 2 del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Ala approvato con deliberazione della giunta comunale n. 148 di data 5 novembre 2014 è prevista l'estensione dell'ambito soggettivo di applicazione del Codice alle aziende e società partecipate.

In tema di acquisizione di forniture e servizi, laddove tenute, le aziende e le società controllate dovranno operare nel pieno rispetto della disciplina applicata dall'ente affidante, fermo restando quanto previsto dalla legge provinciale 10 settembre 1993, n. 26.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8 della L 190/2012 sono definiti dal Consiglio comunale, quale organo di indirizzo, gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e di trasparenza per la redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO introdotto dall'art. 6 del DL 80/2021 (sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” e sezione 4 “Monitoraggio”), in coerenza con i principi e le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione di ANAC.

PRINCIPI GUIDA ANAC	OBIETTIVI STRATEGICI
Cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="504 1740 1460 1854">1. Attività di formazione interna per la promozione della cultura della legalità e per la sensibilizzazione dei dipendenti al tema della prevenzione della corruzione<li data-bbox="504 1895 1460 1917">2. Attività di coinvolgimento delle strutture dell'amministrazione

	<p>nelle sue articolazioni nella predisposizione del nuovo piano</p> <p>3. Attività di coinvolgimento del contesto esterno promuovendo attività di informazione e sensibilizzazione nella società civile al fine di diffondere la conoscenza e stimolare il coinvolgimento sul tema della prevenzione della corruzione.</p>
Prevalenza della sostanza sulla forma e effettività nell'individuazione delle misure di prevenzione	<p>Attraverso l'analisi degli esiti della mappatura dei processi quale elemento di indagine del contesto interno, applicazione di criteri qualitativi di rivalutazione dei livelli di rischio dell'attività dell'ente, secondo principi di gradualità e selettività, attraverso procedura informatizzata</p> <p>Monitoraggio, verifica e controllo dell'attuazione delle misure di prevenzione adottate, quale elemento di indagine del contesto interno, finalizzato a programmare misure efficaci, concrete e specifiche</p>
Integrazione	<p>Coordinamento e coerenza dell'azione di prevenzione della corruzione rispetto agli altri strumenti programmatici e strategico-gestionali adottati dall'Amministrazione, anche attraverso la condivisione di applicativi gestionali informatici, secondo la logica del PIAO, anche al fine della creazione di valore pubblico</p> <p>Analisi degli esiti dell'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa in ottica di definizione delle linee di azione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza</p>
Promozione di livelli diffusi di trasparenza	<p>Controllo del corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione in relazione alle specificità dell'ordinamento locale, anche al fine di migliorare l'accessibilità alle informazioni contenute nella sezione del sito dedicata alla Amministrazione Trasparente</p>
Contrasto al riciclaggio	<p>Analisi e sviluppo di un sistema di monitoraggio degli adempimenti in materia di contrasto al riciclaggio e finanziamento del terrorismo, integrato con il sistema di prevenzione della corruzione</p>

2.3.2 Analisi del contesto interno:

L'analisi del contesto interno è finalizzata ad individuare e monitorare le dinamiche attraverso le quali il rischio corruttivo potrebbe manifestarsi all'interno dell'amministrazione comunale.

Ai fini dell'analisi del contesto interno, è utile precisare che nell'anno in corso e negli anni precedenti l'amministrazione comunale di Ala non è stata coinvolta in fenomeni di corruzione e/o profili di rilevanza in materia di violazione della disciplina dell'integrità.

In relazione all'analisi del contesto interno, la struttura organizzativa non è stata modificata nel corso del 2022, rilevando che l'analisi del "contesto interno" tiene conto dell'organizzazione amministrativa e dell'apporto partecipativo dei responsabili di area (nella compilazione della c.d. Mappatura).

Nel corso del 2022:

- non sono stati avviati o conclusi procedimenti disciplinari suscettibili di assumere rilevanza in relazione al verificarsi di fatti corruttivi o alla violazione di disposizioni del Codice di comportamento;
- non sono pervenute segnalazioni presentate alla Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT) da dipendenti comunali (whistleblowing) e da soggetti esterni all'amministrazione comunale suscettibili di assumere rilevanza in relazione al verificarsi di fatti corruttivi;
- non sono stati attivati contenziosi che hanno coinvolto l'amministrazione comunale.

ANNO NUMERO

2.3.3 Le aree a rischio corruzione:

Le aree di rischio corruzione comuni e trasversali a tutti i settori:

A) Area acquisizione e progressione del personale:

1. Reclutamento;
2. Progressioni di carriera;
3. Conferimento di incarichi di collaborazione.

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture:

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
3. Requisiti di qualificazione;
4. Requisiti di aggiudicazione;
5. Valutazione delle offerte;
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
7. Procedure negoziate;
8. Affidamenti diretti;
9. Revoca del bando;
10. Redazione del cronoprogramma;
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto;
12. Subappalto;

13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

Le risorse messe a disposizione con i fondi del **Piano nazionale di ripresa e resilienza**, comportano il rischio di suscitare gli appetiti della criminalità. In questo senso acquista grande rilievo il Piano nazionale anticorruzione, approvato dall'Autorità nazionale anticorruzione con validità per il triennio 2023-2025.

Il Codice degli appalti, riscritto dal Consiglio di stato e consegnato il 7 dicembre scorso alla Presidenza del consiglio dei ministri, è "elemento essenziale del PNRR, ma occorre coniugare semplificazione con trasparenza e controllabilità".

Nell'attesa Anac punta molto sulla digitalizzazione delle gare, dall'inizio alla fine, e la Banca dati Anac dei contratti pubblici ne è la chiave di volta.

2.3.4I fattori abilitanti del rischio corruttivo:

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti, i fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;

6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

2.3.5 Obblighi di trasparenza:

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

Si allegano:

- griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA 2023/2025 (allegato 3);
- griglia "allegato al pna 2022 n. 9) elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "amministrazione trasparente" sotto sezione 1° livello - bandi di gara e contratti (sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera anac 1310/2016 e dell'allegato 1) alla delibera anac 1134/2017) (allegato 4)

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

Organizzazione: L'attuale struttura organizzativa dell'Ente, sulla base della dotazione organica approvata dal consiglio comunale con deliberazione n. 12 di data 3 marzo 2023 è definita nella pianta organica approvata con delibera di Giunta n. 17 di data 21 febbraio 2023.

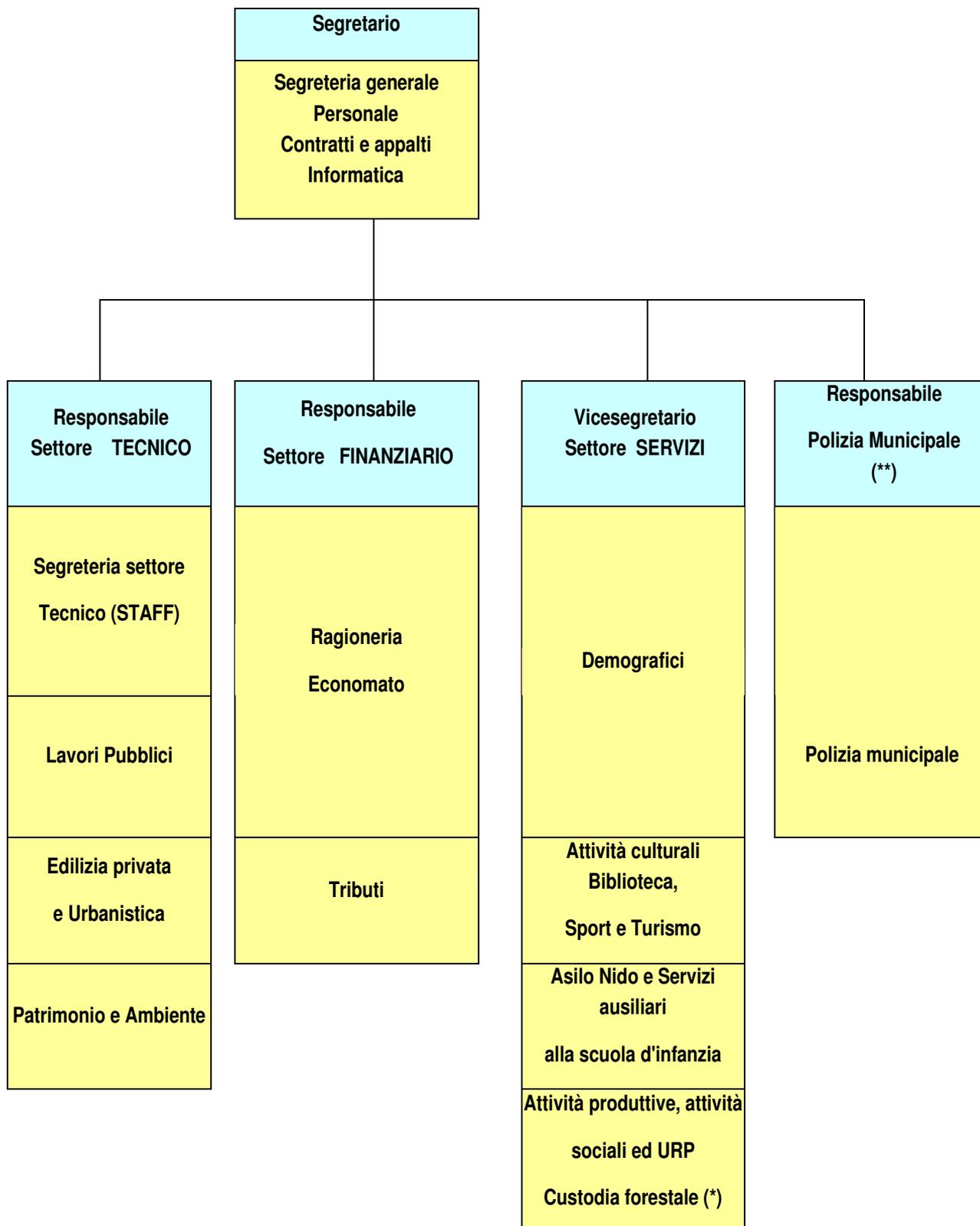
3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:

DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica, ossia i posti determinati dagli effettivi fabbisogni dell'Ente comprensiva quindi anche dei posti vacanti, per l'anno 2023 è la seguente:

<i>Categoria</i>	<i>Posti n.</i>
<i>Segretario generale</i>	<i>1</i>
<i>D*</i>	<i>10</i>
<i>C**</i>	<i>50</i>
<i>B</i>	<i>14</i>
<i>A</i>	<i>3</i>
<i>Totale</i>	<i>78</i>

L'ORGANIGRAMMA DELLA PIANTA ORGANICA



3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:

AREA SEGRETERIA GENERALE resp: Brunelli Maria Flavia									
CATEGORIA	D		C		B		A	Totale	
LIVELLO	base	evol.	base	evol.	base	evol.	unico		
Segretario generale									1
1 SERVIZIO PERSONALE			2	1					3
2 SERVIZIO INFORMATICA	1								1
3 SERVIZIO AFFARI GENERALI	1		3						4
4. SERVIZIO GARE E APPALTI - PROVVEDITORATO- CONTRATTI	2			1					3
TOTALE(compreso Segretario)	4	0	5	2	0	0	0	0	12

AREA AMMINISTRATIVA-FINANZIARIA resp. Baldassarri Maria Grazia									
CATEGORIA	D		C		B		A	Totale	
LIVELLO	base	evol.	base	evol.	base	evol.	unico		
Posizione organizzativa		1							1
1A. SERVIZIO FINANZIARIO ED ECONOMATO			2	1					3
2A. SERVIZIO TRIBUTI			2	1					3
TOTALE(compresa P.O.)	0	1	4	2	0	0	0		7

B - AREA TECNICA resp. Passamani Nicola									
CATEGORIA	D		C		B		A	Totale	
LIVELLO	base	evol.	base	evol.	base	evol.	unico		
Posizione organizzativa		1							1
1B. SERVIZIO STAFF			2		1				3
2B. SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	1		1	1					3
3B. SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA			1	1					2
4B. SERVIZIO PATRIMONIO E AMBIENTE			3	2	6	6	1		18

TOTALE(compresa P.O.)	1	1	7	4	7	6		1	27

C - AREA SERVIZI ALLA PERSONA resp. Stratta Liliana								
CATEGORIA	D		C		B		A	Totale
LIVELLO	base	evol.	base	evol.	base	evol.	unico	
Posizione organizzativa	1							1
1C. SERVIZIO ATTIVITA' CULTURALI SPORT E TURISMO			1	1			1	3
2C. SERVIZIO BIBLIOTECA ED ARCHIVIO STORICO	1		1	1				3
3C. SERVIZIO ASILO NIDO E PRIMA INFANZIA	0	0	0	0	0	0	0	0
4C. SERVIZIO ATT. ECONOMICHE E SOCIALI, CUSTODIA FOR.LE - U.R.P.			7	1		1	1	10
5c. SERVIZI DEMOGRAFICI			2	1				3
TOTALE(compresa P.O.)	2	0	11	4	0	1	2	20

D - POLIZIA MUNICIPALE resp. Profaizer Monika								
CATEGORIA	D		C		B		A	Totale
LIVELLO	base	evol.	base	evol.	base	evol.	unico	
Posizione organizzativa		1						1
1.D SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE			9	2				11
TOTALE(compresa P.O.)	0	1	9	2	0	0	0	12

Totale generale: 78 posti

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In data 21 settembre 2022 è stato sottoscritto l'accordo collettivo provinciale per la prestazione del lavoro in modalità agile per il personale del comparto delle autonomie locali - area non dirigenziale della Provincia autonoma di Trento.

Il c.d. smart working emergenziale era stato sperimentato in forma semplificata a partire da marzo 2020; superato il periodo pandemico e vista la regolamentazione intervenuta a livello contrattuale l'amministrazione comunale di Ala intende attivare il lavoro agile come modalità ordinaria di prestazione lavorativa.

Al comma 3 dell'accordo è stabilito che l'attivazione delle modalità di lavoro agile rientra nella

disponibilità dell'amministrazione: il comune di Ala intende avvalersi di tale facoltà introducendo nella propria organizzazione la possibilità di una nuova modalità di resa delle prestazioni, nella consapevolezza che si tratta di una svolta anche culturale che implica concetti quali fiducia, autonomia, condivisione di obiettivi e controlli tra amministrazione, lavoratrici e lavoratori.

A cura del servizio personale è stato quindi predisposto un apposito disciplinare, composto da una premessa e da n. 14 articoli che ha la finalità di precisare le modalità operative per l'esercizio della prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" nel comune di Ala.

Ai fini del disciplinare approvato con delibera della giunta comunale n. 4 del 24 gennaio 2023, e ai sensi dell'art.18, della legge 22 maggio 2017 n. 81, con lavoro agile si intende come una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che può essere resa, previo accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il supporto di tecnologie che consentano il collegamento con l'amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. La prestazione lavorativa è eseguita in parte o esclusivamente presso un luogo idoneo collocato al di fuori delle sedi dell'amministrazione, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (artt. 4 e 6 dell'accordo di data 21 settembre 2022).

Posto che all'articolo 1 comma 4 del medesimo prevede l'attivazione di forme di concertazione con le OO.SS. firmatarie del C.C.P.L. con le modalità previste dall'articolo 10 del medesimo C.C.P.L. e quindi previa informazione, con lettera n. 226 e n. 236 di protocollo di data 5 gennaio 2023 sono state coinvolte le OO.SS. aziendali e provinciali con l'invio di tutta la documentazione predisposta. In data 20 gennaio 2023 le OO. SS. e il comune di Ala hanno sottoscritto il verbale di concertazione (prot. n. 1212) che individua le attività e le mansioni che non possono essere svolte in modalità di lavoro agile e il contingente di persone impiegabile nel lavoro agile.

La proposta di disciplinare è stata oggetto di un fruttuoso confronto ben oltre quanto obbligatoriamente previsto; le organizzazioni sindacali, condividendo ed approvando lo spirito innovativo dell'iniziativa, hanno potuto dare il proprio contributo al documento, formulando proposte che sono state accolte nella stesura finale oggetto di approvazione con il presente atto.

In questa sede appare opportuno ribadire che l'introduzione del lavoro agile per il personale del comune di Ala risponde alle seguenti finalità:

- sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività;
- rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro;
- razionalizzare spazi e dotazioni tecnologiche.

Il disciplinare si pone l'obiettivo di fornire le linee guida e le procedure di accesso allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, in accordo con il proprio responsabile di area/diretto responsabile e nel rispetto dei principi generali nello stesso dettagliati.

Infine, va evidenziata l'importanza strategica che questa amministrazione attribuisce a tali modalità lavorative, al fine di migliorare la qualità di vita dei propri dipendenti e di razionalizzare l'organizzazione del lavoro, diffondere la cultura del risultato ed ottimizzare le risorse umane.

Lavoro agile: Il disciplinare sul lavoro agile è stato approvato con delibera di giunta n. 4 del 24 gennaio 2023.

3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:

Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in modalità lavoro agile quelle che non presentano le caratteristiche indicate sopra quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, quelle che prevedono un contatto necessariamente diretto con l'utenza o da eseguire presso specifiche

strutture di erogazione di servizi (es. matrimoni, servizi funebri e attività relativa alla cerimonia, mense scolastiche, nidi d'infanzia, palazzi storici, musei ecc.), oppure ancora prestazioni che richiedono la partecipazione a commissione di gara e di concorso, eventi culturali e sportivi, partecipazione e assistenza ad organi collegiali ecc. Sono considerate, altresì, non remotizzabili le attività che richiedono l'impiego di particolari macchine ed attrezzature o da effettuare in contesti e luoghi diversi del territorio comunale (es. direzione lavori e gestione cantieri comunali, gestione gruppi di lavoro, assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, sopralluoghi in loco, udienze, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, immobili, manutenzione verde pubblico, ecc.) o qualora non sia possibile la consultazione e lavorazione di un'ingente quantità di documenti cartacei all'esterno della sede di lavoro.

E' esclusa in ogni caso la possibilità di svolgere attività in modalità di lavoro agile durante il periodo di prova.

3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- a. lavoratrici/lavoratori con figli fino ai 12 anni di età;
- b. lavoratrici/lavoratori con necessità di assistenza a famigliari in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- c. lavoratori in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 o con grave patologia certificata e riconosciuta dall'unità operativa di medicina legale dell'APSS;

Per conciliare ulteriori esigenze di benessere e flessibilità delle lavoratrici/lavoratori, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, comma 5, dell'accordo 21.09.2022 sono riconosciute le seguenti ulteriori condizioni di priorità per le richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate:

- a. dalle lavoratrici in stato di gravidanza;
- b. dalle/dai lavoratrici/lavoratori con figli conviventi nel medesimo nucleo familiare minori di quattordici anni con necessità di accudimento;
- c. dalle lavoratrici/lavoratori residenti o domiciliate/i in comune al di fuori di quello di Ala, tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c.557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e dalle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o apotenziamento/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.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - Soluzioni interne all'amministrazione;
 - Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - Meccanismi di progressione di carriera interni;
 - Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;

- stabilizzazioni.

- **Formazione del personale:**
- Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Per una corretta programmazione del fabbisogno di personale sono necessarie le seguenti valutazioni:

- rispetto dei limiti di spesa del personale;
- valutazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Fabbisogno di personale:

Alcune considerazioni

In base a quanto delineato nel Protocollo di finanza locale e della legge di stabilità provinciale per il 2023 (L.P. 29 dicembre 2023 n. 20) il contesto normativo attuale non subisce modifiche peggiorative, quantomeno con riferimento alla possibilità di assumere mantenendo a riferimento la spesa 2019: continuerà ad essere possibile la sostituzione del personale che verrà a cessare anche nel 2023, purchè la spesa relativa alla voce personale non cresca oltre quella accertata in consuntivo 2019, calcolata seguendo le indicazioni impartite dalla delibera della Giunta provinciale n. 592/2021.

L'introduzione della c.d. "quota 102" per i pensionamenti sull'anno 2022 e, in particolare, sul 2023 il ritorno al pensionamento ordinario così come delineato dalla cosiddetta "riforma Fornero" dall'anno 2023, mentre determina un andamento delle cessazioni per pensionamento leggermente sopra la norma per l'anno 2022, per l'anno 2023 determinerà un decremento dei pensionamenti, nonostante l'introduzione, con la finanziaria 2023, della possibilità di pensione anticipata con quota 103 - 41 anni di contributi e 62 di età).

Vengono confermati e potenziati i particolari regimi pensionistici legati a particolari condizioni dei richiedenti (APE sociale e lavori usuranti) e con qualche modifica permangono anche quelli legati al genere (opzione donna). Potenzialità assunzionali saranno poi rese possibili dalla eventuale partecipazione a progetti previsti dal PNRR, secondo le modalità espressamente previste dal DL 80/2021 convertito con L. 6 agosto 2021 n. 113.

Utile ricordare che le assunzioni relative ai progetti da realizzare all'interno del PNRR, sono disposte in deroga ai limiti assunzionali, ovviamente sempre però nel rispetto dei limiti finanziari

e normativi specificamente previsti dalla normativa di settore.

Assunzioni a tempo indeterminato:

- assunzione dei vincitori dei concorsi espletati, in corso o previsti;
- sostituzione del personale cessato;
- assunzioni di personale la cui spesa è oggetto di specifico finanziamento da parte di un soggetto diverso dal comune;
- assunzioni per collocamento obbligatorio ai sensi della Legge 68/1999 anche tramite concorso in categoria C base;
- assunzioni di personale per l'assolvimento di adempimenti obbligatori previsti da disposizioni statali o provinciali e secondo i parametri previsti da disposizioni;
- assunzioni di personale per lo svolgimento di servizi essenziali;
- assunzioni di personale di polizia locale per sostituire il personale cessato in linea con le indicazioni fornite dalla delibera della giunta provinciale 1503/21;
- assunzioni di personale operaio garantendo la sostituzione del personale che cessa;
- assunzioni di personale operaio per il servizio funerario, garantendo la sostituzione del personale che cessa;
- le assunzioni per stabilizzazione del personale precario potranno avvenire in via ordinaria attraverso la riserva fino al 50 % dei posti messi a concorso nell'ambito delle procedure concorsuali ai sensi dell' art. 12 comma 10 della legge provinciale 3 agosto 2018 n. 15;
- le riammissioni in servizio, valutate in base alle esigenze organizzative, alla presenza di graduatorie in corso di validità, alla valutazione del permanere nel soggetto che chiede la riammissione di una adeguata professionalità così come richiesta dal posto che dovrebbe andare a ricoprire.

Assunzioni a tempo determinato:

- possibile assunzione per far fronte all'assenza di personale con diritto alla conservazione del posto (in particolare assenze lunghe quali maternità, aspettative, o altre fattispecie) o per colmare frazioni di orario non coperte da personale che ha ottenuto la riduzione di orario o in comando in relazione alla necessità, di volta in volta verificata, di garantire la continuità di servizio o altre necessità temporanee;
- assunzione del personale necessario per garantire un servizio pubblico essenziale e le funzioni socio-assistenziali;

- assunzioni di personale la cui spesa è oggetto di specifico finanziamento da parte di un soggetto diverso dal comune;
- assunzioni per collocamento obbligatorio ai sensi della Legge 68/1999;
- assunzioni per progetti PNRR.

Procedure di mobilità:

Si prevede il possibile ricorso alla mobilità in entrata per passaggio diretto anche in considerazione delle possibili uscite al medesimo titolo e secondo quanto disposto dal CCPL; in via generale, per quanto riguarda le mobilità in uscita si prevede che, tranne le ipotesi di procedure di mobilità di compensazione, di norma l'autorizzazione è condizionata (o differita nei casi in cui l'Amministrazione possa solo differirla ai sensi del CCPL), all'individuazione della possibilità di sostituzione mediante mobilità, trasferimento (o comando finalizzato al trasferimento) da altri enti o in alternativa all'individuazione della possibilità di sostituzione mediante assunzione dalle graduatorie vigenti o di altri enti; sarà possibile il ricorso al comando, previa valutazione da parte della giunta comunale, sia in entrata che in uscita, tenendo conto della possibilità di sostituzione e delle esigenze di servizio e di norma, finalizzato al successivo trasferimento.

Disposizioni relative al tempo parziale:

Sono possibili trasformazioni temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel limite del 15% (portato al 20% con accordo sindacale aziendale per l'anno 2023) del personale a tempo pieno, sulla base di graduatorie secondo quanto previsto dal contratto collettivo sottoscritto in data 1 ottobre 2018. Sono in ogni caso accoglibili le domande di trasformazione definitiva da tempo pieno a tempo parziale presentate dai dipendenti disabili di cui all'art. 1 L. 68/99, in caso di idoneità parziale o temporanea alle mansioni riconosciute dalle competenti autorità sanitarie e con riferimento a situazioni sanitarie debitamente certificate. L'incremento di orario e la trasformazione da tempo parziale a tempo pieno sono consentite unicamente per far fronte ad esigenze di servizio. L'incremento di orario e la trasformazione da tempo parziale a tempo pieno non sono comunque ammessi relativamente alle attività oggetto di esternalizzazione, trasferimento o affido esterno.

Altre disposizioni:

- procedure concorsuali necessarie in relazione alle cessazioni previste ed in relazione alla scadenza delle graduatorie in essere;
- svolgimento delle procedure di progressione verticale (da livello base ad evoluto) ed orizzontali nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva provinciale e secondo quanto concordato con le organizzazioni sindacali;

ASSUNZIONI

Considerate le disposizioni dettate dalla normativa vigente, tenuto conto delle risorse a bilancio, della dotazione organica e considerati i dati sulle cessazioni ad oggi disponibili, è possibile prevedere le seguenti assunzioni a tempo indeterminato nel 2023:

- n. 3 assistenti amministrativo/contabile (sportello pArLA-personale-area tecnica);
- personale di categoria A (od altre in relazione alla presenza in graduatoria di concorso) a copertura della quota d'obbligo ai sensi della L. n. 68/1999;
- n. 2 agenti di polizia locale per garantire l'organico del progetto di sicurezza urbana per la prevenzione e il presidio del territorio finanziato dalla Provincia sul fondo specifici servizi comunali e ulteriori assunzioni in sostituzione del personale cessato;
- altro personale operaio per la sostituzione di personale cessato;

Per il 2023 e 2024 si prevede l'assunzione del personale necessario a garantire la sostituzione del personale che cessa nelle figure professionali e per il numero di posti indicativamente desumibile dalla tabella precedente relativa alle cessazioni, ed anche in questo caso nuove e specifiche figure professionali indispensabili a completare le professionalità esistenti con riferimento a precise necessità legate agli obiettivi dell'amministrazione.

Prima dell'indizione delle procedure pubbliche di assunzione, andrà valutata la possibilità e opportunità di attivare procedure di progressione verticale, sia interna alle categorie che fra categorie, in quanto

- le disposizioni sulle progressioni verticali negli enti locali di cui all'articolo 6 della L.R. 20 dicembre 2021, n. 7 adeguano la disciplina regionale sull'ordinamento del personale degli enti locali e delle APSP, ai nuovi principi introdotti dal decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1 della legge 6 agosto 2021, n. 113;
- analogamente a quanto disposto dalla disciplina nazionale, è fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;
- riconoscendo in tal modo:
 - il principio di valorizzazione del personale e di riconoscimento del merito, introdotto nell'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 dall'articolo 3 del d.l. n. 80/2021;
 - il principio di efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, di semplificazione e di divieto di aggravio del procedimento;
 - il rispetto del principio generale per il quale l'assunzione del personale avviene, di norma, nelle posizioni di ingresso delle singole categorie.

Nello stesso modo, prima di procedere all'indizione delle procedure pubbliche di assunzione, andrà valutata la possibilità e l'opportunità di trasformare i posti che si renderanno vacanti in

considerazione della riorganizzazione tuttora in corso, che potrebbe richiedere figure professionali differenti, in categorie e livelli diversi da quelli precedentemente coperti da personale collocato a riposo per raggiunti limiti di età, in considerazione di differenti scelte organizzative nel frattempo maturate.

Per la definizione nel dettaglio delle scelte operative di attuazione delle indicazioni sopra descritte e di concreta traduzione del limite di spesa in unità di personale da assumere a tempo indeterminato e per l'individuazione di fabbisogni e criteri per l'assunzione a tempo determinato, si rinvia alla competenza della giunta comunale che potrà operare anche integrando o modificando le indicazioni stesse alla luce di sopravvenuti bisogni organizzativi, fatti salvi i limiti normativi assunzionali, di spesa e di bilancio.

In ogni caso infatti le previsioni assunzionali dovranno essere attentamente e costantemente valutate nel corso del 2023; le scelte andranno ponderate in stretto raccordo con i servizi finanziari, posto l'impatto finanziario della spesa del personale e l'incidenza della medesima sugli esercizi futuri in termini di rigidità della spesa corrente.

Sarà necessario tener conto dell'attuale contingenza economico-finanziaria anche in considerazione della situazione internazionale che pesa sugli spazi di manovra in termini di nuove possibilità di spesa corrente.

Si riporta di seguito il prospetto analitico sul rispetto dei limiti di spesa di personale (oggetto di costante monitoraggio da parte del servizio personale secondo le disposizioni vigenti a livello provinciale: articolo 8 comma 3.2.1 della L.P. 27 dicembre 2010 e ss.mm.)

N.B. il prospetto è redatto per il totale della spesa del personale, senza applicare decurtazioni di spesa per le deroghe ammesse dalla normativa

ANNO	totale spesa annua (al netto categorie protette)	differenza su 2019 (margine per nuove assunzioni)	spesa NUOVE categorie protette (escluse dal limite di spesa - art. 8 c. 3.2.2 in quanto obbligatorie)	spesa con categorie protette	RISPETTO LIMITE DI SPESA 2019
2019	1.938.591,33		0,00	0,00	
2020	1.912.431,47	-26.159,86	0,00	-26.159,86	si
2021	1.931.086,77	-7.504,56	0,00	-7.504,56	si
2022	1.843.384,65	-95.206,68	7.878,69	-87.327,98	si
2023	1.818.846,18	-119.745,15	35.311,07	-84.434,08	si

3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

Ai sensi dell'art. 5 co. 1 L.P. 13/2019, la lettera a) dell'art. 8 co. 3 L.P. 27/2010 che imponeva la verifica, prima di procedere a nuove assunzioni, in ordine alla possibilità di messa a disposizione di personale da parte di altri enti è stata abrogata; pertanto, ad oggi, prima dell'assunzione di nuovo

personale è obbligatoria la verifica dell'impossibilità di ricollocare personale in eccedenza ai sensi dell'art. 8 L.P. 7/1997, di seguito trascritto:

“1. La Giunta provinciale, sentite le organizzazioni sindacali, con regolamento disciplina le modalità di attuazione della mobilità tra la Provincia e gli enti funzionali da essa dipendenti.

2. La Giunta provinciale con il regolamento di cui al comma 1 definisce altresì le modalità di attuazione dei processi di mobilità del personale tra la Provincia e i suoi enti funzionali, la regione Trentino - Alto Adige, gli enti locali ed altri enti nel rispetto di quanto disposto dai rispettivi ordinamenti.

2.1. Fermo restando quanto previsto dalla Regione per il proprio personale, le nuove assunzioni presso le amministrazioni indicate nel comma 2 tramite le procedure di mobilità volontaria o concorsuali sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in situazione di eccedenza e in disponibilità iscritto nell'apposito elenco tenuto presso l'Agenzia del lavoro. Con deliberazione della Giunta provinciale sono disciplinate le modalità attuative di questo comma. Questo comma non si applica ai segretari comunali.”

Quindi, In riferimento al disposto dell'art. 8 comma 2.1 della Legge provinciale n.7 del 3 aprile 1997 (Revisione dell'ordinamento del personale della provincia Autonoma di Trento) così come di recente innovato e quanto stabilito dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 1525 del 4 ottobre 2019, prima di ogni assunzione dovrà essere acquisita la dichiarazione dell'Agenzia del Lavoro, in ordine a possibili situazione di eccedenza.

All'interno del comune di Ala non sussistono attualmente situazioni di eccedenza di personale.

3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

I documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati dal consiglio comunale, come pubblicati sul sito internet dell'ente e tempestivamente trasmessi alla BDAP, come da certificazione acquisita al protocollo comunale n. 465387832 di protocollo di data 17/02/2023 (attestante la trasmissione dei documenti contabili relativi al bilancio preventivo in data 16/02/2023).

3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

La disciplina normativa sul pubblico impiego prevede che le amministrazioni possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di

reclutamento vigenti, fermo restando che la forma comune di lavoro rimane quella del contratto subordinato a tempo indeterminato.

In base all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il ricorso al lavoro flessibile è ammesso esclusivamente per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.

Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni possono assumere esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

I contratti di lavoro flessibile che i datori di lavoro pubblici possono stipulare in base all'articolo 36 del d.lgs. 165/2001 sono contratti di:

- lavoro a tempo determinato;
- formazione e lavoro;
- somministrazione di lavoro;
- lavoro accessorio.

Alle tipologie flessibili richiamate si aggiungono gli incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa disciplinati dall'articolo 7, comma 6 e seguenti, dello stesso d.lgs. 165/2001, nonché i rapporti formativi.

Il comune di Ala non ha in corso contratti di lavoro flessibile, e non ne prevede il ricorso per l'anno 2023, ad eccezione dei casi di assunzione a tempo determinato per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto.

3.3.4 Le assunzioni programmate:

Prima di elencare le tipologie di assunzione di personale previste, è utile esporre alcuni dati:

COMUNE DI ALA - POSTI VACANTI PER AREA (n. posti)

Suddivisione posti vacanti per area						
	Segreteria generale	Area finanziaria-tributi	Area tecnica	Area servizi alla persona	Area Polizia municipale	TOTALE
	n. posti	n. posti	n. posti	n. posti	n. posti	n. posti
Pianta organica	12	7	27	20	12	78
Posti coperti (*)	10	7	21	18	7	63
Posti vacanti	2	0	6	2	5	15

(*) compreso 1 posto coperto con art. 132 CEL

Rispetto al numero complessivo dei posti previsti nella pianta organica – 78 – la situazione attuale dei posti vacanti è la seguente:

	Dipendenti a tempo pieno	Dipendenti a tempo parziale definitivi	Totale posti
Posti coperti	63	0	63
Posti vacanti	13	2	15
Totale	76	2	78

La consistenza del personale di ruolo è di 78 dipendenti, di cui uno part-time; dei 63 dipendenti, 9 usufruiscono di una riduzione oraria temporanea (v. par. 7), comprensiva anche del personale del

Corpo di Polizia Locale Intercomunale Ala – Avio con capofila il Comune di Ala, che gestisce il personale addetto alla gestione associata.

Nello specifico il Corpo è composto da 1 comandante, da n. 11 dipendenti a tempo pieno; l'organico è coperto solo parzialmente (su 12 posti solo 5 coperti a tempo indeterminato. Attualmente in servizio con la qualifica di agenti di polizia municipale (C base) ci sono 4 dipendenti di ruolo e con la qualifica di coordinatori di polizia municipale (C evoluto) 1 dipendente di ruolo; con la qualifica di comandante del Corpo (Funzionario di P.M. cat. D evoluto) è in servizio 1 dipendente vincitore di concorso pubblico indetto nel 2022).

Un posto di assistente amministrativo (cat. C base) risulta vacante.

Al netto della dotazione organica del Corpo di P.M. i posti previsti in pianta organica sono dunque 66 (compresi 3 custodi forestali per la gestione associata del servizio di custodia forestale tra i comuni di Ala ed Avio: di questi 63 sono coperti a tempo pieno e 1 a tempo determinato: attualmente i posti vacanti sono pertanto 13.

L'intenzione è ora quella di garantire la copertura dei posti resisi vacanti e che si renderanno vacanti nel corso del 2023 con l'assunzione di personale a tempo indeterminato, posto che, a seguito dell'attuazione della riorganizzazione dei servizi e degli uffici non sono disponibili spazi ulteriori di manovra per spostamenti interni o redistribuzione di carichi di lavoro tra servizi diversi.

Il ricorso a personale fuori ruolo è molto limitato grazie alla riorganizzazione attuata, che ha individuato carichi di lavoro coerenti rispetto alle risorse umane necessarie con la forte spinta degli anni scorsi al completamento dell'organico con personale a tempo indeterminato. Il personale a tempo determinato è stato utilizzato per fronteggiare esigenze legate alla continuità di determinati servizi per sostituire l'assenza di personale con diritto alla conservazione del posto o in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali.

AGGIORNAMENTO PREVISIONI CESSAZIONI

PENSIONAMENTI

I pensionamenti possono dipendere da situazioni non sempre predeterminabili a priori, ma le previsioni certe o anche solo attendibili alla data odierna consentono di prevedere le seguenti:

CESSAZIONI (pensionamenti)

CESSAZIONI (pensionamenti)

Categoria e livello	Figura professionale	2022	2023	2024	2025
D evoluto	Funzionario esperto				
D evoluto	Funzionario esperto polizia municipale	1			
D base	Funzionario amministrativo contabile	1	1		
C evoluto	Collaboratore amministrativo			1	
	Istruttore di polizia municipale		1		
	Collaboratore tecnico				
C base	Assistente amministrativo/contabile	1		1	
	Assistente tecnico				
	Agente di polizia municipale				
	Custode forestale				
B evoluto	Coadiutore amministrativo/contabile				
	Operaio specializzato	2		1	
B base	Operaio qualificato				
A unica	Addetto ai servizi ausiliari p.t. 20 ore (*)				
	Operaio				

Altro aspetto che potrebbe portare qualche effetto sulla gestione del personale è quello relativo al ritorno, dall'anno 2023, al pensionamento ordinario così come delineato dalla cosiddetta "riforma Fornero" che si presume determinerà un decremento dei pensionamenti, nonostante l'introduzione, con la finanziaria 2023, della possibilità di pensione anticipata con quota 103 - 41 anni di contributi e 62 di età).

Vengono confermati e potenziati i particolari regimi pensionistici legati a particolari condizioni dei richiedenti (APE sociale e lavori usuranti) e con qualche modifica permangono anche quelli legati al genere (opzione donna).

Potenzialità assunzionali saranno poi rese possibili dalla partecipazione a progetti previsti dal PNRR, secondo le modalità espressamente previste dal DL 80/2021 convertito con L. 6 agosto 2021 n. 113. Utile ricordare che le assunzioni relative ai progetti da realizzare all'interno del PNRR, sono disposte in deroga ai limiti assunzionali, ovviamente sempre però nel rispetto dei limiti finanziari e normativi specificamente previsti dalla normativa di settore.

Sul fronte delle cessazioni dal servizio dovranno essere considerate, oltre alle cessazioni per pensionamento:

- le cessazioni per trasferimento/mobilità presso altre Amministrazioni;
- le cessazioni per altri motivi.

3.1 CESSAZIONI VOLONTARIE

Anche le cessazioni possono dipendere da situazioni non sempre predeterminabili a priori, ma le previsioni certe o anche solo attendibili alla data odierna consentono di prevedere le seguenti:

Categoria e livello	Figura professionale	2022	2023	2024	2025
D evoluto	Funzionario esperto				
D evoluto	Funzionario esperto polizia municipale				
D base	Funzionario amministrativo contabile	1			
C evoluto	Collaboratore amministrativo	2			
	Istruttore di polizia municipale	1			
	Collaboratore tecnico				
C base	Assistente amministrativo/contabile	3	1		
	Assistente tecnico				
	Agente di polizia municipale	1	1		
	Custode forestale				
B evoluto	Coadiutore amministrativo/contabile				
	Operaio specializzato				
B base	Operaio qualificato				
A unica	Addetto ai servizi ausiliari p.t. 20 ore (*)				
	Operaio				

TRASFERIMENTI PRESSO ALTRI ENTI

Nel periodo 2023-2025 non sono previsti trasferimenti presso altri Enti; le richieste di mobilità per passaggio diretto verso Regione e Provincia potranno essere autorizzate preferibilmente senza ricorrere al periodo di comando; l'Amministrazione verificherà la compatibilità e corrispondenza del posto rimasto vacante con la riorganizzazione interna e, nel caso sia accertata la necessità di copertura del posto, va tenuto presente che sussiste la possibilità di sostituire anche le cessazioni dei dipendenti avvenute per mobilità.

Nel caso di comando per la durata di 1 anno, preordinata al trasferimento definitivo, è consentita la copertura del posto a tempo determinato nei limiti della spesa per il personale relativa all'anno 2019.

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE ASSUNZIONI

Programma di assunzioni

Alla luce delle cessazioni effettivamente verificatesi nel 2022, di quelle previste nel 2023 e 2024 e nel rispetto del quadro normativo vigente (riassunto nella delibera della GP di Trento n. 1798 di data 7 ottobre 2022 ad oggetto: "Disciplina delle assunzioni di personale dei comuni") per l'anno 2023 si prevede di impostare una politica assunzionale finalizzata alla sostituzione del personale cessato al fine di far fronte alle esigenze organizzative e di garanzia dei livelli di servizio ai cittadini, tenuto conto dei posti disponibili in pianta organica e della disponibilità di bilancio sia con riferimento alla missione 1 che alle altre missioni di bilancio.

Il programma dettagliato delle assunzioni per far fronte alle esigenze organizzative e di garanzia dei livelli di servizi ai cittadini deve tenere conto dei limiti di budget e delle possibilità di assunzione al di fuori dello stesso, dei posti disponibili in pianta organica e dei vincoli residui rispetto al prepensionamento, delle disponibilità di bilancio e delle prospettive di riorganizzazione di taluni settori.

E' possibile peraltro sostenere che la normativa vigente delinea in modo abbastanza preciso i limiti entro i quali deve essere affrontata la gestione del personale con riferimento alle possibilità assunzionali relative al 2023: con la legge di stabilità 2023 (L.P. 29 dicembre 2022 n. 20) non è stato modificato il quadro giuridico di riferimento e quindi continuerà ad essere possibile la sostituzione del personale che verrà a cessare nel corso del 2023, purché la spesa relativa alla voce personale non cresca oltre quella accertata in consuntivo 2019, calcolata seguendo le indicazioni impartite dalla delibera della Giunta provinciale n. 1798/2022.

Come previsto dal comma 3.2.2. dell'articolo 8 della legge provinciale n. 27/2010, tutti i comuni possono comunque assumere personale a tempo indeterminato e determinato a seguito di cessazione dal servizio di personale necessario per l'assolvimento di adempimenti obbligatori previsti da disposizioni statali o provinciali, o per assicurare lo svolgimento di un servizio pubblico essenziale o di un servizio i cui oneri sono completamente coperti dalle relative entrate tariffarie a condizione che ciò non determini aumenti di imposte, tasse e tributi, o se il relativo onere è interamente sostenuto attraverso finanziamenti provinciali, dello Stato o dell'Unione europea, nella misura consentita dal finanziamento.

Sono sempre ammesse le assunzioni obbligatorie a tutela di categorie protette.

Con riferimento alla spesa relativa al servizio di **polizia locale** l'articolo 8, comma 3.2.4, della L.P. 27/2010, i comuni capofila dei servizi associati di polizia locale (o singolarmente ciascuno dei comuni partecipanti alla gestione associata, compatibilmente alle proprie disponibilità di bilancio anche a regime) possono procedere all'assunzione di personale a tempo determinato e indeterminato nei limiti individuati dalla deliberazione della giunta provinciale n. 410/2010, come indicato nella tabella B della delibera della giunta provinciale n. 1798/2022 (che indica i fattori di riferimento sui quali sono stati a suo tempo calcolati (popolazione residente, presenze turistiche, ecc.). In sostanza è stata aggiornata la tabella delle dotazioni minime necessarie per garantire il servizio, mentre per le assunzioni oltre le dotazioni minime e non rientranti in progetti finanziati la spesa dovrà essere trattata come per il resto del personale.

I Comuni potranno infine procedere ad ulteriori assunzioni di personale di polizia locale rispetto ai limiti individuati dalla Giunta provinciale utilizzando eventuali margini rispetto alla spesa per il personale impegnata nel 2019 o utilizzando eventuali margini rispetto alle dotazioni relative alle assunzioni teoriche potenziali individuate dalla Giunta provinciale.

Assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato - art. 91 CEL

Tutto ciò considerato le assunzioni ad oggi programmabili sono sintetizzate come segue:

Categoria e livello	Figura professionale	2022	2023	2024	2025
D evoluto	Funzionario esperto				
D base	Funzionario polizia municipale	1			
	Funzionario amministrativo contabile				
C evoluto	Collaboratore amministrativo/contabile				1
	Collaboratore bibliotecario				
	Collaboratore tecnico				
C base	Assistente amministrativo contabile	1	3	1	
	Agente di polizia municipale		2		
	Custode forestale				
B evoluto	Coadiutore amministrativo/contabile				
	Operaio specializzato		1		1
B base	Operaio qualificato				
A unica	Addetto ai servizi ausiliari p.t. 20 ore (*)		2		
	Operaio (**)		1		

(*) riservato categorie disabili L. 68/1999 – art. 1 – in deroga alla spesa per assunzioni (spesa a carico del bilancio comunale)

(**) riservato categorie protette L. 68/1999 – art. 18

Le assunzioni sopra individuate, programmate nel corso del 2023, potranno slittare all'anno 2024 in relazione ai tempi tecnici necessari per la conclusione delle rispettive procedure concorsuali ed in relazione alle effettive esigenze di servizio e del carico di lavoro ordinario, qualora non sia possibile rispettare le tempistiche previste con l'organico in servizio.

Le seguenti tipologie di assunzione sono previste fuori budget:

- assunzione del personale necessario a garantire la copertura dei posti riservati alle categorie protette.

Per il 2023 e 2024 si prevede l'assunzione del personale necessario a garantire la sostituzione del personale che cessa nelle figure professionali e per il numero di posti indicativamente desumibile dalla tabella precedente relativa alle cessazioni, ed anche in questo caso nuove e specifiche figure professionali indispensabili a completare le professionalità esistenti con riferimento a precise necessità legate agli obiettivi dell'amministrazione.

Prima dell'indizione delle procedure pubbliche di assunzione, andrà valutata la possibilità e opportunità di attivare procedure di progressione verticale, sia interna alle categorie che fra categorie, in quanto

- le disposizioni sulle progressioni verticali negli enti locali di cui all'articolo 6 della L.R. 20 dicembre 2021, n. 7 adeguano la disciplina regionale sull'ordinamento del personale degli enti locali e delle APSP, ai nuovi principi introdotti dal decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1 della legge 6 agosto 2021, n. 113;
- analogamente a quanto disposto dalla disciplina nazionale, è fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;

riconoscendo in tal modo:

- il principio di valorizzazione del personale e di riconoscimento del merito, introdotto nell'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 dall'articolo 3 del d.l. n. 80/2021;
- il principio di efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, di semplificazione e di divieto

di aggravio del procedimento;

- il rispetto del principio generale per il quale l'assunzione del personale avviene, di norma, nelle posizioni di ingresso delle singole categorie.

Nello stesso modo, prima di procedere all'indizione delle procedure pubbliche di assunzione, andrà valutata la possibilità e l'opportunità di trasformare i posti che si renderanno vacanti in considerazione della riorganizzazione tuttora in corso, che potrebbe richiedere figure professionali differenti, in categorie e livelli diversi da quelli precedentemente coperti da personale collocato a riposo per raggiunti limiti di età, in considerazione di differenti scelte organizzative nel frattempo maturate.

Per la definizione nel dettaglio delle scelte operative di attuazione delle indicazioni sopra descritte e di concreta traduzione del limite di spesa in unità di personale da assumere a tempo indeterminato e per l'individuazione di fabbisogni e criteri per l'assunzione a tempo determinato, si rinvia alla competenza della giunta comunale che potrà operare anche integrando o modificando le indicazioni stesse alla luce di sopravvenuti bisogni organizzativi, fatti salvi i limiti normativi assunzionali, di spesa e di bilancio.

In ogni caso infatti le previsioni assunzionali dovranno essere attentamente e costantemente valutate nel corso del 2023; le scelte andranno ponderate in stretto raccordo con i servizi finanziari, posto l'impatto finanziario della spesa del personale e l'incidenza della medesima sugli esercizi futuri in termini di rigidità della spesa corrente.

Sarà necessario tener conto dell'attuale contingenza economico-finanziaria anche in considerazione della situazione internazionale che pesa sugli spazi di manovra in termini di nuove possibilità di spesa corrente.

ASSUNZIONI A FAVORE DI DISABILI E CATEGORIE PROTETTE

Il Consiglio comunale ha modificato la dotazione organica con deliberazione n. 11 di data 3 marzo 2022 prevedendo l'istituzione di 3 posti di categoria A, al fine di procedere alla scopertura della quota d'obbligo di cui alla Legge 68/1999 per il comune di Ala e precisamente:

- n. 2 posti da destinare alle categorie dei disabili, articolo 1 della Legge 68/1999;

- n. 1 posto da destinare alle categorie protette, articolo 18 della Legge 68/1999.

I posti da ricoprire saranno i seguenti:

- 1) Area tecnica – servizio patrimonio e ambiente: n. 1 posto a tempo pieno – RISERVATO APPARTENENTI CATEGORIE PROTETTE (36 ore settimanali) nella figura professionale di “operaio” - categoria A;
- 2) Area servizi alla persona – sportello polifunzionale per i servizi al cittadino: n. 1 posto di addetto ai servizi ausiliari – categoria A a tempo parziale di 20 ore settimanali da coprire con chiamata nominativa dei tirocinanti RISERVATO APPARTENENTI CATEGORIE DISABILI;
- 3) Area servizi alla persona – servizio cultura: n. 1 posto di addetto ai servizi ausiliari – categoria A a tempo parziale di 20 ore settimanali da coprire mediante graduatoria dei candidati al tirocinio RISERVATO APPARTENENTI CATEGORIE DISABILI.

Per il posto indicato al n. 1 (operaio) in data 28 febbraio 2022 (con lettera n. 3487 di protocollo) è stato proposto all’Agenzia del Lavoro di procedere tramite chiamata diretta previa selezione con colloquio che verrà predisposto dall’ente sulla base della lista fornita dall’Agenzia medesima con nota dd. 21/11/2022 n. S178/24.4-2022 (comunicazione inviata agli interessati in data 10/1/2023 n. 367 di protocollo)

Per i posti indicati ai nn. 2 e 3 è stata proposta l’adozione di una convenzione di programma ai sensi dell’articolo 11 della L.68/99 (uno per chiamata nominativa dei tirocinanti con avviso fatto dall’ente e uno mediante graduatoria dei candidati al tirocinio predisposto dall’Agenzia del lavoro).

Il posto indicato al punto 2 è stato coperto a far data dal 6 marzo 2023 con l’inquadramento in ruolo di un addetto ai servizi ausiliari – categoria A a tempo parziale di 20 ore settimanali.

E’ in fase di verifica la necessità di coprire ulteriori posti riservati rispetto al personale in servizio al 31 dicembre 2022, posto che i dati inviati al Ministero nel mese di gennaio 2023 non evidenziano scoperture.

Assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato – art. 92 CEL

In forza di quanto previsto dalla già richiamata disciplina provinciale (comma 3.2.3. dell'articolo 8 della legge provinciale n. 27/2010), è possibile procedere ad assunzioni con contratto a termine nei casi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto od alla riduzione dell'orario, o in comando presso la Provincia o Regione e gli altri enti del comparto autonomie locali della Provincia Autonoma di Trento (con il quale non è in essere una convenzione di gestione associata), e per garantire servizi socio assistenziali, servizio nido e scuole dell'infanzia e servizi funerari. Sono inoltre ammesse le assunzioni a tempo determinato coperte da altri trasferimenti (anche con fondi europei o nazionali su progetti specifici).

Il numero dei contratti a tempo determinato dipenderà dalle esigenze che si manifesteranno nel corso dell'anno per situazioni non sempre predeterminabili a priori.

Allo stato attuale le assunzioni di personale con contratto a tempo determinato sono le seguenti:

Categoria e livello	Figura professionale	causale	Servizio	Scadenza contratto
C base	Assistente amministrativo/contabile	Sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto	Servizi demografici	10/04/2023 (*)

(*) comunque fino al rientro in servizio del dipendente matricola n. 7118

Assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato articolo 132 C.E.L.

Il Comune di Ala si è avvalso della facoltà concessa dall'articolo 132 del C.E.L., e cioè tramite contratti a tempo determinato con soggetti esterni previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso della particolare qualificazione professionale, nei seguenti casi:

Categoria e livello	Figura professionale	Area	Scadenza contratto
D evoluto	Funzionario esperto ingegnere	Tecnica	Mandato del sindaco in carica

Riammissioni in servizio

Non sono previste riammissioni in servizio.

Mobilità/trasferimenti

Attualmente non sono previste richieste di mobilità/trasferimenti per passaggio diretto in uscita; la giunta si riserva comunque l'espressione dell'assenso di propria competenza anche ai sensi di quanto disposto dall'articolo 123bis del Codice degli enti locali (inserito dall'articolo 4 comma 1 della legge regionale 22 febbraio 2022, n. 2) che in ordine alla mobilità volontaria che al comma 1 dispone: *“1. Gli enti locali possono ricoprire posti vacanti in organico mediante mobilità volontaria di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. È richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni che siano state precedentemente dichiarate infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente o negli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100.”*

In via generale, per quanto riguarda le mobilità in uscita si prevede che, tranne le ipotesi di procedure di mobilità di compensazione, di norma l'autorizzazione è condizionata (o differita nei casi in cui l'Amministrazione possa solo differirla ai sensi del CCPL), all'individuazione della possibilità di sostituzione mediante mobilità, trasferimento (o comando finalizzato al trasferimento) da altri enti o in alternativa all'individuazione della possibilità di sostituzione mediante assunzione dalle graduatorie vigenti o di altri enti;

La legge di stabilità approvata per il 2018 (L.P. n. 18 di data 29 dicembre 2017) ha ripristinato la possibilità di sostituire anche le cessazioni dei dipendenti avvenute per mobilità.

COMANDI

Attualmente non sono previste richieste di comando; posto che sussiste la possibilità di sostituzione, valutate sempre preventivamente le esigenze di servizio, anche con riferimento a quanto sopra indicato in tema di trasferimenti e in considerazione che, di norma, il comando è finalizzato al successivo trasferimento, andrà per tempo deciso come fare fronte alla vacanza dei

posti ricorrendo ad assunzioni a tempo determinato, posto che per esigenze organizzative non è sempre consigliabile il ricorso a forme di contratto temporanee.

Dopo il recesso del comune di Avio dalla convenzione per la gestione in forma associata del servizio tributi (convenzione n. 11/2021 di rep. atti privati di data 22/4/2021), che prevedeva la messa a disposizione di una figura di assistente amministrativo in posizione di comando, non risultano in servizio dipendenti a tale titolo.

Il comune di Ala procederà alla copertura a tempo indeterminato dei posti che si renderanno vacanti nel caso in cui al comando in uscita che verrà eventualmente stabilito nel 2023 segua l'inquadramento definitivo (con il consenso del dipendente interessato – art. 91 CEL) e quindi ad invarianza della spesa e delle risorse disponibili.

Eventuali pareri favorevoli a richieste/proposte di comando si intendono integrativi delle presenti disposizioni.

PROCEDURE DI CONCORSO PUBBLICO PER ASSUNZIONI

L'articolo 100 del CEL (Instaurazione del rapporto di lavoro) al comma 3 prevede che *“Le graduatorie dei concorsi pubblici o interni hanno validità triennale dalla data di approvazione ai fini della copertura dei posti che si venissero a rendere vacanti in organico successivamente all'indizione, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione dei concorsi medesimi”*.

Il comune di Ala dispone delle seguenti graduatorie in corso di validità per assunzioni a tempo indeterminato relative a concorsi espletati nel triennio scorso:

Figura professionale	Categoria e livello	Delibera di approvazione
Assistente tecnico	C base	n. 137 del 17/12/2021
Assistente amministrativo	C base	n. 77 del 5/7/2022

Per le procedure da attivare, si rimanda al paragrafo precedente - Assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

SELEZIONI PUBBLICHE PER LA FORMAZIONE DI GRADUATORIE PER ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E SELEZIONI INTERNE

7.1 Procedure di selezioni pubbliche in corso o da attivare

L'Amministrazione comunale valuterà nel corso del 2023 l'attivazione di selezioni pubbliche per assunzioni a tempo determinato in sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto, qualora non siano disponibili graduatorie di concorsi pubblici per profili analoghi; in alternativa si potrà procedere tramite il ricorso a graduatorie messe a disposizione di altri enti pubblici.

Analogamente andrà valutata la possibilità di coprire posti vacanti in pianta organica per profili direttivi, anziché tramite concorso pubblico (anche con contratto di formazione lavoro, concorsi unici o progressioni interne per la valorizzazione di professionalità esistenti), avvalendosi della facoltà concessa dall'articolo 132 del C.E.L., e cioè tramite contratti a tempo determinato con soggetti esterni previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso della particolare qualificazione professionale.

Procedure di selezioni interne da attivare:

A partire dalla riorganizzazione interna operata con l'approvazione della nuova pianta organica (deliberazione della giunta comunale n. 105 di data 18 giugno 2019, decisioni confermate con l'approvazione dell'aggiornamento della pianta organica per il 2023 disposto con delibera della giunta comunale n. 17 di data 21 febbraio 2023) è stato stabilito di riconoscere lo sviluppo professionale alle risorse interne e riqualificare le figure di categoria inferiore: da qui anche la necessità di procedere a una riqualificazione di altre figure strategiche per l'amministrazione, meritevoli per l'impegno svolto nel tempo all'interno dell'ente, di una progressione di carriera attraverso l'istituto contrattuale delle progressioni verticali all'interno delle categorie, da livello base a livello evoluto, e, dove possibile, della progressione verticale fra categorie. Nel corso del 2020/2021 sono state attivate procedure di selezione interna in tre casi (per passaggio da livello

base ad evoluto nella cat. C). Nell'aggiornamento della pianta organica non sono previste ulteriori la progressioni di livello all'interno della stessa categoria.

L'Amministrazione valuterà invece la possibilità di attivare progressioni verticali al fine di valorizzare le professionalità interne secondo le disposizioni del vigente ordinamento professionale provinciale ed in base ai fondi ed alla eventuale regolamentazione stabilita dalla Provincia Autonoma di Trento.

In particolare, per quanto riguarda le progressione verticali va precisato che Sul Bollettino ufficiale della Regione autonoma Trentino-Alto Adige Numero Straordinario n. 2 del 21 dicembre 2021 al Bollettino n. 50 è stata pubblicata la legge regionale del 20 dicembre 2021, n. 7, recante "Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022", che prevede, all'articolo 6, (Progressioni verticali negli enti locali): *"1. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le categorie o fra qualifiche diverse possono avvenire tramite concorso interno, fermi restando i requisiti previsti dall'articolo 96 della legge regionale 3 maggio 2018, n. 2 (Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige)"*.

Quindi, come precisato con circolare della dirigente della Rip. II – Enti locali, previdenza e competenze ordinamentali della RATAA n. 6/EL/2021 (prot. n. 24223 di data 23 dicembre 2021) le disposizioni sulle progressioni verticali negli enti locali e sulle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli degli enti locali e delle aziende pubbliche di servizi alla persona, adeguano la disciplina regionale sull'ordinamento del personale degli enti locali e delle APSP, ai nuovi principi introdotti dal decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1 della legge 6 agosto 2021, n. 113.

In particolare, con la norma sulle progressioni verticali si recepisce il principio di valorizzazione del personale e di riconoscimento del merito, introdotto nell'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 dall'articolo 3 del d.l. n. 80/2021.

Analogamente a quanto disposto dalla disciplina nazionale, è fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Peraltro, rispetto alla disciplina nazionale, la norma di recepimento regionale richiede il possesso dei requisiti (anzianità di servizio; titolo di studio) stabiliti dall'articolo 96 (Mobilità verticale) del Codice degli enti locali approvato con legge regionale 3 maggio 2018, n. 2.

Inoltre, secondo la norma di recepimento regionale la progressione non può avvenire tramite mera procedura comparativa, come disposto dall'articolo 3 del d.l. n. 80/2021 ("basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti"), ma dovrà necessariamente avvenire tramite concorso interno.

Posti da coprire con mobilità verticale (tra categorie e con riserva al 50% per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno):

N.	SERVIZIO	FIGURA PROFESSIONALE	Cat./liv.	ORARIO SETTIMANALE
1	Sportello pArLA	Assistente amministrativo	C base	36
1	Polizia Municipale	Ispettore di PM	C evoluto	36

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO)

Di seguito la situazione dei posti disponibili per rapporti di lavoro a tempo parziale relativi al personale con contratto a tempo indeterminato (totali n. 15 posti, di cui 13 temporanei e 2 definitivi):

A. Tempo parziale senza scadenza:

N.	SERVIZIO	FIGURA PROFESSIONALE	ORARIO SETTIMANALE
1	Sportello polifunzionale pArLA	Addetto ai servizi ausiliari	20
1	Servizio Attività culturali,	Addetto ai servizi	20

	sport e turismo	ausiliari	
--	-----------------	-----------	--

Nota: tutti i posti sono di categoria A, di cui 1 attualmente vacante (posti istituiti con deliberazione consiglio comunale n. 12 di data 3 marzo 2022)

B. Tempo parziale temporaneo (determina n. 892 di data 28 novembre 2022 con riferimento all'anno 2023):

N.	SERVIZIO	FIGURA PROFESSIONALE	n. ore part-time richieste
1	Segreteria generale	Assistente amm.vo	32
2	Segreteria generale	Assistente amm.vo	30
3	Personale	Assistente amm.vo/cont.	32
4	Lavori Pubblici	Collaboratore tecnico	32
5	Lavori Pubblici	Assistente tecnico	28
6	Servizio patrimonio e ambiente	Collaboratore tecnico	32
7	Servizio patrimonio e ambiente	Assistente tecnico	30
8	pArLA	Coadiutore amministrativo	32
9	Polizia municipale	Agente polizia municipale	30

L'Amministrazione garantisce annualmente le trasformazioni temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel limite del 20% del personale a tempo pieno, in accoglimento di una proposta da parte sindacale che ha chiesto l'aumento rispetto alla percentuale del 15% contrattualmente prevista (i posti disponibili per la trasformazione sono 15).

Tutte le richieste pervenute sono state accolte.

Con decorrenza dall'anno 2020 l'Amministrazione comunale procede secondo quanto stabilito dall'articolo 28 del C.C.P.L. sottoscritto in data 1° ottobre 2018 che ai commi 4 e seguenti prevede

che le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si considerano temporanee e di durata fino a tre anni, rinnovabili, per soddisfare transitorie necessità familiari o personali dei dipendenti. Le richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno in tempo parziale saranno accolte secondo le risultanze di apposita graduatoria formulata sulla base dei titoli e punteggi indicati nel medesimo articolo 28 del vigente C.C.P.L.

In ogni caso possono essere accolte le domande di trasformazione definitiva da tempo pieno a tempo parziale presentate dai dipendenti disabili di cui all'art. 1 L. 68/99, in caso di idoneità parziale o temporanea alle mansioni riconosciuta dalle competenti autorità sanitarie e con riferimento a situazioni sanitarie debitamente certificate.

ALTRE DISPOSIZIONI

Ai sensi dell'articolo 8 della L.P. 27/2010 (comma 3 lett. d bis) le ferie, i riposi e i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, dei comuni, delle comunità, degli enti e organismi pubblici da essi controllati sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. Questa disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età, tranne in caso di decesso o di dispensa dal servizio del dipendente oppure, previo accordo con l'interessato, in caso di indilazionabili esigenze di servizio esclusivamente per le ferie maturate nel corso dell'ultimo anno precedente alla cessazione dal servizio. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli non trovano più applicazione a decorrere dal 6 luglio 2012.

L'attivazione delle procedure concorsuali necessarie per la copertura dei posti vacanti oltreché all'attuazione delle ulteriori misure previste nel presente documento spetta al segretario generale con la collaborazione del servizio personale, tramite provvedimenti di natura gestionale, valutando caso per caso la sostenibilità della spesa a regime e il rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente rispetto alla spesa del personale per l'anno 2019 e riferendo in merito alla giunta comunale.

3.3.5 La dotazione organica:

Categoria e livello	PREVISTI IN PIANTA ORGANICA			IN SERVIZIO (T.INDET.)			IN SERVIZIO (T.DET.)	POSTI VACANTI (a tempo indeterminato)
	Tempo pieno	Part-time	Totale	Tempo pieno	Part-time	Totale	Totale	Totale
A	1	2	3	0	1	1	0	2
B base	6	0	6	6	0	6	0	0
B evoluto	8	0	8	7	0	7	0	1
C base	36	0	36	29(**)	0	29	0	7
C evoluto	14	0	14	13	0	13	0	1
D base	8	0	8	6	0	6	0	2
D evoluto (*)	2	0	2	1	0	1	1(***)	0
Segretario generale	1	0	1	1	0	1	0	0
TOTALE	76	2	78	63	1	64	1(****)	13

(*) Compreso il Comandante del Corpo di Polizia municipale

(**) di cui 3 custodi forestali e 5 agenti di PM

(***) art. 132 CEL

(****) dal presente calcolo è escluso il personale assunto a TD per sostituzione del titolare con diritto alla conservazione del posto

3.3.6 Il programma della formazione del personale:

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Contabilità pubblica;
- Organizzazione e gestione delle risorse umane;
- Appalti pubblici;
- Informatica.

3.3.7L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione.

Il Comune di Ala, in coerenza con quanto avviene nelle realtà più evolute, è stato impegnato dal gennaio 2019 in un importante progetto di revisione e progettazione organizzativa per rispondere alle nuove esigenze di contesto i cui tratti caratteristici sono dati da: contrazione risorse, incremento esigenze e nuovi bisogni da parte dei cittadini, necessità di sviluppare nuove progettualità per attuare al meglio il nuovo ruolo del Comune quale agente dello sviluppo locale e acquisire risorse a livelli sovra comunale.

Gli obiettivi principali del progetto di riorganizzazione interna sono sintetizzabili nell'esigenza di recuperare livelli di efficienza interna, migliorare la qualità dei servizi erogati alla comunità, motivare e valorizzare le persone che lavorano.

Per l'affiancamento nell'importante processo di riorganizzazione l'amministrazione comunale si è avvalsa dell'offerta formativa proposta dall'area formazione del Consorzio dei comuni trentini, affidando alla medesima un primo incarico con determinazione del segretario generale n. 570 di data 20 dicembre 2018; si è quindi proceduto con un serrato programma operativo, che per numerose giornate ha visto il coinvolgimento e formazione a tutto il personale sui nuovi modelli organizzativi, la mappatura di tutti i processi dell'ente con individuazione dei prodotti/servizi erogati, dei volumi generati su base anno, dell'impegno di ogni persona su ciascun prodotto/servizio e analisi del sistema organizzativo in atto.

Posto che dalle attività svolte e dagli obiettivi di miglioramento emersi si è sviluppata l'idea di aprire il nuovo sportello polifunzionale quale obiettivo molto sfidante, è stato definito un secondo progetto formativo, attuato sempre in collaborazione con il Consorzio dei comuni trentini e definito con determinazione del Segretario generale n. 872 di data 25 novembre 2019; con il secondo step, al fine di realizzare il risultato atteso sono state individuate ulteriori azioni specifiche, sia per la definizione del piano di formazione e addestramento individuale per ciascun consulente del cittadino, per la formazione tecnica di base sulle diverse funzioni ai medesimi, realizzazione e personalizzazione delle "schede prodotto" a disposizione dei cittadini (sul portale dell'ente) e dei consulenti del cittadino complete di istruzioni operative.

Lo sportello al cittadino è stato inaugurato in data 25 luglio 2020 ed attualmente opera con piena soddisfazione dei cittadini, essendo un punto di accesso rapido, professionale, accogliente e accessibile, innovativo e con ampio orario di apertura al pubblico per l'erogazione dei servizi a favore di cittadini ed imprese.

Dunque è possibile affermare che la struttura comunale è stata coinvolta, negli ultimi due anni, da un'intensa formazione che ha portato alla realizzazione di output importanti per il Comune, principalmente attraverso:

- il coinvolgimento e formazione a tutto il personale sui nuovi modelli organizzativi, circa i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione attuale e individuazione degli ambiti e delle azioni di miglioramento;
- la formazione di tutto il personale alle nuove logiche della Lean organization;
- affiancamento formativo per la mappatura di tutti i processi dell'Ente, con individuazione dei prodotti/servizi erogati, dei volumi generati su base anno, dell'impegno di ogni persona su ciascun prodotto/servizio;
- formazione per la realizzazione del nuovo sistema di accoglienza dei cittadini con il modello dello sportello evoluto di terza generazione, quale unico punto di accesso del cittadino, dotato di persone selezionate, formate e preparate alla gestione delle relazioni;
- realizzazione dell'intervento di formazione comportamentale a tutto il personale impegnato nelle attività di front line con il cittadino.

L'analisi del sistema organizzativo in atto, è stata effettuata con peculiare attenzione ai seguenti aspetti:

- verifica del valore delle strutture organizzative, inteso come corrispondenza tra importanza dell'attività e risorse;
- verifica dei livelli di efficienza: sono stati definiti dei parametri di performance per ogni funzione e si sono individuati i valori non allineati con i riferimenti di Comuni analoghi. Sono stati definiti i tempi di lavorazione di ogni output e quindi i costi;
- verifica dell'assegnazione dei ruoli;
- recupero dei livelli di efficienza interna;
- miglioramento della qualità dei servizi erogati alla comunità;
- motivazione e valorizzazione delle persone che lavorano nell'Ente.

Successivamente si è presentata la necessità di proseguire nell'ottica del miglioramento continuo: la sfida attuale consiste nella metabolizzazione dei cambiamenti avvenuti e nella stabilizzazione dell'organizzazione che si è venuta a creare, a seguito dei diversi cambiamenti e del significativo

turnover, che ha attuato una serie di provvedimenti finalizzati a migliorare l'efficienza organizzativa, la nascita di nuovi servizi e il miglioramento di quelli esistenti.

Il nuovo progetto formativo è stato rivolto a tutto il personale, attraverso moduli formativi dedicati, al fine di perseguire i seguenti macro-obiettivi:

- il miglioramento organizzativo di alcune strutture organizzative prioritarie;
- l'accompagnamento al gruppo intersettoriale di coloro che hanno compiti di coordinamento e responsabilità, nel processo di condivisione e verifica delle equipe di lavoro;
- l'ipotesi di estensione dei servizi dello sportello polivalente.

L'impegno è di avviare un'attività che coinvolga le persone, al fine di verificare le eventuali problematiche presenti nei diversi settori e identificare possibili soluzioni migliorative. Inoltre, la qualità del servizio erogato e la qualità di vita professionale per le persone che compongono un sistema organizzativo complesso e delicato come quello di un Comune nell'attuale congiuntura, passa e passerà sempre di più dalla capacità di costruire dei gruppi di lavoro responsabili e collaborativi. Gestire le relazioni tra colleghi e rafforzare la capacità di lavoro in equipe significa aggiungere al capitale individuale dei singoli il capitale sociale del collettivo. A tal fine possono essere apprese, migliorate, arricchite, e soprattutto allenate strategie relazionali e capacità di lettura di ciò che accade nei processi organizzativi e comunicativi di gruppo, attraverso tecniche e metodi di training, coaching e affiancamento formativo dedicato ad un continuo sviluppo organizzativo.

I principali obiettivi formativi attesi nel 2023 dal nuovo percorso di sviluppo organizzativo attivato con determina del segretario generale n. 132 di data 1 marzo 2023 (sempre con la collaborazione del Consorzio dei comuni) possono essere così riepilogati:

- estendere i servizi dello sportello polivalente soprattutto per l'ambito sovracomunale al fine di semplificare le incombenze ai cittadini;
- rafforzare i ruoli di "frontiera" dello sportello polivalente quali ad esempio l'"amico in Comune" per alcune fasce di popolazione, il facilitatore digitale, la figura di ascolto delle persone fragili, la consegna a domicilio;
- ridisegnare e digitalizzare altri processi trasversali a forte impatto sulla comunità (es. gestione delle segnalazioni, rilascio autorizzazioni ed altri);
- proseguire nella logica della ricerca dell'essenzialità e della eliminazione delle attività a non valore (utilizzo dell'A3 report) per il cittadino;
- rivedere l'organizzazione della Polizia Locale anche con l'attivazione dell'agente di prossimità ed il controllo di vicinato per rafforzare la vicinanza ai cittadini;

- rivedere l'organizzazione di alcune unità organizzative toccate dai cambiamenti del personale o dalle nuove esigenze dell'Amministrazione (es. Personale, Biblioteca) dotare i ruoli manageriali di strumenti di direzione come, ad esempio, i "cruscotti direzionali" (utili anche per l'impiego del lavoro agile e per il controllo di gestione).

In questa sede va opportunamente evidenziato che una delle principali misure organizzative adottate dal comune di Ala fin dal settembre 2017 e coerentemente concretizzate nel 2018 e 2019 è rappresentata dall'informatizzazione di quasi tutti i processi interni, assicurando massima trasparenza nella gestione degli stessi. Anche nel 2022 tale principio ispiratore verrà portato avanti, individuando obiettivi strategici a cui deve essere ispirata l'azione amministrativa, quali ad esempio:

- l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- la digitalizzazione delle pratiche (ad esempio possibilità di presentare pratiche edilizie online, di accedere ai servizi tramite SPID, erogazione certificati on-line, ecc);
- la realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno.

In particolare:

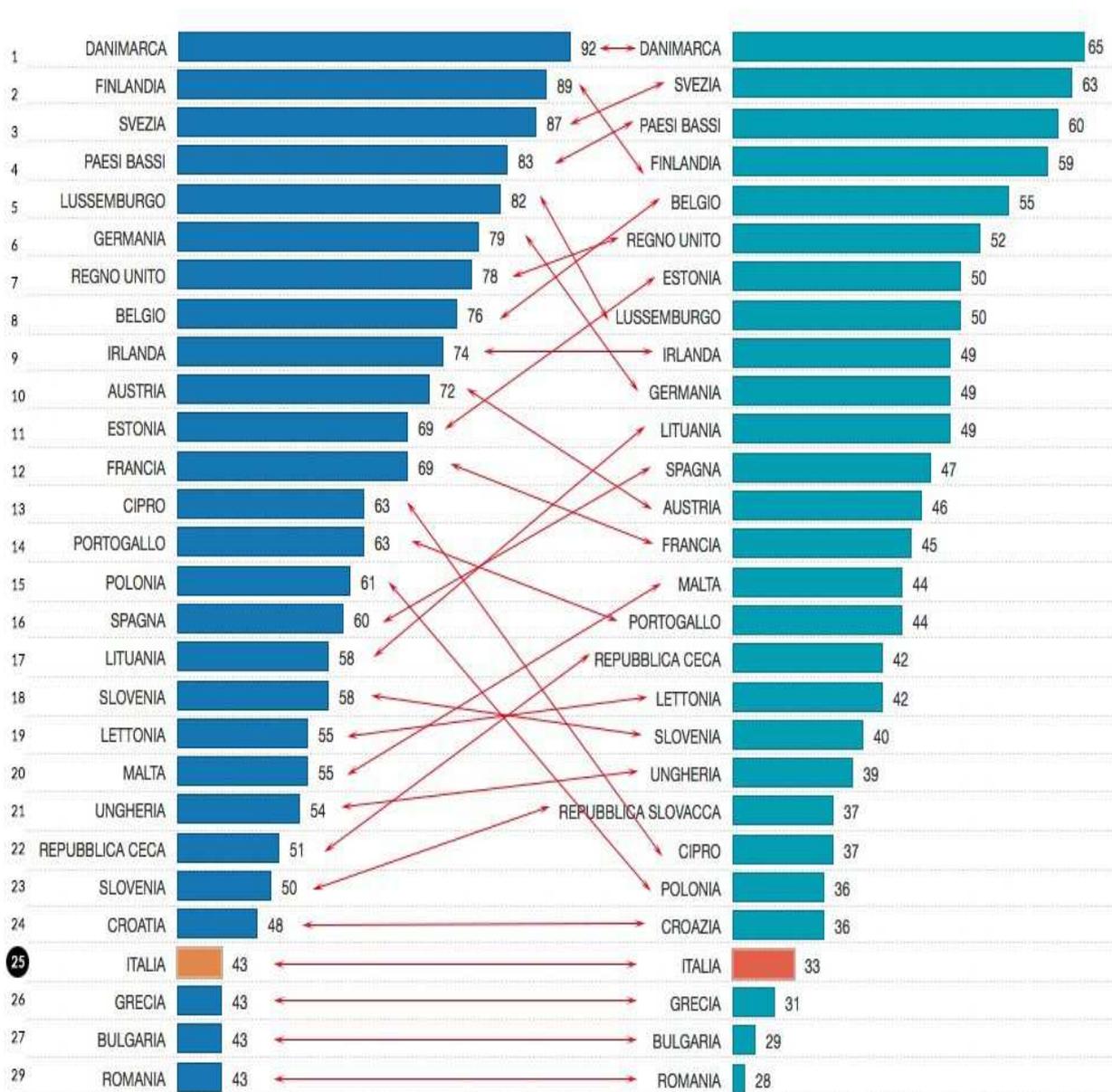
Con la Legge n. 190 del 2012, è stata delineata una nozione ampia di "prevenzione della corruzione", che comprende una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione con un'attenzione particolare, tra i vari strumenti, alla misura della trasparenza.

Tale circostanza, lungi dal rappresentare una novità, è stata valorizzata nel corso degli ultimi anni da vari approfondimenti. Tra i più noti quello condotto da Luca Attias, al tempo direttore del Dipartimento per la Trasformazione Digitale, che nel 2015, comparando gli indici che servono a valutare la quantità e qualità del ricorso alla tecnologia digitale in un paese — comprese le infrastrutture, le competenze e i servizi pubblici (Digital Economy and Society Index (DESI, fonte UE) — e gli indicatori statistici del grado di corruzione che affligge un paese (la classifica dei Paesi meno corrotti, fonte Transparency International), ha scoperto che la correlazione è prossima al 90%.

GRADUATORIA NAZIONI UNIONE EUROPEA

Bassa corruzione 

Sviluppo digitale 



FONTE: CORTE DEI CONTI

Il rapporto tra sviluppo digitale e corruzione nei Paesi — Fonte Corte dei Conti (2015)

La stretta connessione tra automatizzazione dei processi e trasparenza, poi, è stata valorizzata all'interno della Circolare n. 1 del 2019 del Dipartimento Funzione pubblica concernente l'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA).

L'ATTUAZIONE DELLA CIRCOLARE FOIA NELLA PA DIGITALE



GLI STRUMENTI TECNOLOGICI DI SUPPORTO PREVISTI DALLA CIRCOLARE N. 1/2019



CITTADINI

STRUMENTI PER LA PROPOSIZIONE DELLE RICHIESTE



Procedura guidata su foia.gov.it per individuare la corretta tipologia di accesso e l'amministrazione competente



Modulo *online* sul sito di ogni amministrazione



AMMINISTRAZIONI

STRUMENTI PER LA GESTIONE DELLE RICHIESTE



Sistemi di gestione documentale che consentano protocollazione e smistamento tempestivi



Schema metadati standard del fascicolo informatico dedicato alla gestione di istanze FOIA



Schema metadati per la pubblicazione del registro degli accessi

www.lapadigitale.it



La circolare parte dall'assunto che i sistemi di protocollo informatico e gestione documentale più evoluti permettono di gestire il procedimento di accesso in tutte le sue fasi, dall'acquisizione della richiesta alla decisione finale. Tali sistemi, peraltro, opportunamente configurati, consentono di realizzare il registro degli accessi, nel quale ciascuna amministrazione dovrebbe indicare gli estremi delle richieste ricevute e il relativo esito, omettendo la pubblicazione di dati personali eventualmente presenti.

Queste le attività di digitalizzazione poste in essere dal comune di Ala:

PITRE – PROTOCOLLO INFORMATICO

Gestire i fascicoli amministrativi in digitale è un requisito per una vera trasparenza e anticorruzione dell'azione della pubblica amministrazione.

Assicura l'evidenza di dati provenienti dall'azione amministrativa tracciata nei dossier e fascicoli digitali, in modo di rendere tali dati confrontabili, uniformi, corrispondenti all'azione quotidiana e non creati al solo scopo di adempiere a singoli obblighi.

GESTIONE ATTI

Attraverso un software dedicato tutte le fasi di gestione degli atti avviene esclusivamente in maniera informatizzata. La gestione documentale dei procedimenti amministrativi garantisce la corretta amministrazione dei documenti dalla produzione alla conservazione.

L'informatizzazione di tutte le fasi consente di gestire in forma automatizzata gli atti, la loro pubblicazione all'albo pretorio, la contabilizzazione delle liquidazioni, la firma digitale, l'archiviazione documentale e la gestione della trasparenza, garantendo sicurezza, tracciabilità, autenticità (tutto viene firmato digitalmente) e completa abolizione delle versioni cartacee e di conseguenza di discrezionalità nella gestione dei tempi, con immodificabilità dei provvedimenti successivamente all'adozione.

SITO INTERNET

Il sito internet del comune di Ala è stato costruito a norma AgID; seguendo le linee guida è stato pensato per essere perfettamente e facilmente fruibile da tutti i cittadini, con accesso immediato ai servizi e alle informazioni, senza distinzione di sesso, di lingua, di età, di condizioni personali e sociali. Il comune di Ala propone al cittadino uno strumento semplice e di facile consultazione: maggiore è la trasparenza, la reperibilità e l'accessibilità dei dati e delle informazioni minori sono le opacità potenzialmente di fomite di casi dipendenti da cattiva amministrazione.

APPALTI PUBBLICI - CONTRATTI

In materia di appalti pubblici, settore particolarmente esposto al rischio di fenomeni corruttivi, una maggiore apertura alla telematizzazione delle procedure deriva dall'articolo 40 del Codice di contratti pubblici. Infatti, il 18 ottobre 2018 è entrato in vigore l'obbligo di utilizzo dei mezzi di comunicazione elettronici nelle gare d'appalto. Da tale data — salvo alcune eccezioni — tutte le comunicazioni e gli scambi di informazioni inerenti all'ambito del public procurement si svolgono in formato interamente elettronico.

A livello provinciale la normativa di riferimento è rappresentata dalla L.P. 19 luglio 1990, n. 23 - Disciplina dell'attività contrattuale e dell'amministrazione dei beni della Provincia autonoma di Trento (art. 36 ter 1).

Il comune di Ala si è recentemente dotato di un regolamento per l'espletamento degli appalti di lavori, servizi e forniture al fine di organizzare e gestire le procedure di gara, approvato dal consiglio comunale con deliberazione n. 28 di data 25 novembre 2019.

Il regolamento ha il duplice obiettivo di:

- disciplinare la riorganizzazione della gestione delle procedure di gara, in un'ottica di semplificazione e di maggiore efficienza.
- raccogliere la disciplina rilevante per gli appalti di importo inferiore alla soglia comunitaria, entro la quale si colloca la maggior parte degli appalti gestiti dal comune.

In particolare, con riferimento alla riorganizzazione delle procedure di gara, il Regolamento definisce il ruolo ed i compiti:

- del servizio gare e appalti
- del responsabile unico del procedimento che, in armonia con la vigente disciplina in tema di contrattualistica pubblica, coincide con i responsabili di area, sia per gli appalti sopra soglia sia per gli appalti di importo inferiore alla soglia UE.

Attraverso questa suddivisione dei compiti, il responsabile unico del procedimento avrà sempre il controllo sull'oggetto dell'appalto e sugli standard qualitativi attesi, avendo modo di esprimere le proprie specifiche competenze, senza essere onerato dallo svolgimento di tutte le fasi della procedura di gara che, nei limiti in cui le norme lo consentono, verrà demandato al servizio gare e appalti.

Per agevolare lo svolgimento dei compiti a ciascuno assegnati, il regolamento è accompagnato da schemi di atti e check list standardizzate, disponibili in formato digitale e sempre aggiornati.

PRATICHE EDILIZIE ONLINE

PEO-pratiche edilizie online: sistema informatizzato di presentazione di tutte le pratiche edilizie con sistemi informatici che ha ridotto praticamente del tutto i margini di discrezionalità dipendenti dal fattore umano, rendendo note agli interessati (cittadini e professionisti) sia l'istruttoria che gli esiti, con relative tempistiche.

Un servizio completamente digitale che permette a tutti i cittadini di contare su tempi certi e processi trasparenti, ai professionisti di inoltrare on-line le pratiche.

La soluzione prevede la realizzazione nella gestione on-line della compilazione della richiesta di atti autorizzativi per l'edilizia privata (SCIA, Permesso a costruire, Comunicazioni opere libere, Scagi ecc..), dell'inoltro telematico di eventuali allegati, della protocollazione automatica in PiTRE e della successiva acquisizione della pratica direttamente nel sistema GIScomCloud.

Il nuovo servizio, nell'ambito del portale ComunWeb, vuole costituire un punto di riferimento cui rivolgersi per l'avvio procedurale delle istanze edilizie e per seguirne le fasi istruttorie per le amministrazioni dotate del sistema di protocollazione PiTRE e del sistema di gestione territoriale GIScomCLOUD.

I vantaggi per il cittadino si possono riassumere in:

- la semplificazione e la velocizzazione dell'iter procedurale;
- il controllo in tempo reale delle informazioni relative alla propria pratica;
- la riduzione della "fisicità" del rapporto con le amministrazioni, con la possibilità di avviare un procedimento autorizzativo, di consultare lo stato di avanzamento delle pratiche, di verificare il rispetto dei tempi
- procedurali direttamente dall'ufficio o da casa a qualsiasi ora, senza essere legati agli orari di sportello dell'ufficio del comune;

I vantaggi per l'amministrazione sono:

- la riduzione di operazioni manuali, quale la trascrizione di dati ed il confronto di informazioni tra sistemi informativi diversi o tra supporti diversi (digitale e cartaceo) con considerevole riduzione del margine di errore;
- la protocollazione automatica nel sistema PiTRE
- l'utilizzo della modulistica provinciale, in un'ottica di semplificazione amministrativa; i moduli che sono utilizzati sono quelli ufficiali provinciali e per tanto i professionisti esterni trovano una unicità di presentazione per tutti i comuni
- eliminazione del supporto cartaceo

SPID

Il Sistema Pubblico di Identità Digitale permette di accedere ai servizi online della Pubblica Amministrazione e dei privati aderenti senza necessità di accedere fisicamente agli sportelli e senza richiedere l'intervento di operatori.

Spid è un'identità digitale composta da una coppia di credenziali (nome utente e password) con le quali è possibile accedere ai servizi da qualsiasi dispositivo, da computer, tablet e smartphone.

Con SPID è possibile usufruire di tutti i servizi online offerti dal comune di Ala, ad esempio per l'iscrizione al nido comunale, presentazione telematica delle pratiche edilizie e prenotazione delle sale pubbliche comunali, nonché accedere ad altri portali per l'iscrizione dei propri figli alle scuole di ogni ordine e grado, consultare il fascicolo sanitario elettronico (TREC), accedere ai servizi INPS e Agenzia delle Entrate.

ASILO NIDO

Da: <https://cizrm.municipia.eng.it/?ente=A116> è possibile presentare le domande di iscrizione dei bambini all'asilo nido, in qualsiasi momento, esclusivamente in modalità telematica e quindi senza l'intervento di un operatore, garantendo accessibilità ai dati da parte dell'utente, trasparenza nel processo di iscrizione e sicurezza nei tempi di trattazione e conclusione del procedimento. Le iscrizioni danno diritto all'accesso a una graduatoria basata su elementi certi e inconfutabili.

L'intero flusso - dalla presentazione della domanda di ammissione, alla formazione della graduatoria (in automatico sul portale sulla base delle dichiarazioni rese dai richiedenti in fase di presentazione della domanda di ammissione), alla determinazione rette, alla fatturazione mensile e al controllo dei pagamenti - avviene sul portale.

Sono disponibili schede online a supporto dei richiedenti con le indicazioni per l'invio telematico delle domande di ammissione.

Per fornire le informazioni sul servizio in modo trasparente, comprese le modalità di accesso, è stata da poco approvata da parte della giunta la Carta dei servizi socio-educativi per la prima infanzia.

PAGO PA

In attuazione del codice di amministrazione digitale, il comune di Ala ha adottato a partire dal 1 luglio 2020 pagoPA come strumento per rendere più semplice, sicuro e trasparente qualsiasi pagamento verso il comune stesso. Si possono effettuare i pagamenti direttamente sul sito

<https://mypay.provincia.tn.it/pa/home.html> o attraverso i canali (online e fisici) di banche e altri Prestatori di Servizio a Pagamento (PSP).

PagoPA permette di gestire gli incassi in modo centralizzato, offrendo servizi automatici di rendicontazione e riconciliazione con alto grado di trasparenza e imparzialità.

ACCORDI QUADRO

L'introduzione di accordi quadro per l'approvvigionamento di beni e servizi su gran parte dei bisogni ricorrenti ha ridotto praticamente del tutto i margini di discrezionalità dipendenti dal fattore umano.

Questo strumento rappresenta una grande opportunità per le stazioni appaltanti che possono accorpate in un'unica procedura una serie di prestazioni ripetitive e aventi carattere omogeneo da acquistare soltanto qualora ne ricorra la necessità e fino alla concorrenza massima dell'importo contrattuale.

L'Amministrazione ne trae quindi benefici in termini di flessibilità ma anche di risparmio di tempo e costi, in quanto essa non assume nell'immediato un obbligo specifico di acquistare una determinata quantità ma ha la facoltà di acquisire le prestazioni oggetto dell'accordo quadro al momento del bisogno. Tali prestazioni sono già definite a monte e l'aggiudicatario/gli aggiudicatari sono individuati nell'ambito della procedura di gara originaria, per cui, quando si ravvisa la necessità di acquisto, sarà sufficiente che la Stazione appaltante invii un ordinativo oppure stipuli un contratto derivato per dare avvio alla prestazione.

Evitare lo svolgimento ripetitivo di piccoli affidamenti separati aventi ad oggetto le stesse prestazioni, consente anche di ovviare ad un eventuale "frazionamento della spesa" e rispettare il principio della "rotazione".

Allo stato sono attivi 9 accordi quadro per la fornitura di beni, servizi e lavori, 3 accordi quadro sono in fase di completamento e altri in fase di progettazione.

ACCESSO AGLI ATTI

Le richieste possono essere presentate tramite la stanza del cittadino, con modulistica standardizzata e codificata, priva di discrezionalità nei tempi e nei modi di presentazione, che è possibile senza accessi fisici allo sportello:

<https://www.comune.ala.tn.it/Servizi/Richiesta-di-accesso-agli-atti>

SUAP

Accedendo al portale www.impresainungiorno.gov.it è possibile consultare l'elenco dei procedimenti di competenza del SUAP per poi compilare, firmare e inviare una pratica per l'avvio o

l'esercizio di un'attività nel territorio del comune. Senza spostamenti fisici e con tracciabilità dei dati.

ANPR – Anagrafe nazionale popolazione residente

Dalla Stanza del cittadino è possibile scaricare i certificati anagrafici online in maniera autonoma, per proprio conto o per un componente della propria famiglia, senza bisogno di recarsi allo sportello.

Per accedere al portale <https://www.anpr.interno.it/> è necessaria la propria identità digitale (Spid, Carta d'Identità Elettronica, Cns) e se la richiesta è per un familiare verrà mostrato l'elenco dei componenti della famiglia per cui è possibile richiedere un certificato.

CIE

Per il rilascio di carte di identità elettroniche è attivo un sistema di prenotazione che viene attivato dal cittadino riducendo la necessità di chiedere la disponibilità all'operatore dello sportello.

STANZA DEL CITTADINO

Da: <https://www2.stanzadelcittadino.it/comune-di-ala/it/> è possibile accedere al portale dedicato ai servizi per la cittadinanza all'interno del sito istituzionale: le richieste possono essere presentate online da casa senza necessità di rivolgersi agli operatori dello sportello, nella massima trasparenza e tracciabilità dei dati: possono essere richiesti certificati di anagrafe e stato civile; in ambito elettorale può essere fatta l'iscrizione agli albi per scrutatori e richiesto il rilascio tessere elettorali. Possono essere presentate pratiche edilizie, richieste di accesso ad atti, richieste di utilizzo di sale pubbliche.

POLIZIA MUNICIPALE: SANZIONI PER VIOLAZIONI CODICE DELLA STRADA

Il procedimento di accertamento delle violazioni è stato informatizzato, eliminando il cartaceo e digitalizzando la procedura: si utilizzano sistemi informatici. La contravvenzione viene stampata da una stampante portatile e verrà trasmessa al server centrale in automatico, evitando discrezionalità e assicurando imparzialità e trasparenza.

CONCORSI PUBBLICI

Recentemente è stato introdotto un sistema informatizzato per la presentazione di domande di partecipazione ai concorsi pubblici esclusivamente online tramite SPID/CNS/CIE per ridurre qualsiasi possibilità di discrezionalità e di intervento successivo alla presentazione delle candidature.

VENDITA LEGNAME

Il Trentino vanta un consolidato sistema di gestione e certificazione della filiera foresta-legno che lo pone all'avanguardia nel settore in campo nazionale. Ala ha aderito al sistema di commercializzazione digitale del legname, per lo sviluppo di un mercato telematico che facilita il rapporto fra il bosco e i suoi fruitori in termini commerciali, grazie alla collaborazione tra la CCIAA della PAT, il Servizio Foreste e Fauna e gli Enti proprietari boschivi.

Le informazioni sul legname posto in vendita sono divulgate attraverso il "Portale del legno trentino", che consente di acquisire in modo rapido ed economico le proposte di vendita e le offerte di acquisto del legname da parte di tutti gli interessati, sia privati che pubblici.

L'operatore economico può rapportarsi alla PA come qualsiasi cittadino acquista online sulle piattaforme in modo facile, veloce, senza oneri burocratici con procedure interamente informatizzate che assicurano tracciabilità e trasparenza.

La semplificazione dell'accesso ai servizi, la loro omogeneizzazione e comunicazione, assumono pertanto una rilevanza primaria per favorire un vero processo di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e favoriscono i cittadini nell'accesso ai servizi digitali attivati dalla PA.

Da quanto sopra emerge in maniera forte e decisa la spinta verso la digitalizzazione dei servizi, alla quale ogni dipendente comunale è stato chiamato a contribuire, abbandonando le logiche adempimentali e burocratiche precedentemente esistenti per disporre il cittadino, la semplificazione, la velocizzazione nell'erogazione dei servizi, al centro di ogni azione.

Alla conclusione di una prima parte di progettazione tecnologica per la digitalizzazione dei servizi, il comune di Ala è stato inserito, dopo alcuni contatti di approfondimento da parte del Team digitale del Governo e della segreteria dello staff del Dipartimento sulle attività in essere, tra i protagonisti dell'innovazione sul sito internet del Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale Vittorio Colao, attraverso il quale è stata data rilevanza nazionale e diventando esempio virtuoso per tutte le PA impegnate nel percorso della transizione digitale ([articolo pubblicato](#) sul sito internet del Dipartimento e diffuso anche sui canali social del Ministero: [Facebook](#), [tweet](#), [LinkedIN](#)). Nel giugno 2022 il comune di Ala ha ricevuto una menzione speciale partecipando al [Bando Valore Pubblico della SDA Bocconi – per una PA che funziona](#), mentre a novembre al comune di Ala è stato riconosciuto il primo premio partecipando al bando [Piemonte innovazione e sviluppo \(valore del premio euro 10.000,00\)](#).

Ulteriori obiettivi

Gli obiettivi di digitalizzazione saranno perseguiti con l'attuazione delle misure finanziate all'interno dei bandi PNRR per i quali Ala ha presentato la candidatura, ottenendo i relativi finanziamenti, per un totale di euro 340.815,00:

	TITOLO AVVISO	IMPORTO FINANZIATO	STATO PRATICA
Avviso Misura 1.4.1	Esperienza del cittadini nei servizi pubblici	155.234,00	FINANZIATO
Avviso investimento 1.2	Abilitazione al cloud per le PA locali	121.992,00	FINANZIATO
Avviso Misura 1.4.4	Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE	14.000,00	FINANZIATO
Avviso Misura 1.4.3	App IO - Servizi e cittadinanza digitale	17.000,00	FINANZIATO
Avviso Misura 1.4.5	Piattaforma notifiche digitali	32.589,00	FINANZIATO

Infine, consapevoli del ruolo fondamentale delle persone che operano all'interno dell'amministrazione e della necessità di un investimento culturale a favore delle stesse, altro principio cardine è rappresentato dalla formazione in generale ed in particolare verrà dedicata attenzione:

- all'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti;
- all'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata.

Pertanto gli organi di indirizzo dovranno assicurare particolare attenzione alla individuazione dei richiamati obiettivi nella logica di una reale e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione, volta anche a responsabilizzare maggiormente tutti i collaboratori interni, aumentando così il livello di effettività del sistema stesso.

3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

Sitowebistituzionale

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili–Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2023
Formazione–Aspetti normativi	31.12.2023
Siti web e/o app mobili – Analisi dell’usabilità	31.08.2023
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es.pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2023
Siti web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31.12.2023

Siti web tematici

Intervento	Tempi di adeguamento
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2023
Siti web e/o app mobili – Analisi dell’usabilità	31.08.2023
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2023

Formazione

Intervento	Tempi di adeguamento
Formazione –aspetti normativi	31.12.2023
Formazione – aspetti tecnici	31.12.2023

Postazioni di Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Postazioni di lavoro –attuazione specifiche tecniche	31.12.2023

Organizzazione del Lavoro

Intervento	Tempi di adeguamento
Organizzazione del lavoro–Piano per l’acquisto di soluzioni hardware e software	31.12.2023

3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.) non è ancora stato nominato presso il comune di Ala.

A nomina avvenuta unificherà le competenze in un solo organismo dei comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni

Andrà redatto un piano di azioni positive, che è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;

- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

Quanto alla composizione di genere, all'interno del personale dipendente del comune di Ala si rileva che in tutte le categorie in cui si articola l'inquadramento del personale (ad eccezione della categoria B) prevale la componente femminile, sia pure con una diversità di distribuzione all'interno delle diverse figure professionali (es. quasi esclusivamente di donne per la figura di assistente amministrativo/contabile e di maschi tra i profili operai). Anche tra le figure apicali la componente femminile appare significativa (considerando segretario comunale, posizioni organizzative e profili C evoluto ad oggi circa 76%).

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal segretario generale e dai responsabili di area.

Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i responsabili di area/responsabili dei servizi e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Saranno oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell’attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/remoto;
7. I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.

4.1. Monitoraggio sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, per l’anno 2023, è effettuato dal segretario generale e dai responsabili di area.

4.2. Monitoraggio sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

Come indicato all’interno del PTPCT 2022-2024, il sistema di prevenzione della corruzione si basa sull’azione sinergica di una pluralità di attori, con ruoli, responsabilità e competenze differenti. Nell’amministrazione comunale, per quanto attiene all’attuazione delle misure di anticorruzione e trasparenza, assumono un ruolo centrale i referenti del RPCT. I referenti sono individuati nelle figure dei responsabili di area. Secondo le indicazioni del PTPCT, i Referenti coadiuvano il RPCT nell’implementazione delle misure anticorruzione, monitorano le attività esposte al rischio di corruzione, adottano i provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi e sono corresponsabili nella promozione e adozione di tutte le misure atte a garantire l’integrità dei comportamenti individuali nell’organizzazione e la trasparenza delle procedure amministrative. E’ necessario a tal fine un monitoraggio costante e sistematico da parte di tutte le figure che sovrintendono al sistema di gestione del rischio anticorruzione dell’Ente.

4.2.1 Monitoraggio sull'attuazione e sull'efficacia delle "misure specifiche"

A) Monitoraggio sulle misure programmate annualmente

Monitoraggio sull'attuazione delle misure programmate.

La RPCT, attraverso una circolare emanata successivamente all'approvazione del PIAO- sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" (come già in seguito all'approvazione dei singoli aggiornamenti annuali del PTPCT) richiama tutti i responsabili sull'esecuzione delle misure programmate di rispettiva competenza; l'utilizzo dell'applicativo consente di allegare l'estratto delle misure di spettanza per maggiore semplicità di consultazione. Inoltre verrà segnalata la necessità – laddove circostanze sopravvenute determinino criticità per la corretta e completa esecuzione delle misure – di comunicare tempestivamente alla RPCT elementi valutativi diretti a supportarne la dilazione del termine nell'anno ovvero la riformulazione della misura in termini temporali o contenutistici.

Monitoraggio e verifica di merito sulle misure eseguite.

Il monitoraggio sull'attuazione delle **misure specifiche** programmate annualmente avverrà a campione

AMBITO DI SVOLGIMENTO DEI CONTROLLI:

I controlli hanno ad oggetto le azioni associate a processi contrassegnati da un indice di rischio alto, medio - alto, medio e medio - basso.

CRITERI DI SELEZIONE DELLE AZIONI DA SOTTOPORRE A CONTROLLO:

I controlli sono svolti su almeno il 10% delle azioni da attuare nel 2023. Le azioni da sottoporre a controllo sono selezionate tramite sorteggio.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEI CONTROLLI:

I controlli saranno svolti nel corso del 2023 mediante acquisizione, presso le strutture comunali competenti ed in contraddittorio con le stesse, di ogni documentazione e informazione eventualmente necessaria alla verifica dell'effettiva attuazione delle azioni.

ORGANIZZAZIONE DEI CONTROLLI:

I controlli sono svolti dalla responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza con il supporto dei servizi comunali interessati.

ESITI DEI CONTROLLI:

Gli esiti dei controlli sono oggetto di rendicontazione in apposita relazione della responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nella quale sono individuate le eventuali necessarie azioni correttive. La relazione è pubblicata sul sito internet comunale.

B) Monitoraggio sull'efficacia delle misure in atto .

Con riferimento alle **misure specifiche in atto**, il monitoraggio avviene in sede di analisi strutturata dei singoli processi, funzionale alla rivalutazione del rischio corruttivo. In tale sede, infatti, il confronto tramite audit con le strutture comunali competenti consente di approfondire l'esatta applicazione delle misure in atto, di valutare la loro efficacia e di proporre le modifiche eventualmente necessarie laddove le misure e/o le tipologie di rischio individuate non risultino coerenti con le criticità emerse in sede di mappatura del singolo processo. Il giudizio di sintesi sull'efficacia delle misure in atto trova quindi riscontro nella valorizzazione del "fattore di mitigazione" del rischio, distinto in basso/medio/alto in relazione all'efficacia di regimazione del rischio.

4.2.2. Monitoraggio sull'attuazione e sull'efficacia delle "misure generali"

Il **monitoraggio sull'attuazione ed efficacia delle misure generali**, al fine di valutare la necessità di introdurre di nuove, si sostanzia nella verifica di attualità delle misure di regolamentazione, di indirizzo e di formazione, con riferimento anzitutto a mutate disposizioni normative, all'intervento di nuove linee guida e indicazioni di ANAC o di altre autorità (ad esempio il Ministero dei lavori pubblici per le indicazioni sull'attuazione del PNRR), ovvero alla necessità di precisare le indicazioni operative interne all'amministrazione in funzione di maggiore semplificazione ed efficacia delle procedure (ad esempio l'aggiornamento di circolari interne all'amministrazione), a mutati scenari organizzativi (nuovi assunti, nuovi incarichi dirigenziali o di posizione organizzativa, nuove competenze rilevanti per i profili di rischio corruttivo, ...).

Altro filone di intervento su misure generali attiene obiettivi generali di miglioramento dell'amministrazione complessivamente considerata, legati quindi alla semplificazione/unificazione della regolamentazione comunale, alla digitalizzazione di procedure, all'avvio di percorsi partecipativi nuovi con stakeholders,.....

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure – laddove non si evidenzino particolari necessità di aggiornamento – avviene:

- attraverso la verifica della loro applicazione nei casi concreti (ad esempio corretto utilizzo della procedura per la segnalazione di conflitto di interessi)
- attraverso la predisposizione di sistemi di controllo presso i singoli servizi (verifiche periodiche sull'inserimento nei bandi e in tutti gli altri atti prodromici all'affidamento di commesse della clausola sul divieto di *pantouflage*, ovvero sul contratto di assunzione, ovvero infine sull'atto di cessazione del rapporto di lavoro).

4.2.3 Monitoraggio sugli adempimenti di trasparenza

Attualmente, in continuità con quanto previsto dai previgenti PTPCT, gli esiti dell'attuazione del Piano della trasparenza sono rendicontati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza in collaborazione con il servizio segreteria.

Si vuole in tale contesto, richiamare il fatto che il puntuale rispetto degli obblighi ed adempimenti previsti in materia di trasparenza rappresenta un fattore nella valutazione delle prestazioni dirigenziali correlato alla responsabilità del Dirigente della struttura che ne cura la pubblicazione (così la TABELLA - PIANO OPERATIVO TRASPARENZA: OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE).

TRASPARENZA – ULTERIORI MISURE

Tutti i responsabili di procedimento provvedono all'aggiornamento degli adempimenti previsti dal D.lgs. n. 33/2013, novellato da D.lgs. n. 97/2016 in base alle indicazioni del prospetto riportato.

Resta inteso che ogni responsabile di area (posizione organizzativa) cura la pubblicazione dei propri atti in relazione alle pubblicazioni obbligatorie previste dalla disciplina vigente, salvo delega ai propri collaboratori.

Il comune di Ala tiene aggiornato e pubblica il registro degli accessi previsto dall'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 33/2013 e consultabile qui:

<https://www.comune.ala.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Accesso-civico/Registro-degli-accessi>

Il registro degli accessi è attualmente curato dal servizio segreteria: in fase di studio una modalità di aggiornamento che preveda l'implementazione del Registro delle richieste di accesso in maniera

informatizzata e le modalità di compilazione da parte da ogni responsabile di Area in relazione alle proprie materie.

Ai fini di una compiuta analisi e individuazione delle singole responsabilità, si rinvia alla struttura organizzativa dell'ente e agli atti di nomina delle posizioni organizzative e dei responsabili di servizio, consultabili al link:

Per il segretario generale:

<https://www.comune.ala.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Personale/Titolari-di-incarichi-dirigenziali-amministrativi-di-vertice>

Per le posizioni organizzative:

<https://www.comune.ala.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Personale/Posizioni-organizzative>

Per i responsabili di servizio:

<https://www.comune.ala.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Provvedimenti/Provvedimenti-organi-indirizzo-politico/Nomina-dei-responsabili-di-servizio-2020>

Il Referente responsabile PERLA PA è individuato nel segretario generale dott.ssa Maria Flavia Brunelli.

Gli adempimenti in materia di innovazione, transizione digitale, misure minime e digitalizzazione: il responsabile della transizione digitale è individuato nella persona dell'ing. Sandro Dalbosco (delibera della giunta comunale n. 2 di data 5 gennaio 2018).

Il responsabile in materia di sicurezza informatica e accessibilità dei dati/sito istituzionale è individuato nel responsabile del servizio informatica, ing. Sandro Dalbosco.

I dati di bilancio e del personale dovranno essere riportati - con tabelle illustrative – in forma aggregata per consentire una lettura estesa a cura della responsabile dell'area finanziaria e la responsabile del servizio personale.

Le P.O. e i responsabili dei servizi, garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge, ai sensi dell'art. 43, comma 3 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

Al responsabile di ogni singolo procedimento compete l'obbligo di verificare gli adempimenti di cui all'art. 1, comma 125, 126 e 127 della Legge 4 agosto 2017 n. 124, "Legge annuale per il mercato e la concorrenza", compresi le verifiche di tutti gli adempimenti di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 33/2013 e dal D.Lgs. n. 175/2016.

Il "gestore" delle informazioni rilevanti ai fini delle valutazioni delle "operazioni sospette", di cui al Decreto del Ministero dell'interno del 25 settembre 2015 "Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione", nonché con riferimento agli adempimenti di cui al provvedimento dell'Unità di informazione finanziaria per l'Italia «Provvedimento 23 aprile 2018, Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni» (G.U. n.269 del 19 novembre 2018), viene individuato nel segretario generale e responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, dott.ssa Maria Flavia Brunelli, a ciò nominato con deliberazione della giunta comunale n. 2 del 4 gennaio 2022 ad oggetto: "Individuazione del gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio e adozione dell'atto organizzativo

per disciplinare la modalità operative per effettuare la comunicazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo”.

Con il medesimo provvedimento:

- è stato adottato l’atto organizzativo con il quale sono definite le procedure interne per l’efficacia della rilevazione di operazioni sospette, la tempestività delle segnalazioni all’U.I.F. (unità di informazione finanziaria per l’Italia) la massima riservatezza dei soggetti coinvolti nell’effettuazione della segnalazione stessa e l’omogeneità dei comportamenti, mediante l’applicazione degli indicatori di anomalia secondo quanto prescritto dal D.m. 25 settembre 2015;
- è stato disposto, sulla base di quanto previsto nell’atto organizzativo, che i responsabili di area e di servizio sono tenuti a segnalare al gestore sopra individuato le operazioni sospette tenendo conto degli indicatori di anomalia di cui al predetto decreto ministeriale ed alle Istruzioni emanate dalla banca d’Italia in data 23 aprile 2018 nei seguenti campi di attività:
 1. procedimenti finalizzati all’adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
 2. procedure di scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
 3. procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati

Il responsabile per le verifiche documenti tra amministrazioni (ex D.P.R. n. 445/2000) è ciascun responsabile di Area.

La responsabile del servizio segreteria avrà cura di acquisire tutta la documentazione da pubblicare prevista dall’art. 14 del D.Lgs. n. 33/2013 riferita agli amministratori, mentre per ii dipendenti provvede la responsabile del servizio personale.

Sarà cura della responsabile del servizio personale procedere con gli oneri di pubblicazione di cui all’articolo 1 comma 1 lett. f) della L.R. 29 ottobre 2014, n. 10 (dati relativi all’ammontare complessivo dei premi collegati al merito, nonché all’entità del premio mediamente conseguito dal personale dirigenziale e non dirigenziale) in luogo di quanto disposto dall’articolo 20 del D.Lgs. 33/2013.

L’individuazione dei Responsabili dell’alimentazione del dato è riportata nella tabella allegata “Elenco degli obblighi di pubblicazione”-allegato 3: gli oneri informativi da pubblicare vanno implementati nel dettaglio, anche ai fini dell’aggiornamento, dall’allegato “Elenco degli obblighi di pubblicazione”, redatto in conformità alle “Linee Guida Trasparenza” Delibera ANAC n. 1310/2016 e alla normativa regionale in materia di trasparenza (L.R.10/2014 e s.m.i.)

La pubblicazione deve avvenire, di norma, entro il mese di adozione degli atti, salvo per quelli la cui efficacia coincide con la pubblicazione; l’aggiornamento è previsto direttamente dalla legge o in mancanza a scadenza annuale.

A partire dal 1° gennaio 2021 vige l’obbligo per tutte le amministrazioni aggiudicatrici e gli altri soggetti tenuti all’applicazione dell’ordinamento provinciale in materia di contratti pubblici di inserire in SICOPAT i dati rilevanti ai fini dell’adempimento degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione, inclusi i dati previsti al comma 32 dell’art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190. L’obbligo è prescritto al comma 2 dell’art. 4 bis della legge provinciale 9 marzo 2016, n. 2.

Sono pubblicati e/o in corso di pubblicazione sul SICOPAT:

- il programma triennale dei lavori pubblici (DUP ai sensi dell'art. 13 della L.P. n. 36/1993 e della deliberazione della giunta provinciale n. 1061/2002);
- atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture e lavori, con collegamento ipertestuale con il sito istituzionale, fra i quali:
 - provvedimento a contrarre;
 - avvisi di manifestazione di interesse;
 - bandi di gara;
 - avvisi di avvio della procedura;
 - avvisi di aggiudicazione

Il comune di Ala rispetta le prescrizioni di cui alla L. 190/2012 anche attraverso l'implementazione delle schede dell'osservatorio per quanto riguarda lavori servizi e forniture di importo superiore a 40.000,00.

E' attualmente alla studio una procedura automatizzata che consenta l'esportazione in automatico dal gestionale dei dati già presenti sul sito internet comunale relativamente a provvedimenti a contrarre o atto equivalente per tutte le procedure di affidamento diretto di appalti di lavori, servizi e forniture di importo inferiore ad euro 40.000,00; in attesa dell'attivazione della funzionalità del gestionale Jente ad interfacciarsi con il SICOPAT in modo automatico i caricamenti avvengono manualmente.