

COMUNITA' COMPRESORIALE BURGRAVIATO

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

Approvato con delibera della Giunta Comprensoriale n° 24 del 26.01.2023

SOMMARIO

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Il successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO. Da ultimo, l'art. 7 comma 1 lett. a) del D.L. 30/04/2022, n. 36, ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022.

Con il DPR n° 81 del 24 giugno 2022 (G.U. 151 del 30 giugno 2022) la data di prima adozione del PIAO è stata differita di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata Triennale e, per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti è aggiornato annualmente solo in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico (art. 6, comma 2, DPR 81/2022).

Il PIAO sostituisce alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- Piano del Fabbisogno del personale;
- Piano delle Performance;
- Piano Triennale Anticorruzione;
- Piano del Lavoro Agile;
- Piano delle Dotazioni strumentali;
- Piano delle Azioni positive e Azioni concrete

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di

governance. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed agli Orientamenti ANAC del 2 febbraio 2022, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.
- Il presente documento è stato predisposto dalla Segreteria Comprensoriale (RPCT) ed adottato dalla Giunta Comprensoriale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

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

Questa Amministrazione ha un organico di più di cinquanta dipendenti.

Il calcolo del numero dei dipendenti di questa Amministrazione è stato effettuato secondo le indicazioni contenute nel Quaderno ANCI n° 36 del luglio 2022 (modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale).

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

“Con riferimento al contenuto del PIAO, si evidenzia che l’art. 4 della l.r. n. 7/2021 (Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022) dispone che: 1. La Regione e gli enti pubblici a ordinamento regionale, ai sensi dell’articolo 18-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicano gradualmente le disposizioni recate dall’articolo 6 del decreto stesso. Per l’anno 2022, salvo differimento del termine, sono obbligatorie la compilazione delle parti del Piano integrato di attività e organizzazione relative alle lettere a) e d) dell’articolo 6, comma 2, compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi, e la definizione delle relative modalità di monitoraggio. Rimane salva la facoltà di integrare il Piano con gli altri contenuti previsti dall’articolo 6, comma 2.

Alla luce della normativa regionale sopra citata, per il 2022, le sezioni del PIAO da ritenersi di compilazione obbligatoria per gli enti ad ordinamento regionale sono dunque le seguenti:

- Scheda anagrafica;
- Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione (art. 3 del decreto ministeriale che definisce lo schema tipo);
- Sezione Monitoraggio (art. 5 del decreto ministeriale che definisce lo schema tipo), limitatamente alle parti compilate”.

A prescindere dalla normativa regionale sopra indicata, la Comunità Comprensoriale di BURGRAVIATO ritiene di compilare, sin dalla sua prima attuazione (triennio 2022-2024), il PIAO integrale per le parti di pertinenza delle Amministrazioni con più di 50 dipendenti.

Comunità Comprensoriale di BURGRAVIATO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<p>Denominazione: Comunità Comprensoriale BURGRAVIATO Indirizzo: Via Otto-Huber 13, 39012 Merano (BZ) Sito Internet: www.bzgbga.it/it E-mail: info@bzgbga.it PEC: bzgburggrafenamt.ccburgraviato@legalmail.it Presidente della Giunta Comprensoriale: Alois Peter Kröll Numero dipendenti al 31/12 dell'anno precedente: 422 Popolazione di competenza al 31/12 dell'anno precedente: 105.490 Cod. Fiscale: 82007010216 P. IVA: 01341190211</p>	SI	SI

Comunità Comprensoriale di BURGRAVIATO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	<p>Ai sensi dell'art. 2 dello Statuto della Comunità Comprensoriale di BURGRAVIATO le finalità della Comunità Comprensoriale di BURGRAVIATO sono definite nel modo seguente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Comunità comprensoriale è un ente autonomo nei limiti previsti dell'ordinamento giuridico vigente. 2. La comunità comprensoriale ai sensi delle disposizioni della legge provinciale ha autonomia statutaria e normativa. Ha un proprio patrimonio. 3. La Comunità Comprensoriale rappresenta la propria popolazione, ne promuove lo sviluppo sociale, culturale, economico tenendo conto delle esigenze ambientali. Per raggiungere dette finalità la Comunità Comprensoriale usufruisce anche dei benefici e degli interventi speciali per la montagna previsti dalla normativa a livello europeo, regionale, provinciale e statale. Inoltre, svolge le funzioni delegate da parte dei comuni membri e dalla Provincia Autonoma di Bolzano nonché quelle attribuite con legge. 4. La comunità comprensoriale: <ol style="list-style-type: none"> a) persegue gli interessi comuni del comprensorio, facendoli valere nei confronti delle autorità competenti; b) in base alla vigente normativa provvede alla realizzazione di strutture per la gestione di pubblici servizi che abbiano per oggetto la produzione di beni e servizi di cui al comma 3 del presente articolo, sempre che ne sussista l'esigenza o la convenienza a livello comprensoriale; c) può stipulare apposite convenzioni con la Provincia, l'azienda sanitaria dell'Alto Adige, i comuni e le istituzioni pubbliche e private al fine di svolgere in modo coordinato funzioni e servizi nel settore sociosanitario, culturale ed economico; d) stimola i contatti di buon vicinato con le regioni adiacenti e confinanti in Italia ed all'estero 	SI	NO

Le finalità dello Statuto consentono pertanto un ampio spettro di attività e di compiti da realizzare al livello del comprensorio ed oltre i confini.

I compiti concreti che la Comunità Comprensoriale persegue sono i seguenti:

- Rappresentanza generale e cura degli interessi della popolazione e dei comuni membri di rilevanza culturale, sociale ed economica;
- Allestimento management regionale per lo sviluppo e la promozione di progetti Interreg e di programmi a finanziamento UE;
- Gestione dei servizi sociali delegati dalla Provincia rispettivamente subdelegati dai Comuni;

I distretti sociali sono ripartiti nelle seguenti unità organizzative:

- segreteria del distretto
- servizio socio-sanitario di base
- servizio di assistenza economica sociale
- assistenza socio-pedagogica di base
- assistenza domiciliare

Il distretto sociale è responsabile delle prestazioni di base di assistenza sociale in conformità al Piano sociale provinciale. Per prestazioni sociali di base si intende l'informazione, la consulenza e l'assistenza come pure opportune misure mirate a prevenire lo svantaggio e la precarietà sociali, superare o mitigare le situazioni di emergenza e favorire l'integrazione familiare, scolastica, professionale e sociale. Il distretto sociale si occupa della protezione dei minori per quanto attiene la promozione, la realizzazione e la tutela dei loro diritti in

famiglia, nell'educazione, nella formazione e nel sostentamento. In collaborazione con la giurisdizione, le strutture di formazione, i servizi sanitari sostentamento. In collaborazione con la giurisdizione, le strutture di formazione, i servizi sanitari specializzati e altre organizzazioni, tutti i provvedimenti hanno l'obiettivo di permettere la crescita del minore in un contesto di supporto, in primo luogo all'interno della famiglia, favorendone lo sviluppo sano.

- Servizi ambientali e servizi tecnici e mobilità;

- assegnazione e gestione dei diversi servizi di raccolta dei rifiuti biologici/organici nella Comunità Comprensoriale di BURGRAVIATO per conto dei comuni membri;
- assistenza tecnica e consulenza per i comuni in diversi settori;
- gestione, costruzione, ampliamento, mantenimento e manutenzione delle piste ciclabili sovracomunali ai sensi del D.P.G.P. n. 50/2007;

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

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

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

Uguualmente, la Comunità Comprensoriale BURGRAVIATO si propone alla popolazione con la massima "trasparenza" nel rispetto del dec. legisl. 33/2013 e dà piena attuazione ai dettati della L. 190/2012 in materia di "Prevenzione della Corruzione".

Gli indicatori di *outcome*/impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (*Sustainable Development Goals* dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL), non si applicano ai Comuni ed alle Comunità Comprensoriali.

Comunità Comprensoriale di BURGRAVIATO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.2. Performance	<p>In via di premessa si sottolinea che la Comunità Comprensoriale BURGRAVIATO è particolarmente attenta a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. Da ultimo anche nella composizione delle Commissioni Giudicatrici.</p> <p>La performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività.</p> <p>Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.</p> <p>La valutazione della "performance" e la conseguente corresponsione della retribuzione di risultato sono effettuate sulla base di criteri oggettivi previsti dagli accordi sindacali e da regole interne all'Ente.</p>	SI	NO

Comunità Comprensoriale di BURGRAVIATO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Valutazione di impatto del contesto esterno</p> <p>L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.</p> <p>Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente locale struttura è sottoposto consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.</p> <p>Ricercando precisi indicatori di contesto, utili risultano i dati pubblicati nel 2016 da ASTAT, Istituto di statistica Provinciale, in occasione della giornata mondiale contro la corruzione, dati relativi all'opinione degli altoatesini sulla corruzione e su comportamenti che attengono al senso civico e che, più o meno direttamente, fungono da indicatori di legalità di un territorio.</p> <p>Il 44,4% dei cittadini altoatesini rifiuta nettamente l'affermazione secondo cui la corruzione sarebbe un qualcosa di naturale e caratterizzante la vita sociale ed economica.</p>	SI	SI

	<p>Quasi un quarto (24,3%) degli altoatesini si trova poco d'accordo con la stessa affermazione mentre quasi un terzo (31,3%) della popolazione è abbastanza o molto concorde nel ritenere che non sia possibile evitare e combattere la pratica corruttiva. Il 60% degli altoatesini considera molto o abbastanza pericoloso denunciare fatti di corruzione.</p> <p>Quanto una società sia "resistente" alla corruzione può essere misurato anche attraverso il dato relativo alla propensione alla denuncia.</p> <p>Nello specifico, il rischio legato alla decisione di denunciare è indicatore della "libertà percepita" nel cui ambito il cittadino può far valere i propri diritti.</p> <p>In Alto Adige esiste un 15,0% di cittadini che è molto concorde nel ritenere pericolosa la denuncia della corruzione ed un ulteriore 44,3% ritiene comunque che la denuncia di fatti di corruzione comporti ancora qualche pericolo.</p> <p>Viceversa, il 17,0% dei residenti in provincia di Bolzano considera la denuncia dei fatti di corruzione assolutamente non pericolosa.</p> <p>Nell'analisi del contesto esterno, questa Amministrazione terrà conto anche dell'impatto causato dalla pandemia Covid 19 sul tessuto economico e sociale.</p> <p>Da una parte, Covid 19, ha impoverito la popolazione, dall'altra ha bloccato o ridimensionato le attività delle imprese operanti sui territori con il rischio che le organizzazioni criminali si infiltrino nel tessuto sociale ed economico. Ciò vale soprattutto per l'eccesso al credito.</p>		
--	---	--	--

Valutazione di impatto del contesto interno

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

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

possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa

- **Mappatura dei processi** 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 (cfr. 2.2.).

- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).

- **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.**

Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. 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.

• **Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità** che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.

• **Programmazione dell'attuazione della trasparenza** e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Si segnala inoltre:

• **Sistema di responsabilità:** ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali

• **Politiche, obiettivi e strategie:** sono definiti di concerto da Giunta Comprensoriale e Segreteria Comprensoriale

• **Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie:** l'Amministrazione è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo Personale

• **Cultura organizzativa:** a partire dall'assunzione tutti gli impiegati sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente

• **Flussi informativi:** la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate.

• **Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso:** non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari pregressi o pendenti.

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

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

“Gestione Progetti e Fondi PNRR: Questa Comunità gestisce i seguenti progetti legati e finanziati al/dal PNRR “Autonomia degli anziani non autosufficienti” e “Housing temporaneo” . La gestione dei progetti e dei fondi sarà oggetto di particolare monitoraggio da parte del RPCT in coordinamento con le Strutture/Unità di missione competenti.

In particolare, il coordinamento del RPCT nel triennio 2023-2025 riguarderà:

- La mappatura dei processi;
- Il monitoraggio degli interventi del PNRR;
- L’attuazione degli obblighi di trasparenza;
- La gestione dei flussi informativi.

Inoltre, la normativa anticorruzione e trasparenza sarà coordinata con la normativa antiriciclaggio (dec. legisl. 231/2007).”

“Misure anti-Pantouflage: Pur nell’incertezza normativa che regola la materia e nella contraddittorietà della giurisprudenza, questa Comunità Comprensoriale ha deciso di far sottoscrivere a tutti i soggetti interessati (anche ai partecipanti a processi autoritativi o negoziali) una dichiarazione di impegno al rispetto del divieto delle cosiddette “porte girevoli”, nell’ottica di una integrazione con le discipline dell’Inconferibilità e dell’Incompatibilità.

Tale integrazione deve portare ad una visione organica dei controlli “pre-employment” (inconferibilità), “in-employment” (incompatibilità) e “post employment” (pantouflage).

La materia è trattata secondo la Segnalazione ANAC a Governo e Parlamento n° 6 del 27 maggio 2020. Per maggiore chiarezza di regolamentazione, si attende l’emanazione del Regolamento ANAC.”

“Codice etico e di comportamento: con delibera Nr. 361 del 29.12.2022 questa Comunità Comprensoriale ha integrato il proprio Codice etico e di comportamento secondo quanto disposto dall’art. 4 del D.L. n° 36 del 30 aprile 2022, introducendo una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di

“**Whistleblower**: con delibera del 26.01.2023 questa Comunità Comprensoriale ha dato attuazione alla Direttiva EU 2019/1937 ed ha integrato la propria procedura di segnalazione degli illeciti “Whistleblower”

“**Trasparenza.**

Con Ordine di servizio del 10.01.2023 questa Amministrazione ha individuato i soggetti responsabili (verso l’interno) delle pubblicazioni e del flusso documentale ed informativo.

Tali soggetti sono stati individuati nei soggetti apicali di ogni singola ripartizione e possono essere rinvenuti nella sezione “Organizzazione” dell’Amministrazione Trasparente.

La/il Segretaria/o Generale (RPCT) coordina e supervisiona l’attività dei soggetti sopra indicati.

Nel corso dell’anno 2022 è stata effettuata una revisione straordinaria, di dettaglio, di tutte le pubblicazioni, obbligatorie non, previste dal dec. legisl. 33/2013, tenendo conto delle esenzioni introdotte dalle LL.RR. 10/2014 e 16/2016 per il territorio della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol.

Le criticità emerse sono state prese in carico e si è provveduto alla loro risoluzione.

Le pubblicazioni di cui alla “Griglia” ANAC di rilevazione per l’anno 2022 non hanno presentato particolari criticità. Di ciò è stato dato conto nella “Scheda” e nella “Attestazione” del RPCT.

L’analisi di cui sopra proseguirà per tutto l’anno 2023 con sempre maggiore accuratezza.

I documenti pubblicati sono in formato “aperto” e non risulta l’applicazione di filtri di deindicizzazione per i motori di ricerca.

Nel triennio 2023-2025 sarà posta particolare attenzione agli accessi civici semplice e generalizzato (art. 5, comma primo e secondo, del dec. legisl. 33/2013) in modo da verificare se gli accessi ricevuti siano frutto di carenze di pubblicazione. Ciò vale, soprattutto, per l’accesso di cui al comma primo dell’art. 5 del dec. legisl. 33/2013.

	<p>Questa Amministrazione considera la “trasparenza” come elemento fondamentale per la creazione di “valore pubblico” e considera le pubblicazioni non come mero adempimento formale ma come effettivo strumento di comunicazione con la popolazione di riferimento. Ciò, in coerenza con quanto indicato da ANAC nel PNA dell’anno 2022.</p> <p>Tutte le azioni programmate in materia di “trasparenza” devono tenere conto delle disponibilità finanziarie ed organizzative della Comunità.</p> <p>Come indicato nella “relazione annuale RPCT”, la carenza di personale da dedicare agli onerosi adempimenti previsti dal dec. legisl. 33/2013, costituisce un limite alla corretta azione di questa Amministrazione. Ciò nonostante, la Comunità Comprensoriale Burgraviato produrrà, comunque, il massimo sforzo per adeguarsi agli obblighi normativi.</p> <p>Ruolo fondamentale per ottimizzare le pubblicazioni nel triennio 2023-2025 sarà svolto dal sempre maggiore impiego di strumenti informatici che creano automatismi nelle pubblicazioni.</p> <p>La regolarità e correttezza delle pubblicazioni da parte dei singoli Uffici costituisce elemento di valutazione della “performance” dei soggetti interessati e le mancate pubblicazioni influiranno sulla valutazione finale dei soggetti interessati.</p> <p>La materia della “trasparenza” non può prescindere dal rispetto della “protezione dei dati personali”.</p> <p>Nell’effettuare le pubblicazioni questa Amministrazione si attiene a quanto indicato nelle Linee Guida 243 del 15 maggio 2014 dell’Autorità Garante per la Protezione dei dati personali. Inoltre, la correttezza delle pubblicazioni con riferimento al Regolamento UE 679/2016 è costantemente monitorata dal Responsabile della Protezione dei dati personali – DPO di questa Comunità, il quale, produce report annuali di verifica.</p>		
--	---	--	--

Comunità Comprensoriale di BURGRAVIATO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	<p>La struttura organizzativa della Comunità Comprensoriale Burgraviato, in armonia con i principi stabiliti dallo statuto dell'ente, fermo restando il principio di separazione della sfera politica da quella di gestione amministrativa, si articola in ripartizioni, servizi, unità organizzative e strutture di staff.</p> <p>Ripartizioni: sono strutture organizzative alle quali è preposto un/a dirigente (direttore/direttrice di ripartizione), ad eccezione della Ripartizione V per la quale sono previsti due dirigenti. Da esse dipendono gerarchicamente i rispettivi servizi e le unità organizzative.</p> <p>Servizi: sono strutture organizzative di livello intermedio con almeno quattro collaboratori, direttamente sottoposte al/la direttore/direttrice di ripartizione, con compiti di gestione e di supporto al raggiungimento di specifici obiettivi in campi di attività precisamente delimitati. I responsabili dei servizi non sono dirigenti e devono essere inquadrati almeno in VIII, VII o VI (in questo caso con almeno quattro anni di servizio) qualifica funzionale.</p> <p>Unità organizzative: individuabili all'interno dei servizi secondo criteri di razionale suddivisione dei compiti ed in armonia con i principi di flessibilità e di snellimento delle procedure amministrative.</p> <p>Staff: sono strutture organizzative che fanno riferimento direttamente al Segretario Generale o al/la dirigente per il necessario coordinamento con le altre strutture.</p>	SI	SI

	<p>I Ripartizione - AMMINISTRAZIONE GENERALE II Ripartizione - SERVIZIO FINANZIARIO III Ripartizione - SERVIZI AMBIENTALI E MOBILITÀ IV Ripartizione - SERVIZI TECNICI V Ripartizione - SERVIZI SOCIALI</p> <p>Il coordinamento di tutti i settori è attribuito al/la segretario/segretaria generale, il/la quale ai sensi del vigente statuto della Comunità Comprensoriale è il funzionario più elevato di grado e dirige il personale dipendente. Le sue funzioni sono equiparate a quelle di un segretario comunale ai sensi della vigente normativa regionale.</p> <p>Ciascun dipendente della Comunità Comprensoriale è inquadrato in una qualifica funzionale e in un profilo professionale secondo il vigente accordo di comparto ed in conformità con la vigente pianta organica. Nel rispetto dei contenuti del profilo professionale il dipendente è assegnato a una posizione di lavoro cui corrispondono specifici compiti e mansioni secondo quanto previsto dalla declaratoria della qualifica di inquadramento. Nel rispetto delle norme contrattuali e delle effettive capacità professionali del dipendente la posizione di lavoro assegnata può essere modificata in ogni momento. Ciascun dipendente risponde direttamente della validità delle prestazioni sviluppate nell'ambito della posizione di lavoro assegnata</p> <p>La pianta organica e le relative modifiche, è deliberata dal consiglio comprensoriale. I posti previsti nella pianta organica della Comunità Comprensoriale sono indicati unicamente secondo la loro assegnazione alle singole ripartizioni e secondo la suddivisione per qualifiche funzionali e relativi profili professionali</p>		
--	---	--	--

	<p>La Comunità Comprensoriale disciplina con apposito regolamento la dotazione organica del personale e l'organizzazione degli uffici in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità. Nel rispetto della dotazione organica complessiva la giunta comprensoriale o il dirigente delegato ha facoltà di deliberare la trasformazione dei posti previsti in pianta organica da posti a tempo pieno in posti a tempo parziale e viceversa. La trasformazione persegue scopi di funzionalità, flessibilità ed economicità di gestione ed avviene nel rispetto delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro e la ripartizione dei posti secondo la consistenza dei gruppi linguistici presenti nel territorio della Comunità Comprensoriale.</p> <p>Mediante specifica deliberazione della giunta comprensoriale, avuto riguardo della complessità delle competenze assegnate, nell'ambito delle singole ripartizioni vengono, altresì, attribuite le funzioni dirigenziali. A ciascuna delle ripartizioni I, II, III e IV è assegnato un massimo di una unità, mentre alla ripartizione V è assegnato un numero massimo di due unità, la cui nomina è deliberata in conformità con le vigenti norme regolamentari e statutarie.</p> <p>I dirigenti esplicano le proprie funzioni secondo i principi generali che regolano i compiti della dirigenza nell'ambito delle pubbliche amministrazioni al fine di garantire piena concordanza dell'azione delle strutture con gli obiettivi e le scelte degli organi istituzionali. Spettano comunque in generale ai dirigenti i compiti di gestione amministrativa non riservati agli organi elettivi, compresi quelli che comportano l'adozione di atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno.</p>		
--	---	--	--

	<p>Nell'ambito delle proprie competenze il personale dirigenziale opera mediante determinazione, e comunicazioni. Gli atti ed i procedimenti di competenza dirigenziale o dei responsabili del procedimento sono soggetti ad avocazione nei casi di accertata inefficienza, protratta inattività, violazione di prescrizioni normative ovvero per ragioni di opportunità debitamente motivate. In questi casi il Segretario Generale, dispone l'assegnazione del procedimento con contestuale attribuzione ad altro/a dirigente. E' riservata inoltre alla competenza del Segretario Generale l'adozione di tutti i provvedimenti non riservati alla competenza dei dirigenti e comunque in ogni caso in loro assenza</p> <p>La stessa Giunta comprensoriale su parere conforme del funzionario dirigente della ripartizione o - in mancanza o in caso di impedimento di questi - del segretario generale può attribuire incarichi di responsabile di servizio e/o nominare responsabili di unità organizzative in conformità con quanto previsto dai vigenti accordi di comparto. Salva la normativa vigente, con il dipendente cui viene attribuita una carica direttiva ovvero la responsabilità di una unità organizzativa viene stipulato un apposito contratto contenente l'indicazione del servizio o dell'unità operativa assegnata, la durata dell'incarico conferito, gli obiettivi prefissi. Vengono inoltre indicati gli eventuali atti di rilevanza esterna la cui competenza venga fatta rientrare nei compiti delle cariche direttive e/o dei responsabili di unità organizzative.</p> <p>Per quanto concerne gli aspetti retributivi connessi sia con le funzioni dirigenziali che con gli incarichi di preposizione a singole strutture intermedie, l'attribuzione avviene in conformità con la vigente disciplina contrattuale riferita alle diverse posizioni.</p>		
--	---	--	--

	<p>Il dirigente della ripartizione rispettivamente del settore a lui attribuito, ovvero il dipendente con incarico di responsabile di servizio o il responsabile dell'unità organizzativa, ciascuno all'interno del proprio ambito di competenza, con proprio ordine di servizio, modificabile ove necessario, individua i responsabili del procedimento fra i dipendenti dei servizi a lui sottoposti avuto riguardo della qualifica rivestita nonché dei compiti assegnati agli stessi.</p> <p>Al dipendente di cui al precedente punto 8 spetta il controllo interno sulle attività svolte e sul raggiungimento degli obiettivi prefissi con riferimento al proprio ambito di competenza (performance).</p> <p>Il/la responsabile unico/unica del procedimento viene nominato/nominata annualmente con il piano esecutivo di gestione. In casi particolari la giunta comprensoriale può nominare il RUP in persona diversa.</p>		
--	--	--	--

3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>In materia di Lavoro Agile la normativa è in continua evoluzione. Nella redazione del presente documento si è tenuto conto delle previsioni contenute nell'art, 1, comma 306, della L. 29 dicembre 2022 n° 197 (legge di bilancio) e nelle indicazioni del Ministero della Salute per il caso in cui dovesse ripresentarsi un'emergenza sanitaria Covid19."</p> <p>Con deliberazione della giunta comprensoriale no. 190 di data 02.09.2021 è stato preso atto dell'accordo decentrato sul telelavoro firmato dal presidente della Comunità Comprensoriale Burgraviato e dai/dalle delegati/delegate sindacali.</p> <p>Le relative domande, redatte su apposita modulistica, devono essere presentate entro il 31 luglio di ogni anno al servizio amministrazione del personale unitamente al parere del/la dirigente o responsabile di servizio. Il parere positivo del/la dirigente o responsabile di servizio è presupposto per l'inserimento in graduatoria. In caso di numero di domande inferiore, le relative domande possono essere accolte anche se presentate successivamente al 31 luglio rispettando l'ordine cronologico di presentazione.</p> <p>Il servizio amministrazione del personale provvederà alla formazione di una graduatoria provvisoria, suddivisa per ripartizioni, che verrà poi inoltrata alla Giunta Comprensoriale per la relativa approvazione.</p>	SI	SI
--	---	-----------	-----------

	<p>Il ricorso al telelavoro è subordinato alla redazione ed approvazione di un progetto nel quale devono essere indicati: gli obiettivi</p> <ul style="list-style-type: none">• le attività interessate• le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto• le modalità d'effettuazione ed i rapporti con i collaboratori ed il superiore• i tempi e le modalità di realizzazione• i criteri di verifica e d'aggiornamento• le modificazioni organizzative• i costi e i benefici diretti e indiretti <p>Il progetto è approvato dalla Segretaria generale previo parere positivo del dirigente o del responsabile del servizio Al fine di assicurare la migliore organizzazione del servizio, con il dipendente verrà stipulato apposito contratto individuale di assegnazione al telelavoro nel quale dovrà essere indicato:</p> <ul style="list-style-type: none">• la durata• Il luogo di erogazione della prestazione• le attrezzature informatiche, concesse al/alla telelavoratore/trice in comodato gratuito;• la regolarizzazione degli oneri relativi all'utilizzo delle apparecchiature informatiche• la frequenza dei rientri presso la sede di lavoro• l'orario di lavoro e le fasce di reperibilità <p>L'accesso al telelavoro è privilegiato nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hanno assoluta priorità i/le lavoratori/trici invalidi (46% o più alte) e le altre categorie protette• Distanza chilometrica dal posto di lavoro;• Lavoratori/trici con figli di età inferiore a 14 anni conviventi		
--	--	--	--

Comunità Comprensoriale di BURGRAVIATO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale	<p>Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale illustra i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente; • Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori: • capacità di assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; • stima del trend delle cessazioni, sulla base dei pensionamenti; • stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni o internalizzazioni o a potenziamento, dismissione di Servizi, attività, funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi. 	SI	SI

Comunità Comprensoriale di BURGRAVIATO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
	<p>La Comunità Comprensoriale di BURGRAVIATO ritiene di fondamentale importanza strategica la formazione dei propri dipendenti.</p> <p>Nel triennio 2023-2025 è prevista l'erogazione di corsi di formazione nelle seguenti aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protezione dei dati personali; • Prevenzione della corruzione e amministrazione trasparente; • Sicurezza sul lavoro; • Materia di appalti; • Settore servizi sociali; 		

Comunità Comprensoriale di BURGRAVIATO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
4. MONITORAGGIO	<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”; • secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”; • su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance. <p>Per l’anno corrente e per i successivi, il monitoraggio integrato del PIAO sarà effettuato secondo i criteri indicate nella seguente tabella riepilogativa.</p> <p>Si precisa, inoltre, che anche la protezione dei dati personali viene costantemente monitorata sia dalle funzioni interne all’Amministrazione sia attraverso audit annuali a cura del Responsabile della Protezione dei dati personali – DPO.</p>	SI	NO

Tabella riepilogativa per il monitoraggio integrato del PIAO:

SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D. Lgs. n. 267/2000 e del regolamento sui "Controlli interni" di ciascun Ente	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo
2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	Periodico
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno
	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024

Allegati:

- deliberazione di giunta n. 328/2022: approvazione del piano esecutivo di gestione 2023 – 2025
- linee guida “Whistleblower”
- catalogo dei rischi del piano anticorruzione 2023 – 2025
- codice di comportamento approvato con deliberazione di giunta 361/2022
- pianta organica della Comunità Comprensoriale Burgraviato
- accordo decentrato per il telelavoro nella Comunità Comprensoriale Burgraviato
- fabbisogno del personale
- parte strategica del documento di programmazione 2023-2025