



COMUNITA DELLE GIUDICARIE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

D.L. 09.06.2021 n. 80 (art. 6)

L.R. 20.12.2021 n. 7 (art. 4)

INDICE

Sommario

INDICE	2
Sommario	2
INTRODUZIONE	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1. 1 Dati relativi alla geolocalizzazione ed al territorio	6
1. 2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione	8
QUADRO DELLE CONDIZIONI INTERNE ALL'ENTE: Parametri economici	9
2. SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	13
2. 1 Valore pubblico.....	13
2. 1.1 Benessere e sostenibilità	15
2. 2 Performance	18
2. 3 Rischi corruttivi e trasparenza	20
2. 3.1 Analisi del contesto esterno	22
2. 3.2 Analisi del contesto interno	30
2. 3.3 Principi generali applicati nella costruzione della sottosezione.	33
2. 3.4 Mappatura dei processi.	35
2. 3.5 Valutazione e trattamento del rischio.....	36
2. 3.6 Misure di carattere generale.....	45
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	53
3. 1 Struttura organizzativa	53
3. 2 Organizzazione del lavoro agile	54
3. 3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	55
3. 4 Formazione del personale	65
4. MONITORAGGIO	66

INTRODUZIONE

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento 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 ovvero di 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.

La Comunità delle Giudicarie rientra negli Enti con più di 50 dipendenti.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE:

COMUNITA' DELLE GIUDICARIE

INDIRIZZO:

VIA PADRE GNESOTTI 2 – CAP 38079 – TIONE DI TRENTO (TN)

SITO WEB ISTITUZIONALE:

www.comunitadellegiudicarie.it

TELEFONO:

0465/339555

EMAIL:

info@comunitadellegiudicarie.it

PEC:

c.giudicarie@legalmail.it

CODICE FISCALE:

95017360223

PARTITA IVA:

02148200229

RAPPRESENTANTE LEGALE: dott. Giorgio Butterini

Organi: Comitato esecutivo, Consiglio dei Sindaci ed Assemblea per la pianificazione lo sviluppo – composizione e competenze:

<https://www.comunitadellegiudicarie.it/La-Comunita/Gli-organi-politici>

1. 1 Dati relativi alla geolocalizzazione ed al territorio

Il territorio delle Giudicarie costituisce un'entità geograficamente e storicamente definita del Trentino sud-occidentale. Gli elementi naturali e la collocazione geografica, ma anche la storia vissuta insieme hanno dato alla popolazione giudicariense una chiara identità culturale.

Al loro interno le Giudicarie sono storicamente suddivise nelle Giudicarie Esteriori o Citeriori ad est, e nelle Giudicarie Interiori o Ulteriori ad ovest; le prime si identificano nei tre altopiani del Banale, del Bleggio e del Lomaso, mentre le seconde si suddividono nei tre solchi vallivi glaciali della Val Rendena a nord, della Busa di Tione al centro e delle Valli di Bono e del Chiese a sud. Nel suo insieme si tratta di un territorio prettamente montano, morfologicamente accidentato, che racchiude gli alti bacini imbriferi dei fiumi Sarca e Chiese, vi spiccano i gruppi granitici dell'Adamello e della Presanella ed il gruppo dolomitico del Brenta. In pochi chilometri si passa dai 3.000 metri di quota delle alte cime a nord, ai 400 metri delle Terme di Comano ad est e del lago d'Idro a sud.

La superficie del territorio della Comunità è in gran parte ricoperta da folto manto boschivo, in preponderanza formato da selve di conifere d'alto pregio; notevole la presenza dell'improduttivo (rocce e ghiacciai), mentre risulta piuttosto limitata la parte agricola (campi, prati e pascoli). Le Giudicarie sono composte da oltre cento nuclei abitati, la maggior parte dei quali sorge nel fondovalle, lungo le rive della Sarca e del Chiese, ma non mancano i paesini in quota, retaggio di una civiltà che traeva sostentamento dall'utilizzazione dei boschi e dall'allevamento. Nei tre centri maggiori (Storo, Tione e Pinzolo) si concentra il 30% della popolazione residente nella Comunità. In un territorio montano e accidentato come quello delle Giudicarie, periferico e lontano dai maggiori centri amministrativi e commerciali, assume importanza strategica la rete delle comunicazioni e delle interconnessioni tra una zona e l'altra. La rete stradale ha il suo punto di snodo a Tione, che rappresenta il centro della Comunità ed è spartiacque delle tre direzioni: verso Trento, verso Brescia e verso Madonna di Campiglio.

Nel corso del tempo la società giudicariense si è organizzata come una comunità diffusa, caratterizzata da servizi e strutture in grado di garantire un'ampia autosufficienza e di dare risposte adeguate ai principali bisogni della popolazione: i servizi socio-sanitari con la presenza di un ospedale e di diverse case di riposo, le attività educative e formative di ogni ordine e grado fino alle scuole professionali e superiori, gli uffici periferici dello Stato e della Provincia, le strutture per la sicurezza del territorio. Questi soggetti, in collaborazione con gli Enti Locali, dai Comuni alle ASUC, dai Bacini Imbriferi Montani (B.I.M.) al Parco Naturale Adamello Brenta ed al Comprensorio prima ed alla Comunità di Valle poi, hanno saputo garantire una crescita costante nella qualità della vita che oggi può essere ritenuta in linea con il resto del territorio provinciale.

La cultura dominante mescola gli aspetti della cultura di montagna, che da secoli anima la vita dei Giudicariensi, ai tratti della modernità trasmessi dai mezzi di comunicazione e dai flussi turistici. Ne deriva un certo affievolimento dei valori tradizionali legati alla famiglia, alla solidarietà diffusa, alla cultura del lavoro ed all'amore per la propria terra, che un tempo plasmavano la vita di tutti, per far posto a logiche diversificate e talora frammentate che ampliano comunque le opzioni ed accrescono le possibilità di confronto, specie nelle giovani generazioni. Le tematiche ora accennate sono aggravate dall'evoluzione del quadro demografico che in pochi decenni ha visto il passaggio da fenomeni di emigrazione verso stati europei ed extraeuropei a crescenti flussi di immigrazione di stranieri

provenienti da varie parti del mondo, con nuove problematiche di accoglienza, integrazione sociale e confronto culturale.

Sul piano economico la struttura produttiva ha ormai trovato un suo equilibrio di medio periodo con vocazioni distinte fra le zone: la Valle del Chiese con prevalente tessuto artigianale ed industriale, la Busa di Tione con la presenza dei servizi pubblici di carattere comprensoriale e lo sviluppo del terziario al servizio delle imprese e dei cittadini, la Val Rendena a netta prevalenza turistica e le Giudicarie Esteriori con un felice incontro fra l'agricoltura ed il turismo termale.

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione

Analisi demografica.

La Comunità ha come finalità lo sviluppo sociale, economico e culturale della popolazione e del suo territorio, assicurando ai cittadini, singoli o associati, prestazioni e servizi adeguati. Sembra quindi importante partire da una breve analisi demografica per sviluppare poi le diverse tematiche e descrivere i campi d'azione di competenza.

Movimento della popolazione residente nell'anno 2021, per Comunità di Valle e comune

Comuni	Popolazione residente al 1.1.2021	Nati vivi	Morti	Saldo naturale	Iscritti	Cancel- lati	Saldo mi- gratorio	Saldo altre variazioni	Retti- fica cen- suaria	Popola- zione re- sidente al 1.1.2022
Bleggio Superiore	1.516	14	18	-4	52	34	18	-1	5	1.534
Bocenago	396	5	6	-1	16	12	4	-	1	400
Bondone	639	1	6	-5	20	11	9	-	-	643
Borgo Chiese	1.963	17	30	-13	39	37	2	-	2	1.954
Borgo Lares	707	4	10	-6	33	13	20	-1	-	720
Caderzone Terme	681	6	2	4	39	23	16	-2	1	700
Carisolo	950	6	6	-	37	39	-2	-	-	948
Castel Condino	219	1	2	-1	8	2	6	-	-	224
Comano Terme	2.895	17	24	-7	107	82	25	-3	3	2.913
Fiavè	1.055	4	14	-10	47	27	20	-1	4	1.068
Giustino	749	10	4	6	15	29	-14	-	-	741
Massimeno	144	-	2	-2	6	4	2	-	-	144
Pelugo	390	4	4	-	24	18	6	-	-	396
Pieve di Bono-Prezzo	1.430	4	19	-15	42	30	12	-1	2	1.428
Pinzolo	3.150	22	37	-15	113	87	26	-1	-99	3.061
Porte di Rendena	1.752	12	19	-7	82	39	43	-	-6	1.782
San Lorenzo Dorsino	1.554	17	15	2	36	32	4	-	12	1.572
Sella Giudicarie	2.894	31	29	2	50	59	-9	-2	7	2.892
Spiazzo	1.244	8	17	-9	50	39	11	-	-	1.246
Stenico	1.178	8	12	-4	28	45	-17	-3	4	1.158
Storo	4.534	31	41	-10	91	100	-9	-2	10	4.523
Strembo	609	7	5	2	17	24	-7	-3	-	601
Tione di Trento	3.665	26	36	-10	141	147	-6	-2	5	3.652
Tre Ville	1.404	11	6	5	49	70	-21	-3	-20	1.365
Valdaone	1.141	5	7	-2	19	12	7	-	3	1.149
Comunità di Valle	36.859	271	371	-100	1.161	1.015	146	-25	-66	36.814

Fonte Ispat

QUADRO DELLE CONDIZIONI INTERNE ALL'ENTE: Parametri economici

Di seguito si riportano una serie di dati riferiti alle gestioni passate e all'esercizio in corso, che possono essere utilizzati per valutare l'attività dell'ente; con particolare riferimento ai principali indicatori di bilancio relativi alle entrate.

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE (percentuale)		
		2023	2024	2025
1 Rigidità strutturale di bilancio				
1.1 Incidenza spese rigide (disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	[Disavanzo iscritto in spesa + Stanziamenti di competenza (Macroaggregati 1.1 'Redditi di lavoro dipendente' + 1.7 'Interessi passivi' + Titolo 4 'Rimborso prestiti' + 'IRAP' [pdc U.1.02.01.01] - FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1)] / (Stanziamenti di competenza dei primi tre titoli delle Entrate e trasferimenti in conto capitale per ripiano disavanzi pregressi)	0,14	0,14	0,14
2 Entrate correnti				
2.1 Indicatore di realizzazione delle previsioni di competenza concernenti le entrate correnti	Media accertamenti primi tre titoli di entrata nei tre esercizi precedenti / Stanziamenti di competenza dei primi tre titoli delle 'Entrate correnti'	0,86	0,87	0,88
2.2 Indicatore di realizzazione delle previsioni di cassa corrente	Media incassi primi tre titoli di entrata nei tre esercizi precedenti / Stanziamenti di cassa dei primi tre titoli delle 'Entrate correnti'	0,26		
2.3 Indicatore di realizzazione delle previsioni di competenza concernenti le entrate proprie	Media accertamenti nei tre esercizi precedenti (pdc E.1.01.00.00.000 'Tributi' - 'Compartecipazioni di tributi' E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 'Entrate extratributarie') / Stanziamenti di competenza dei primi tre titoli delle 'Entrate correnti'	0,40	0,40	0,40
2.4 Indicatore di realizzazione delle previsioni di cassa concernenti le entrate proprie	Media incassi nei tre esercizi precedenti (pdc E.1.01.00.00.000 'Tributi' - 'Compartecipazioni di tributi' E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 'Entrate extratributarie') / Stanziamenti di cassa dei primi tre titoli delle 'Entrate correnti'	0,09		
3 Spesa di personale				
3.1 Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente (Indicatore di equilibrio economico-finanziario)	Stanziamenti di competenza (Macroaggregato 1.1 + IRAP (pdc 1.02.01.01) - FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1) / Stanziamenti di	0,15	0,14	0,14

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE (percentuale)		
		2023	2024	2025
3 Spesa di personale				
	competenza (Spesa corrente - FCDE corrente - FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1)			
3.2 Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale Indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro.	Stanziamenti di competenza (pdc 1.01.01.004 + 1.01.01.008 'indennità' e altri compensi al personale a tempo indeterminato e determinato' + pdc 1.01.01.003 + 1.01.01.007 'straordinario al personale a tempo indeterminato e determinato' + FPV in uscita concernente il Macroaggregato 1.1 - FPV di entrata concernente il Macroaggregato 1.1) / Stanziamenti di competenza (Macroaggregato 1.1 + pdc 1.02.01.01 'IRAP' - FPV di entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1)	0,01	0,01	0,01
3.3 Incidenza della spesa di personale con forme di contratto flessibile Indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile)	Stanziamenti di competenza (pdc U.1.03.02.010 'Consulenze' + pdc U.1.03.02.12 'lavoro flessibile/LSU/Lavoro interinale') / Stanziamenti di competenza (Macroaggregato 1.1 'Redditi di lavoro dipendente' + pdc U.1.02.01.01 'IRAP' + FPV in uscita concernente il Macroaggregato 1.1 - FPV in entrata concernente il Macroaggregato 1.1)	0,16	0,17	0,17
3.4 Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	Stanziamenti di competenza (Macroaggregato 1.1 + IRAP [pdc 1.02.01.01] - FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1) / popolazione residente (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)	845,66	814,47	792,85

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE (percentuale)		
		2023	2024	2025
4 Esternalizzazione dei servizi				
4.1 Indicatore di esternalizzazione dei servizi	Stanziamenti di competenza (pdc U.1.03.02.15.000 'Contratti di servizio pubblico' + pdc U.1.04.03.01.000 'Trasferimenti correnti a imprese controllate' + pdc U.1.04.03.02.000 'Trasferimenti correnti a altre imprese partecipate') al netto del relativo FPV di spesa / (Totale stanziamenti di competenza spese Titolo I al netto del FPV)	0,65	0,66	0,66
5 Interessi passivi				
5.1 Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti (che ne costituiscono la fonte di copertura)	Stanziamenti di competenza Macroaggregato 1.7 'Interessi passivi' / Stanziamenti di competenza primi tre titoli ("Entrate correnti")	0,00	0,00	0,00
5.2 Incidenza degli interessi sulle anticipazioni sul totale degli interessi passivi	Stanziamenti di competenza voce del piano dei conti finanziario U.1.07.06.04.000 'Interessi passivi su anticipazioni di tesoreria' / Stanziamenti di competenza Macroaggregato 1.7 'Interessi passivi'	1,00	1,00	1,00
5.3 Incidenza degli interessi di mora sul totale degli interessi passivi	Stanziamenti di competenza voce del piano dei conti finanziario U.1.07.06.02.000 'Interessi di mora' / Stanziamenti di competenza Macroaggregato 1.7 'Interessi passivi'	0,00	0,00	0,00
6 Investimenti				
6.1 Incidenza investimenti su spesa corrente e in conto capitale	Totale stanziamento di competenza Macroaggregati 2.2 + 2.3 al netto dei relativi FPV / Totale stanziamento di competenza titolo 1° e 2° della spesa al netto del FPV	0,44	0,05	0,05
6.2 Investimenti diretti procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	Stanziamenti di competenza Macroaggregato 2.2 'Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni' al netto del relativo FPV / popolazione residente (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)	1.331,27	32,97	32,97
6.3 Contributi agli investimenti procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale)	Stanziamenti di competenza Macroaggregato 2.3 'Contributi agli investimenti' al netto del relativo FPV / popolazione residente (al	3.307,91	281,54	271,68

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE (percentuale)		
		2023	2024	2025
6 Investimenti				
	1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)			
6.4 Investimenti complessivi procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	Totale stanziamenti di competenza per Macroaggregati 2.2 'Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni' e 2.3 'Contributi agli investimenti' al netto dei relativi FPV/ popolazione residente (al 1° gennaio dell' esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell' ultimo anno disponibile)	4.639,18	314,51	304,65
6.5 Quota investimenti complessivi finanziati dal risparmio corrente	Margine corrente di competenza / Stanziamenti di competenza (Macroaggregato 2.2 'Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni' + Macroaggregato 2.3 'Contributi agli investimenti')	0,06	-0,10	-0,10
6.6 Quota investimenti complessivi finanziati dal saldo positivo delle partite finanziarie	Saldo positivo di competenza delle partite finanziarie / Stanziamenti di competenza (Macroaggregato 2.2 'Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni' + Macroaggregato 2.3 'Contributi agli investimenti')	0,00	0,00	0,00
6.7 Quota investimenti complessivi finanziati da debito	Stanziamenti di competenza (Titolo 6 'Accensione di prestiti' - Categoria 6.02.02 'Anticipazioni' - Categoria 6.03.03 'Accensione prestiti a seguito di escussione di garanzie' - Accensioni di prestiti da rinegoziazioni) / Stanziamenti di competenza (Macroaggregato 2.2 'Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni' + Macroaggregato 2.3 'Contributi agli investimenti')	0,00	0,00	0,00
7 Debiti non finanziari				
7.1 Indicatore di smaltimento debiti commerciali	Stanziamiento di cassa (Macroaggregati 1.3 'Acquisto di beni e servizi' + 2.2 'Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni') / Stanziamenti di competenza e residui, al netto dei relativi FPV (Macroaggregati 1.3 'Acquisto di beni e servizi' + 2.2 'Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni')	0,93		

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE (percentuale)		
		2023	2024	2025
7 Debiti non finanziari				
7.2 Indicatore di smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche	Stanziamiento di cassa [Trasferimenti correnti a Amministrazioni Pubbliche (U.1.04.01.00.000) + Trasferimenti di tributi (U.1.05.00.00.000) + Fondi perequativi (U.1.06.00.00.000) + Contributi agli investimenti a Amministrazioni pubbliche (U.2.03.01.00.000) + Altri trasferimenti in conto capitale (U.2.04.01.00.000 + U.2.04.11.00.000 + U.2.04.16.00.000 + U.2.04.21.00.000)] / Stanziamenti di competenza e residui al netto dei relativi FPV dei [Trasferimenti correnti a Amministrazioni Pubbliche (U.1.04.01.00.000) + Trasferimenti di tributi (U.1.05.00.00.000) + Fondi perequativi (U.1.06.00.00.000) + Contributi agli investimenti a Amministrazioni pubbliche (U.2.03.01.00.000) + Altri trasferimenti in conto capitale (U.2.04.01.00.000 + U.2.04.11.00.000 + U.2.04.16.00.000 + U.2.04.21.00.000)]	0,18		
8 Debiti finanziari				
8.1 Incidenza estinzioni debiti finanziari	Totale competenza Titolo 4 / Debito da finanziamento al 31/12 dell'esercizio precedente	1,03	1,03	1,03
8.2 Sostenibilita' debiti finanziari	Stanziamiento di competenza [1.7 'Interessi passivi' - 'Interessi di mora' (U.1.07.06.02.000) - 'Interessi per anticipazioni prestiti' (U.1.07.06.04.000)] + Titolo 4 della spesa - [Entrate categoria 4.02.06 'Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti da amministrazioni pubbliche' + 'Trasferimenti in conto capitale per assunzione di debiti dell'amministrazione da parte di amministrazioni pubbliche' (E.4.03.01.00.000) + 'Trasferimenti in conto capitale da parte di amministrazioni pubbliche per cancellazione di debiti dell'amministrazione' (E.4.03.04.00.000)] / Stanziamenti di competenza titoli 1, 2 e 3	0,00	0,00	0,00

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE (percentuale)		
		2023	2024	2025
8 Debiti finanziari				
	delle entrate			
8.3 Indebitamento procapite (in valore assoluto)	Debito da finanziamento al 31/12 / popolazione residente (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)	15,77		
9 Composizione avanzo di amministrazione presunto dell'esercizio precedente				
9.1 Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo presunto	Quota libera di parte corrente dell'avanzo presunto / Avanzo di amministrazione presunto	0,00		
9.2 Incidenza quota libera in c/capitale nell'avanzo presunto	Quota libera in conto capitale dell'avanzo presunto / Avanzo di amministrazione presunto	0,00		
9.3 Incidenza quota accantonata nell'avanzo presunto	Quota accantonata dell'avanzo presunto / Avanzo di amministrazione presunto	0,00		
9.4 Incidenza quota vincolata nell'avanzo presunto	Quota vincolata dell'avanzo presunto / Avanzo di amministrazione presunto	0,00		
10 Disavanzo di amministrazione presunto dell'esercizio precedente				
10.1 Quota disavanzo che si prevede di ripianare nell'esercizio	Disavanzo iscritto in spesa del bilancio di previsione / Totale disavanzo di amministrazione di cui alla lettera E dell'allegato riguardante il risultato di amministrazione presunto			
10.2 Sostenibilità patrimoniale del disavanzo presunto	Totale disavanzo di amministrazione di cui alla lettera E dell'allegato riguardante il risultato di amministrazione presunto / Patrimonio netto			
10.3 Sostenibilità disavanzo a carico dell'esercizio	Disavanzo iscritto in spesa del bilancio di previsione / (Competenza dei titoli 1, 2 e 3 delle entrate e trasferimenti in conto capitale per ripiano disavanzi pregressi)	0,00		

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE (percentuale)		
		2023	2024	2025
11 Fondo pluriennale vincolato				
11.1 Utilizzo del FPV	(Fondo pluriennale vincolato corrente e capitale iscritto in entrata del bilancio - Quota del fondo pluriennale vincolato non destinata ad essere utilizzata nel corso dell'esercizio e rinviata agli esercizi successivi) / Fondo pluriennale vincolato corrente e capitale iscritto in entrata nel bilancio			
12 Partite di giro e conto terzi				
12.1 Incidenza partite di giro e conto terzi in entrata	Totale stanziamenti di competenza per Entrate per conto terzi e partite di giro / Totale stanziamenti di competenza per i primi tre titoli di entrata (al netto delle operazioni riguardanti la gestione della cassa vincolata)	0,13	0,13	0,13
12.2 Incidenza partite di giro e conto terzi in uscita	Totale stanziamenti di competenza per Uscite per conto terzi e partite di giro / Totale stanziamenti di competenza del titolo I della spesa (al netto delle operazioni riguardanti la gestione della cassa vincolata)	0,13	0,13	0,13

2. SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2. 1 Valore pubblico

In questa sottosezione, vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con il DUP 2023-2025, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Vengono evidenziate le politiche dell'ente in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile. Vengono descritte, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Per Valore Pubblico in senso stretto si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale ma anche ambientale e/o socio-sanitario dei cittadini creato da un Ente pubblico rispetto ad una base di partenza.

Il Valore Pubblico può essere identificato con una o più dimensioni di impatto (es: socio-occupazionale, economica, ambientale, sanitaria, ecc.) che possono essere sinergici ma pure in conflitto tra di loro oppure possono favorire uno sviluppo economico sostenibile assicurando un presidio anche ad altri aspetti di rilievo per i cittadini. Quando il VP produce un insieme equilibrato di impatti sulle varie dimensioni del benessere dei cittadini e imprese interessati dalla politica e dai servizi e quindi non solo su una dimensione rispetto o a discapito di altre, determinano un compromesso migliorativo delle diverse prospettive di benessere rispetto alla base di partenza.

Un Ente genera Valore Pubblico prevedendo strategie capaci di produrre impatti sulle diverse dimensioni di benessere dei cittadini e imprese migliorativi rispetto alle condizioni di partenza. Per poter far questo è necessaria una analisi di contesto interno ed esterno del territorio.

Per poter avviare questo processo è necessario partire dall'attività di Programmazione strategica dell'Ente che corrisponde al mandato del Presidente, che si traduce nella Programmazione strategica prevista nel DUP 2023-2025 e dalle relative Missioni e Programmi. Successivamente vengono focalizzati gli Obiettivi annuali, affidati alle singole strutture interne della Comunità, come indicati nella sezione specifica del PIAO

per arrivare 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 dalla Comunità e dalle sue Strutture Organizzative sia per il 2023 che per assicurare il Trend Pluriennale di mantenimento del livello qualitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato rispetto alla base di partenza predefinita.

In questa parte sono riassunte le priorità che la Comunità intende raggiungere.

Per ogni priorità strategica sarà richiamata la situazione iniziale (baseline), sarà 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 della Comunità è legato alle priorità strategiche contenute nelle Missioni e Programmi del DUP. Fra queste c'è il mantenimento, e se 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 della Provincia Autonoma di Trento.

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 deficiarietà strutturale di bilancio.

Valore Pubblico: Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023-2025 è stato approvato con delibera del Consiglio dei Sindaci n. 5 del 23/02/2023.

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 6  2 in Goal 11  1 in Goal 16 

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal

Un 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

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 incoerenza 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 traspa-

renza 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. Tutto ciò declinato secondo quanto previsto dall'Ordinamento Regionale.

In assenza di apposito regolamento e con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, 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. Nel D.U.P. 2023-2025 gli obiettivi sono stati suddivisi in:

- **Obiettivi strategici:** sono quelli di mandato dell'Amministrazione che vengono sottoposti a verifica annuale in sede di approvazione del DUP e di rendiconto della gestione. Questi obiettivi sono stati individuati nella sezione Valore Pubblico del presente documento.
- **Obiettivi operativi o di performance:** sono obiettivi dell'anno finalizzati a realizzare gli obiettivi strategici ovvero a mantenere e migliorare la performance gestionale relativamente ai servizi e alle funzioni svolte dall'Ente in relazione alla programmazione. Questi sono accompagnati da un valore numerico, teso a rappresentare l'importanza per l'Amministrazione.

Performance: Si allegano le schede relative agli obiettivi strategici e gestionali, con particolare riferimento all'annualità corrente, allegata 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 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:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se 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;
- 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;
- 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);
- 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;
- Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Generale ed è stato nominato con nota del Presidente prot. n. 3848 del 6 aprile 2022. Il Codice di Comportamento dell'Ente è stato aggiornato con decreto del Presidente n. 43 del 20 dicembre 2022.

Si allegano le schede relative alla mappatura dei processi (Tabella 1), alla valutazione (Tabella 2) e trattamento del rischio (Tabella 3) del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2023-2025 (Allegato 2).

2. 3.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione è chiamata 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 Trento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui l'Amministrazione è sottoposta consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

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, concentrandosi, in particolare, sugli ultimi anni.

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".

In esito a tale esame, si ritengono condivisibili le conclusioni tratte, in particolare, dalla relazione del Presidente della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti dell'anno 2020, che qui si riprendono: "il sostrato amministrativo della Provincia di Trento resta sostanzialmente sano ed i fenomeni di mala gestione restano relegati nella loro episodicità ma, soprattutto, non assurgono mai a prodotto esponenziale di diffuse illegalità e di una cultura del saccheggio della Pubblica Amministrazione che, purtroppo caratterizza altre realtà."

Per quanto riguarda il 2021, sembra rilevante citare il seguente passo della Relazione del Presidente f.f. della Sezione giurisdizionale– Udiienza d'inaugurazione dell'Anno Giudiziario 2021- ove si dice che: "Occorre precisare che nel 2020 si è mantenuto costante l'incremento del contenzioso in materia di responsabilità amministrativa registrato nell'anno precedente, confermando una tendenza ormai invariata, con un consistente aumento dei danni contestati. Come lo scorso anno, occorre tuttavia precisare che il numero dei giudizi di responsabilità trattati non è, di per sé, emblematico di alcun deterioramento nell'azione delle Amministrazioni che operano nell'ambito della Provincia Autonoma di Trento, ma solo effetto di un incremento dell'attività della Procura Regionale. Le importanti decisioni adottate, nei vari ambiti della pubblica amministrazione, hanno impegnato il Collegio nell'esame di interessanti ed attuali questioni ed argomenti di spiccato interesse giuridico, tanto processuale quanto sostanziale".

A sua volta, il Procuratore regionale della Corte dei Conti, nella relazione d'inaugurazione dell'anno giudiziario 2021, pur parlando di "un contesto territoriale trentino caratterizzato, in radice, da principi di onestà ed efficacia", ha evidenziato delle criticità in materia di incarichi esterni e di violazione delle regole di evidenza pubblica, materie queste cui il Procuratore ha dedicato la propria attenzione sottolineandone le criticità con espressioni che non possono lasciare indifferenti, evidenziando anche il danno all'immagine che l'infedele prestazione del servizio arreca alla Pubblica amministrazione. Il Procuratore ha parlato di dispregio del pubblico decoro, di risorse distribuite in base al puro e semplice

arbitrio, talvolta in un contesto di personale prepotenza, della conseguente necessità di sanzionare odiosi favoritismi effettuati non di rado a vantaggio di parenti, amici e sodali. Nel settore contrattuale ha sottolineato che “continuano purtroppo a registrarsi casi in cui vari soggetti (Amministratori locali, ma anche soggetti in rapporto di convenzione con la P.A.T., in particolare nel settore della pubblica istruzione), in dispregio al pubblico decoro prima ancora che a elementari principi ordinamentali legati all’incompatibilità e al conflitto di interessi, hanno proceduto a diretti affidamenti contrattuali a sé stessi o a propri congiunti”. Sul tema degli affidamenti, precisa il Procuratore, che si “intende proseguire nella verifica degli affidamenti contrattuali diretti in linea con la specifica esigenza di tutelare le finanze pubbliche, nel rispetto dell’oculatazza della spesa e di sanzionare odiosi favoritismi, non di rado a vantaggio di parenti, amici e sodali dei vertici della medesima Amministrazione interessata. La scrupolosa osservanza delle regole del codice dei contratti pubblici e delle procedure di evidenza pubblica non solo implica la protezione delle risorse del Pubblico Erario, ma la difesa di tutti i cittadini (in particolare, in questo contesto, di Aziende che vengono illegittimamente estromesse dal confronto concorrenziale per effetto di condotte colpevoli di funzionari e Amministratori). A ben vedere, la difesa dei principi della concorrenza in materia di contrattualistica pubblica corrisponde (oltre che a fondamentali canoni) a precisi termini etici: tutti devono essere posti in grado di lavorare e produrre, non soltanto coloro che possono godere di illegittimi favoritismi”.

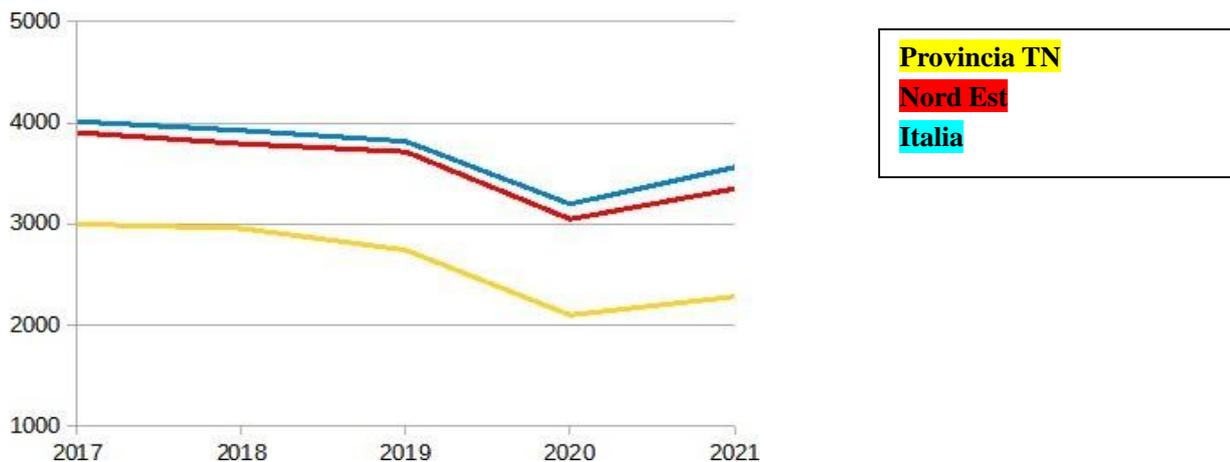
Utile riportare alcune considerazioni tratte dalla relazione presentata dal Procuratore regionale della Corte dei Conti nell’anno 2022, secondo cui “la gestione delle ingentissime risorse per il ristoro pandemico e la ripresa post pandemica esige non solo un’azione repressiva a valle della gestione e, 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.

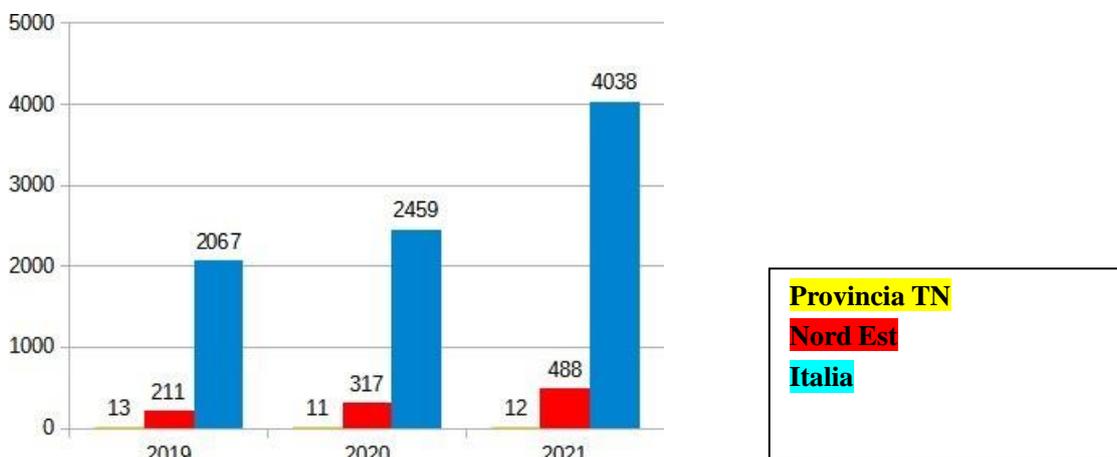
Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Confronto tra Italia, Nord Est e Provincia di Trento. Tassi ogni 100.000 abitanti. Periodo 2017-2021.

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.

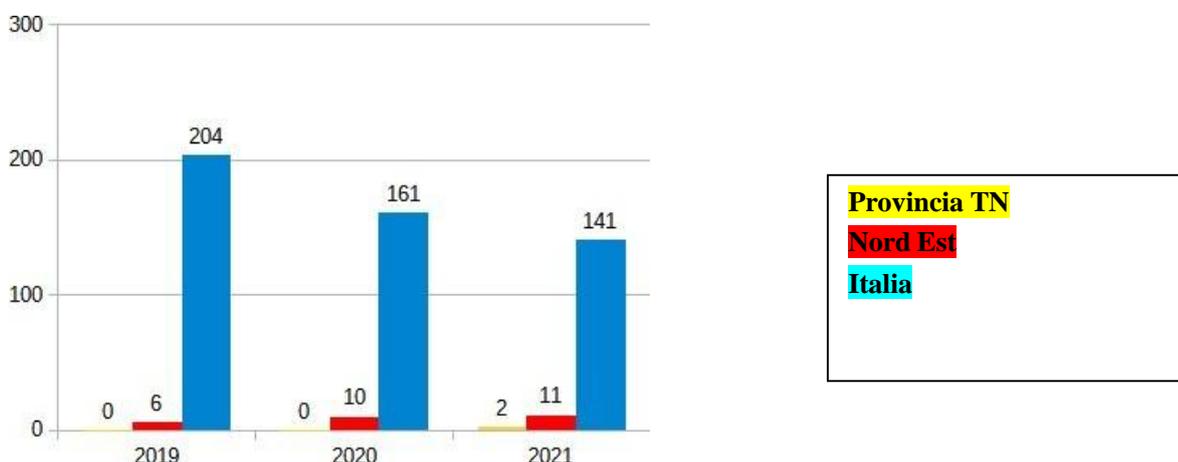
Numero reati contro la pubblica amministrazione (peculato, malversazione, concussione, corruzione, omissione o rifiuto di atti di ufficio, abuso di ufficio) denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Confronto tra Italia, Nord Est e Provincia di Trento. Periodo 2019-2021. Fonte: elaborazione 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



Sempre in esito all'analisi del contesto esterno, occorre riportare che una parte importante delle risorse assegnate alla Comunità, sono impiegate nell'erogazione di servizi relativi alla competenza strategica dell'Ente, quali il sociale, la raccolta e smaltimento dei rifiuti ed il servizio di mensa scolastica. In tutti questi settori, gli uffici gestiscono le procedure tramite il rispetto della normativa, all'insegna della massima trasparenza. Tuttavia, in alcune occasioni, tale normativa può generare situazioni di limitata concorrenza tra le imprese e quindi, di riflesso, un'indebita pressione sull'Ente, che deve comunque garantire la continuità del servizio. Il tutto aggravato dalla posizione geografica "periferica" dell'Ente, quindi scarsamente appetibile dal mercato. In particolare, nelle attività gestite dal Servizio Sociale, si opera tramite accreditamento dei fornitori nei confronti della Provincia Autonoma di Trento, nel rispetto del catalogo dei servizi socio assistenziali e secondo quanto previsto dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 1655 e dal D.P.P. 9 aprile 2018, n. 3-78/Leg.. In un recente appalto, ovvero quello relativo al Servizio di Assistenza Domiciliare, si sono evidenziate pressioni esterne per una sospensione della procedura, peraltro basate su considerazioni errate, richieste di incremento della base di gara, anche queste di natura strumentale, sempre in pendenza della procedura e con successiva mancanza di offerte (si vedano gli articoli del 9 e 10 giugno 2023). Tale considerazione è anche avvalorata dalla differenza tra gli importi a base di gara, nel SAD, di contesti quali Trento e Rovereto, regolarmente aggiudicate, rispetto a quelli più periferici, dove le imprese operano con ridotta concorrenza. Di tali evenienze è stato dato debito riscontro alla Provincia Autonoma di Trento, titolare della competenza normativa.

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.

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

La L.P. 16.06.2006 n. 3 e ss. mm. ("Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino"), nel ridisegnare il nuovo assetto istituzionale in provincia di Trento, ha previsto, tra i vari aspetti, l'istituzione di un nuovo ente, la Comunità, definendola come ente pubblico costituito dai Comuni appartenenti al medesimo territorio per l'esercizio in forma associata obbligatoria di funzioni amministrative, compiti ed attività trasferiti dalla Provincia ai Comuni, nonché per l'esercizio in forma associata di funzioni amministrative, compiti ed attività volontariamente trasferiti dai Comuni.

Il Presidente della Provincia ha adottato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 8, comma 13, della L.P. 16.06.2006 n. 3 e ss. mm., il decreto n. 203 di data 22 dicembre 2009, con il quale sono stati disposti il trasferimento alla Comunità delle Giudicarie delle funzioni già esercitate dal Comprensorio delle Giudicarie a titolo di delega dalla Provincia nonché la contestuale soppressione del Comprensorio stesso, con decorrenza dal 1° gennaio 2010. Con la L.P. 13.11.2014, n. 12, è stata modificata la L.P. 16.06.2006 n. 3, rivedendo le competenze e le modalità di elezione degli Organi della Comunità.

Con la L.P. 7/2022 è stata approvata un'ulteriore riforma. La normativa ora prevede un più stretto collegamento con i Comuni, tramite il Consiglio dei Sindaci e la presenza del Comitato Esecutivo, con ruolo consultivo a favore del Presidente, designato quale Organo esecutivo.

Tali articoli prevedono quanto segue:

art. 15 comma 1 "Sono organi della Comunità: a) il Consiglio dei Sindaci; b) il Presidente; c) l'Assemblea per la pianificazione urbanistica e lo sviluppo";

art. 16 comma 1 "Il Consiglio dei Sindaci è formato dal Presidente e dai Sindaci dei comuni appartenenti alla Comunità. Il Consiglio è organo d'indirizzo e controllo. Il Consiglio dei Sindaci approva i bilanci, i regolamenti e i programmi della Comunità; individua gli indirizzi generali e ne cura l'attuazione; adotta ogni altro atto sottopostogli dal presidente; esercita le altre funzioni attribuitegli dallo statuto";

art. 17 comma 2 "Il Presidente è nominato dal Consiglio dei Sindaci, che lo sceglie fra i propri componenti o tra i consiglieri comunali dei comuni compresi nel territorio della Comunità, entro novanta giorni dal termine del mandato del presidente uscente. Fino alla nomina del presidente svolge le funzioni di presidente il sindaco del comune con la maggiore consistenza demografica fra quelli che compongono il consiglio dei sindaci";

art. 17 comma 3: “Il Presidente può inoltre essere scelto tra i cittadini iscritti nelle liste elettorali di qualsiasi comune della Repubblica, da almeno quattro quinti, arrotondati all'unità superiore, dei componenti del Consiglio dei Sindaci. In questo caso si applicano le cause di ineleggibilità e di incompatibilità di cui agli articoli 78, 79 e 80 della legge regionale n. 2 del 2018”.

Il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, prevede, in relazione all'assetto organizzativo dell'ente, le seguenti articolazioni:

Servizio Segreteria ed istruzione;
Servizio Finanziario;
Servizio Tecnico;
Servizio Igiene ambientale;
Servizio Socio – assistenziale.

L'organigramma completo ed aggiornato è disponibile all'indirizzo:
<https://www.comunitadellegiudicarie.it/La-Comunita/Servizi-ed-Uffici/Organigramma/Organigramma>

La Comunità gestisce altre funzioni e servizi delegati dai Comuni del territorio in virtù di specifiche deleghe quali la TARI e la raccolta dei rifiuti.

La Comunità, in quanto capofila di questi servizi sovra comunali, ricomprende nel presente piano tutti i rischi e tutte le azioni relative all'intero processo reso anche a favore dei Comuni del territorio. Alcuni di questi servizi vengono gestiti direttamente dall'Ente mediante personale alle proprie dipendenze, mentre altri mediante affidamento a soggetti terzi, ovvero mediante affido a società partecipate.

Per l'analisi dettagliata della strutturazione organica si veda quanto riportato nella sezione relativa all' Organizzazione e capitale umano.

Nell'ultimo triennio l'organico ha subito notevoli cambiamenti a seguito del collocamento in quiescenza di una parte del personale dipendente, sostituito con personale neo assunto. Questo cambiamento ha consentito di poter rivedere i processi interni e le relative competenze attribuite alle strutture, applicando inoltre il principio di rotazione del personale previsto dalla normativa.

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto di tutti gli elementi di conoscenza sopra evidenziati relativi al contesto territoriale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Ente, per garantire correttezza e imparzialità dell'azione pubblica.

Le indagini di contesto evidenziano una ridotta probabilità che si verifichino rischi corruttivi, in quanto il fenomeno della corruzione in Trentino è piuttosto contenuto, tuttavia esiste la percezione che vadano adottate misure per prevenire l'infiltrazione da parte della criminalità organizzata.

Si da atto che 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 (whistleblowing) e da soggetti esterni all'amministrazione suscettibili di assumere rilevanza in relazione al verificarsi di fatti corruttivi;
- è stato attivato un contenzioso che ha coinvolto l'amministrazione dell'Ente.

2. 3.3 Principi generali applicati nella costruzione della sottosezione.

Nel percorso di costruzione della presente sezione, si è proceduto come segue:

- a) il coinvolgimento dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione della sezione del Piano; tale attività – che non sostituisce ma integra la opportuna formazione rispetto alle finalità e agli strumenti dalla sezione stessa - è stata il punto di partenza per la definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali esigenze dell'Amministrazione;
- b) la rilevazione delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni ex post dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) anche già adottate, oltre all'indicazione delle misure che, attualmente non presenti, si prevede di adottare in futuro. Si è in tal modo costruito un Piano che, valorizzando il percorso virtuoso già intrapreso, mette a sistema quanto già positivamente sperimentato purché coerente con le finalità della sezione del Piano;
- c) L'impegno a recepire le eventuali osservazioni dei portatori di interessi sui contenuti delle misure adottate nelle aree a maggior rischio di comportamenti non integri, per poter arricchire l'approccio con l'essenziale punto di vista dei cittadini fruitori dei servizi, e nel contempo rendere consapevoli gli interessati degli sforzi messi in campo dall'organizzazione per rafforzare e sostenere l'integrità e trasparenza dei comportamenti dei propri operatori a tutti i livelli;
- d) la sinergia con quanto già realizzato o in realizzazione nell'ambito della trasparenza;
- e) la previsione e l'adozione di specifiche attività di formazione, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione e trasparenza dell'amministrazione, ai responsabili amministrativi competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, legate all'acquisizione delle technicalità necessarie alla progettazione, realizzazione e manutenzione del presente PTPCT, ed anche potenziando aree legate alle specifiche competenze tecniche dei soggetti sopra indicati;
- f) l'attività di monitoraggio dei PTPCT (approvati secondo la normativa in vigore) precedenti. In tale contesto occorre tuttavia notare che diverse delle azioni ipotizzate sono state eseguite solo in parte, a causa delle numerose competenze ed attività assegnate al Segretario ed ai Responsabili. In tale contesto si reputa opportuno effettuare un'attenta riprogrammazione delle stesse, implementando nel contempo le strategie organizzative e di monitoraggio con l'obiettivo di realizzare pienamente quanto previsto nel piano;

- g) la continuità con le azioni intraprese con i precedenti Piani Triennali di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, approvati secondo la normativa prevista in precedenza..

In coerenza con l'importanza della condivisione delle finalità e del metodo di costruzione della sezione del Piano, si è provveduto alla sensibilizzazione e al coinvolgimento dei Responsabili, definendo in quella sede le attività da includere. Poiché la parte Politica dell'Ente (oggi Presidente) si riserva la competenza di adottare determinati atti amministrativi in adesione ai modelli organizzativi previsti dall'art. 5 del C.E.L. approvato con la L.R. 2/2018), la sua partecipazione a questo processo è doverosa oltre che strategica, sia in termini di indirizzo politico – amministrativo che di condivisione dei principi di sana ed integra gestione della cosa pubblica.

2. 3.4 Mappatura dei processi.

Secondo le indicazioni vigenti, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

La mappatura dei processi si articola in 3 fasi:

- 1) identificazione;
- 2) descrizione;
- 3) rappresentazione.

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase. L'ANAC ribadisce che i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio. Il risultato atteso della prima fase della mappatura è iniziare l'identificazione dell'elenco dei processi dall'amministrazione, completandolo nell'arco di vigenza del presente piano, anche in relazione alle nuove analisi che si effettueranno sull'assetto organizzativo. Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
- contratti pubblici;
- acquisizione e gestione del personale;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso;
- governo del territorio;
- gestione dei rifiuti;
- pianificazione urbanistica;
- altri servizi.

Nell'attività di mappatura, in particolare alla voce altri servizi, sono state effettuate delle personalizzazioni per rendere maggiormente calzante il presente piano in relazione alle specificità dell'Ente. La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva

della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali, per quanto possibile. I processi, poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti e, infine, è stato registrato il Servizio responsabile del processo stesso. Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità" (PNA 2019), seppur la mappatura di cui all'allegato appaia comprensiva dei principali processi riferibili all'ente, sarà necessario implementarla per addivenire all'individuazione di ulteriori processi dell'ente.

2. 3.5 Valutazione e trattamento del rischio.

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene "identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)".

Tale "macro-fase" si compone di tre (sub) fasi:

- identificazione;
- analisi;
- ponderazione.

Identificazione del rischi.

Nella fase di identificazione degli "eventi rischiosi" l'obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo. Secondo l'ANAC, "questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione". Per individuare gli "eventi rischiosi" è necessario: definire l'oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli nella sezione del Piano. L'oggetto di analisi è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. Dopo la "mappatura", l'oggetto di analisi può essere: l'intero processo; ovvero le singole attività che compongono ciascun processo. Secondo l'Autorità, "Tenendo conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, l'oggetto di analisi può essere definito con livelli di analiticità e, dunque, di qualità progressivamente crescenti". L'ANAC ritiene che, in ogni caso, il livello minimo di analisi per l'identificazione dei rischi debba essere rappresentato almeno dal "processo". In tal caso, i processi rappresentativi dell'attività dell'amministrazione "non sono ulteriormente disaggregati in attività". Tale impostazione metodologica è conforme al principio della "gradualità".

L'Autorità consente che l'analisi non sia svolta per singole attività anche per i "processi in cui, a seguito di adeguate e rigorose valutazioni già svolte nei precedenti PTPCT, il

rischio corruttivo [sia] stato ritenuto basso e per i quali non si siano manifestati, nel frattempo, fatti o situazioni indicative di qualche forma di criticità". Al contrario, per i processi che abbiano registrato rischi corruttivi elevati, l'identificazione del rischio sarà "sviluppata con un maggior livello di dettaglio, individuando come oggetto di analisi, le singole attività del processo". Data la dimensione organizzativa dell'ente, si è svolta l'analisi per singoli "processi" (senza scomporre gli stessi in "attività").

Per identificare gli eventi rischiosi sono state applicate principalmente le metodologie seguenti:

- in primo luogo, per quanto possibile, la partecipazione degli stessi funzionari Responsabili dei Servizi, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità;
- quindi, i risultati dell'analisi del contesto;
- le risultanze della mappatura;
- l'analisi di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato in altre amministrazioni o enti simili.

Una volta individuati gli eventi rischiosi, questi devono essere formalizzati e documentati nella sezione del Piano. Il risultato è indicato nell'allegato 2 - tabella 1 "Mappatura dei processi ed individuazione dei rischi".

Successivamente è necessario passare alla fase di analisi del rischio.

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi:

- 1) comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione;
- 2) stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

1) Fattori abilitanti

L'analisi è volta a comprendere i "fattori abilitanti" la corruzione, quindi i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell'aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, "cause" dei fenomeni di malaffare). Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro:

- assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

2) Stima del livello di rischio

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi. Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT. Secondo l'ANAC, l'analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di "prudenza" poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione". L'analisi si sviluppa secondo le sub-fasi seguenti: scegliere l'approccio valutativo; individuare i criteri di valutazione; rilevare i dati e le informazioni; formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato. Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure un mix tra i due.

Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici. Secondo l'ANAC, "considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza".

Criteri di valutazione: l'ANAC ritiene che "i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti". Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione. In forza del principio di "gradualità", tenendo conto della dimensione organizzativa, delle conoscenze e delle risorse, gli indicatori possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti. L'Autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, anche ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione (PNA 2019, Allegato n. 1).

Pertanto, alla luce di quanto sopra, si è deciso di ampliare il numero degli indicatori, suddividendoli in indicatori di probabilità ed indicatori di impatto, come segue:

Indicatori di probabilità

1 discrezionalità; focalizza il grado di discrezionalità nella attività svolte o negli atti

prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposte immediate all'emergenza;

2 coerenza operativa; coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso;

3 rilevanza degli interessi esterni, quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo;

4 livello di opacità del processo, misurato attraverso solleciti scritti del RPCT per la pubblicazione dei dati, dalle richieste di accesso, dai rilievi in sede di controllo, ecc;

5 presenza di eventi sentinella, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi, anche in Enti di simili dimensioni, oppure procedimenti contro il dipendente in questione;

6 livello di attuazione delle misure del PTPCT desunte dal monitoraggio;

7 segnalazione e reclami, pervenute con riferimento al processo;

8 presenza di rilievi a seguito dei controlli interni;

9 capacità dell'Ente di far fronte alle carenze organizzative nei ruoli di responsabilità.

Indicatori di impatto

1 impatto sull'immagine dell'Ente (anche potenziale e su Enti di dimensione e consistenza simile);

2 impatto in termini di contenzioso;

3 impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio;

4 danno generato (anche potenziale).

Misurazione del rischio: in questa fase, per ogni oggetto di analisi si è proceduto alla misurazione degli indicatori di rischio. L'ANAC sostiene che sarebbe "opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi". Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. "Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte" (PNA 2019, Allegato n. 1, pag. 30). Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto). L'ANAC, quindi, raccomanda quanto segue:

- qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, "si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio";
- evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario "far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico".

In ogni caso, vige il principio per cui "ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte". Pertanto, come da PNA, l'analisi

della presente sezione del piano è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata la scala ordinale suggerita dal PNA (basso, medio, alto). Ogni indicatore è stato valutato con Basso, Medio e Alto. L'indagine qualitativa è stata condotta per prevalenza, con indicazione della valutazione complessiva.

L'esito dell'analisi è contenuto nell'allegato 2 - tabella 2 "Analisi e valutazione qualitativa dei rischi".

Rilevazione dei dati e delle informazioni: la rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio, di cui al paragrafo precedente, è stata coordinata dal RPCT. Il PNA prevede che le informazioni possano essere "rilevate da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati", oppure attraverso modalità di autovalutazione da parte dei Responsabili dei Servizi coinvolti nello svolgimento del processo. Qualora si applichi l'autovalutazione, il RPCT deve vagliare le stime dei Responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza". Le valutazioni devono essere suffragate dalla "motivazione del giudizio espresso", fornite di "evidenze a supporto" e sostenute da "dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi" (Allegato n. 1, Par. 4.2, pag. 29). L'ANAC ha suggerito i seguenti "dati oggettivi":

- i dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, fermo restando che le fattispecie da considerare sono le sentenze definitive, i procedimenti in corso, le citazioni a giudizio relativi a: reati contro la PA; falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e 640-bis CP); procedimenti per responsabilità contabile; ricorsi in tema di affidamento di contratti);
- le segnalazioni pervenute: whistleblowing o altre modalità, reclami, indagini di customer satisfaction, ecc.;
- ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (ad esempio: rassegne stampa, ecc.).

Infine, l'Autorità ha suggerito di "programmare adeguatamente l'attività di rilevazione e, laddove sia possibile, consiglia "di avvalersi di strumenti e soluzioni informatiche idonee a facilitare la rilevazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni necessarie".

Ponderazione del rischio: è l'ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio. Scopo della ponderazione è quello di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione" (Allegato n. 1, Par. 4.3, pag. 31). Nella fase di ponderazione si stabiliscono: le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio; le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. "La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti". Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di "rischio residuo"

che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate. L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata. Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e "procedere in ordine via via decrescente", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

In questa fase si è ritenuto di assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio più elevato procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale.

Trattamento del rischio: è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase, si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere "generali" o "specifiche".

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione. Le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici. L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il "cuore" del PTPCT. Tutte le attività fin qui effettuate sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure che rappresentano, quindi, la parte fondamentale del PTPCT. È pur vero tuttavia che, in assenza di un'adeguata analisi propedeutica, l'attività di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione può rivelarsi inadeguata.

In conclusione, il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si:

- 1) individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1);
- 2) programmano le modalità della loro attuazione (fase 2).

1) Individuazione delle misure idonee a prevenire il rischio corruttivo.

La prima fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. In questa fase, dunque, l'amministrazione è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti. L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi (e

attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinata a tali rischi.

Il PNA suggerisce le misure seguenti, che possono essere applicate sia come "generali" che come "specifiche":

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

A titolo esemplificativo, una misura di trasparenza può essere programmata come misure "generale" o come misura "specifiche":

- è generale quando insiste trasversalmente sull'organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del D.Lgs. 33/2013);
- è, invece, di tipo specifico, se in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza rilevati tramite l'analisi del rischio trovando, ad esempio, modalità per rendere più trasparenti particolari processi prima "opachi" e maggiormente fruibili informazioni sugli stessi.

Con riferimento alle principali categorie di misure, l'ANAC ritiene particolarmente importanti quelle relative alla semplificazione e sensibilizzazione interna (promozione di etica pubblica) in quanto, ad oggi, ancora poco utilizzate. La semplificazione, in particolare, è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara, tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino e colui che ha la responsabilità del processo.

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

1- presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione: al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario occorre identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le

motivazioni;

2- capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio: l'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo);

3- sostenibilità economica e organizzativa delle misure: l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni; se fosse ignorato quest'aspetto, la sezione del piano finirebbe per essere poco realistico; pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni e precisamente a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace; b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;

4- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione: l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative, per questa ragione, la presente sezione del Piano dovrebbe contenere un n. significativo di misure, in maniera tale da consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singola amministrazione.

Come nelle fasi precedenti, anche l'individuazione delle misure deve avvenire con il coinvolgimento della struttura organizzativa, recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), ma anche promuovendo opportuni canali di ascolto degli stakeholder.

2) Programmazione delle modalità dell'attuazione delle misure idonee a prevenire il rischio corruttivo

La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione. La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale della presente sezione del Piano, in assenza del quale la stessa risulterebbe priva dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5, lett. a) della legge 190/2012. La programmazione delle misure consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a sé stessa. Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

- fasi o modalità di attuazione della misura: laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento

di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;

- tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi: la misura deve essere scadenzata nel tempo; ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;
- responsabilità connesse all'attuazione della misura: in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;
- indicatori di monitoraggio e valori attesi: al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

Secondo l'ANAC, tenuto conto dell'impatto organizzativo, l'identificazione e la programmazione delle misure devono avvenire con il più ampio coinvolgimento dei soggetti cui spetta la responsabilità della loro attuazione, anche al fine di individuare le modalità più adeguate in tal senso.

La fase di cui sopra è riassunta nella tabella allegato 2 – tabella 3 “Misure di prevenzione”.

2. 3.6 Misure di carattere generale.

Formazione. Al fine di massimizzare l'impatto delle previsioni contenute nel presente documento, anche per l'anno in corso, in continuità con quanto già operato negli anni precedenti, si effettuerà un'attività di informazione/formazione sui contenuti rivolta a tutti i dipendenti. Grazie alla collaborazione progettuale del Consorzio dei Comuni, si terranno interventi formativi obbligatori per il personale sulle tematiche della trasparenza, dell'integrità, sia dal punto di vista della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nella sezione del Piano che dal punto di vista valoriale, in modo da accrescere la consapevolezza del senso etico nell'agire quotidiano nell'organizzazione e nei rapporti con l'utenza. Tale obiettivo assume valore strategico in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, secondo quanto indicato nel PNA.

Rotazione. Rispetto a quanto auspicato dalla normativa in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione ordinaria del personale addetto alle aree a rischio, si rileva la materiale impossibilità di procedere in tal senso alla luce dell'esiguità della propria dotazione organica e della specificità dei compiti assegnati ai vari operatori, in particolar modo ai Responsabili dei vari servizi. Si impegna pertanto a valutare nel medio periodo la possibilità di rinforzare i processi a rischio attraverso:

1. ulteriori specifici interventi formativi
2. una parziale fungibilità, laddove possibile, degli addetti nei processi a contatto con l'utenza
3. il rinforzo dell'attività di controllo così come evidenziata nello specifico nelle azioni messe in campo nella seconda parte del presente Piano; tale attività sarà affiancata da una messa a regime ed integrazione dei controlli già presenti all'interno dell'Ente, come auspicato dall'Anac con il PNA 2019, assumendo quindi valore di obiettivo strategico.

Si deve tuttavia evidenziare che, nel periodo 2016/2019 sono stati sostituiti tre Responsabili dei Servizi su un totale di 5 Servizi, a causa dei pensionamenti.

Per quanto riguarda l'istituto della rotazione straordinaria, previsto dall'art.16, co. 1, lett. 1-quater) del D.Lgs. n.165/2001, si tratta di una misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. ANAC con deliberazione n.215/2019 ha adottato le linee guida di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art.16, comma 1, lett. I-quater del D.Lgs. 165 del 2001. Tale norma dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali "provvedono al monitoraggio delle attività svolte nell'ufficio a cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Da tale disposizione si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare ad altro servizio il personale sospettato di condotte di natura corruttiva che abbiano o meno rilevanza penale. Questa è una misura non sanzionatoria, dal carattere eventuale e cautelare e tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare, siano attivate le

idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo, al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione. Nel merito si demanda al citato provvedimento di ANAC per ogni ulteriore approfondimento. Nella Comunità delle Giudicarie non vi sono figure dirigenziali, ma incaricati di P.O. ed il Segretario appartiene ad altro Ente ed esplica le sue funzioni tramite una convenzione. Dal momento che la norma non specifica quali sono le condotte di tipo corruttivo, l'Ente ritiene di recepire le indicazioni impartite da ANAC con la deliberazione n. 2015/2019, in cui, al punto 3.3, vengono citati i reati che presuppongono l'applicazione della rotazione. Inoltre, con l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotta corruttiva" di cui all'art.16, co.1 lett. L-quater del D.Lgs. 165/2001 si intende che essa sia riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art.335 c.p.p., in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale. Nel caso in cui si verifichi una condotta riconducibile a tali fattispecie, la Comunità adotterà specifico provvedimento motivato che dispone sull'applicazione di tale istituto non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale. Successivamente sarà avviato il procedimento di rotazione che seguirà all'acquisizione delle informazioni utili a verificare la gravità del fatto. L'istituto della rotazione straordinaria è misura di prevenzione della corruzione per cui vige l'obbligo di immediata trasmissione della comunicazione del Procuratore della Repubblica, da parte degli organi che la ricevono, al RPCT che è tenuto alla vigilanza sulla disciplina dell'istituto in parola. Nel caso in cui l'Amministrazione avvii il procedimento disciplinare per comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva considerate per i reati come sopra indicati, l'Amministrazione della Comunità ritiene giustificato il trasferimento, temporaneo, ad altro ufficio. La misura ha valenza preventiva e non sanzionatoria. I contenuti del provvedimento e l'iter di adozione sono analoghi a quelli sopra indicati.

Trasparenza. Il presente paragrafo è adottato nel rispetto del D. Lgs. n. 33/2013, come modificato con D.Lgs. n. 97/2016. La Regione Trentino Alto Adige ha regolamentato e modificato in parte gli obblighi relativi alla pubblicazione dei dati con la L.R. n.10 del 29.10.2014 e ss.mm.. Alcuni adempimenti di pubblicazione previsti dalla vigente normativa nazionale non sono pertanto applicabili in Regione ai sensi dell'art.1, comma 1, della L.R. n.10/2014 come modificata con L.R.n.16/2016. La specifica degli obblighi di pubblicazione facenti capo alle Comunità del Trentino è quindi definita facendo riferimento a tali disposizioni, alle circolari emesse dalla Regione e dalla Provincia autonoma di Trento, alla corrispondenza intercorsa tra le Comunità, la Provincia autonoma di Trento, la Regione e ANAC. Nella vigente normativa, la trasparenza costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche per la tutela dei diritti civili e sociali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione ed è uno strumento essenziale per assicurare il rispetto dei valori costituzionali d'imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione, così come sanciti dall'art. 97 della Costituzione. Ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 come modificato con D.Lgs. n.97/2016, "la trasparenza costituisce un elemento essenziale per la lotta alla corruzione e all'illegalità": la pubblicazione dei dati e delle informazioni sui siti istituzionali diventa lo snodo centrale per consentire un'effettiva conoscenza dell'azione delle PA e per sollecitare e agevolare la partecipazione dei cittadini all'attività amministrativa. Con il D.Lgs. n.33/2013 è stata quindi sancita una nuova

concezione della trasparenza amministrativa. Le informazioni in possesso delle amministrazioni pubbliche non sono più soltanto accessibili su richiesta dell'interessato (attraverso il tradizionale esercizio del diritto di accesso), ma sono direttamente pubblicate sui siti istituzionali e quindi messe a disposizione di chiunque vi abbia interesse. E' stato introdotto il diritto soggettivo del cittadino a una nuova pretesa informativa, che coincide con la garanzia, accordata a chiunque, di conoscere, fruire gratuitamente, utilizzare e riutilizzare i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria. Pertanto, una volta che l'ordinamento ha qualificato come "pubblico" un determinato documento e/o informazione, qualsiasi soggetto ha il diritto di conoscerlo, indipendentemente dall'esistenza di una particolare legittimazione e ogni amministrazione ha l'obbligo di renderlo pubblico. La trasparenza ha sostanzialmente lo scopo di favorire un'effettiva conoscenza dell'azione delle Pubbliche Amministrazioni e la partecipazione e il controllo dei cittadini. E' un'importante misura per prevenire fenomeni corruttivi e garantire efficacia ed efficienza nell'uso delle risorse pubbliche e nell'erogazione dei servizi. Il principale strumento attraverso cui trova attuazione la disciplina della trasparenza è rappresentato dalla pubblicazione dei dati e delle informazioni sui siti istituzionali. Ogni Amministrazione ha quindi l'obbligo di pubblicare in apposita pagina del sito web istituzionale denominata "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" i dati, i documenti, gli atti e le informazioni che sono indicati nel D.Lgs. 33/2003, come modificato con il D.Lgs 97/2016 (che ha semplificato, ridotto, razionalizzato, precisato, nonché introdotto nuovi obblighi di pubblicazione). Per rimediare a inadempienze nella pubblicazione dei dati, la normativa prevede lo strumento dell'Accesso civico, in base al quale ogni cittadino può richiedere i dati non pubblicati, non aggiornati o senza requisiti di qualità. Il D.Lgs. 97/2016 ha introdotto, accanto all'accesso civico semplice, una nuova forma di accesso civico ai dati e ai documenti pubblici denominata Accesso civico generalizzato, in base alla quale chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, può accedere a tutti i dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, nel rispetto di alcuni limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti, stabiliti nell'art.5-bis del D.Lgs. 33/2013 e derivanti dal segreto di Stato (art.24 Legge n.241/1990). Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato diventano quindi misure di garanzia per la trasparenza. Si pongono come istituti ancora più favorevoli al cittadino per cui, per certi aspetti, anche "prevalenti" rispetto all'accesso documentale disciplinato dalla L. n.241/90 e ss.mm. laddove, chiaramente si tratti di dati comuni e non di dati sensibili o super sensibili. La Comunità delle Giudicarie aggiorna costantemente le informazioni pubblicate in Amministrazione Trasparente. L'Ente ha ridefinito funzioni e responsabilità del personale dipendente per garantire una tempestiva e competente/qualificata pubblicazione dei dati, dando attuazione agli obiettivi strategici e gestionali, previsti negli strumenti di programmazione. Ad ogni Responsabile di settore è stata data la responsabilità di pubblicare e aggiornare i dati di propria competenza. Le informazioni sono convogliate in un unico ufficio del Servizio Segreteria, che garantisce uniformità di azione. La Comunità ha adottato con Delibera del Consiglio n. 9 di data 22 marzo 2018 il regolamento che disciplina il procedimento amministrativo, nel quale vengono regolamentati il diritto di accesso documentale, il diritto di accesso civico semplice e generalizzato, uniformando le

disposizioni e semplificando le informazioni a favore del cittadino. Il regolamento e le procedure di attuazione sono pubblicate nell'apposita sezione del sito web. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione (art. 10, c. 3, d.lgs. n. 33/2013), che deve tradursi in obiettivi organizzativi generali e individuali. L'assenza di tali obiettivi equivale alla mancata redazione dei Piani. Nella presente sezione per la trasparenza e l'integrità, quale parte del Piano di Prevenzione della Corruzione, l'obiettivo prioritario è quello di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Seguendo l'indirizzo di cui all'art.43 del D.Lgs n.33, come modificato con D.Lgs. n.97/2016, e dell'art.1, comma 1, lett. m) della L.R. n.10/2014, il Responsabile della trasparenza è stato individuato nel responsabile anticorruzione. Le funzioni appaiono infatti strettamente connesse. La norma è conforme alla L.R. n.10/2014, come modificata con L.R.n.16/2016. Il Responsabile della trasparenza, individuato nel Segretario della Comunità, collabora con i Responsabili di Settore con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di produzione, elaborazione, pubblicazione e aggiornamento dei dati in Amministrazione Trasparente. Viste le ridotte dimensioni dell'ente locale, il monitoraggio dei dati viene effettuato dal Responsabile della trasparenza con cadenza annuale. Il regime della trasparenza previsto dal d.lgs. n. 33/2013 riconosce il compito di vigilanza interna all'amministrazione in capo al Responsabile per la Trasparenza ed agli OIV (o NdV). L'Aggiornamento 2019 al Piano nazionale anticorruzione ha ribadito la necessità di tenere distinte le funzioni di RPCT e le funzioni di attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. In caso contrario, infatti, il RPCT verrebbe a trovarsi nella condizione di controllore e controllato, in quanto, nella qualità di responsabile della trasparenza è tenuto a svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Amministrazione, mentre nell'esercizio delle altre funzioni è tenuto ad attestare l'assolvimento dei medesimi obblighi. Tuttavia la Comunità delle Giudicarie è priva di OIV o di altro Organismo con funzioni analoghe, in quanto – considerate le ridotte dimensioni dell'ente e l'assenza di figure dirigenziali, oltre al Segretario – l'Amministrazione ha ritenuto di non istituire l'OIV o altro Organismo con funzioni analoghe non sussistendo uno specifico obbligo normativo in tale senso (art. 129 del Codice degli enti locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018 n. 2). La pubblicazione di alcune tipologie di dati, pur costituendo importante strumento di trasparenza, deve rispettare alcuni limiti imposti dall'ordinamento, assicurando l'obbligo di trasparenza e quello di rispetto della privacy e separando le possibili aree di sovrapposizione. Nel PNA 2019, ANAC ha disposto di porre particolare attenzione al rapporto che sussiste tra trasparenza e tutela dei dati personali. L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve pertanto avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a

rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione». In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali. Il sistema gestionale adottato dalla Comunità per la pubblicazione dei dati, segue le indicazioni contenute nella deliberazione n.243 del 15 maggio 2014 adottata dal garante per la protezione dei dati personali, concernente le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati". Detto provvedimento sottolinea che in via preliminare, vanno distinte, considerando il profilo del diverso regime giuridico applicabile, le disposizioni che regolano gli obblighi di pubblicità dell'azione amministrativa per finalità di trasparenza da quelle che regolano forme di pubblicità per finalità diverse, ma in tutti i casi, indipendentemente dalla finalità perseguita laddove la pubblicazione on line di dati, informazioni e documenti comporti un trattamento di dati personali, devono essere opportunamente temperate le esigenze di pubblicità e trasparenza con i diritti e le libertà fondamentali, con particolare alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali (art.2 del Codice). Il sistema gestionale adottato dalla Comunità rispetta inoltre le disposizioni vigenti laddove si dispone che "il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto di diritti e delle libertà fondamentali nonché della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali". A livello locale va ricordata inoltre la norma riportata nell'art.1, comma 3 della L.R. n.10 del 29.10.2014 e ss.mm., la quale dispone che: "La pubblicazione dei documenti, informazioni e dati ai sensi del presente articolo viene effettuata nel rispetto delle norme in materia di tutela della riservatezza dei dati personali. Le amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o non indispensabili ai sensi dell'art.4, comma 4 del decreto nei termini e con le modalità compatibili con l'assetto organizzativo dell'amministrazione". A seguito dell'entrata in vigore del Regolamento europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati, la Comunità ha pertanto avviato un processo di progressivo adeguamento alle nuove disposizioni in conformità alle indicazioni impartite dal Garante medesimo. La Comunità ha ritenuto opportuno aderire al "Servizio di responsabile della protezione dei dati" attivato dal Consorzio dei Comuni Trentini. Con Decreto del Presidente n. 4, dd 7 maggio 2018 ha nominato RPD (Responsabile dei dati personali, ai sensi dell'art.37 del Regolamento UE 2016/679 il Consorzio dei Comuni - dott. Gianni Festi. Il RPD tramite il servizio privacy collabora con il RPCT della Comunità per dare attuazione agli adempimenti, ponendo attenzione a pubblicare i dati con finalità di trasparenza nel rispetto della privacy. Con la consulenza del Servizio Privacy del Consorzio ha dato attuazione agli adempimenti previsti per l'adeguamento alla nuova normativa in materia di privacy. La Comunità ha adottato il Registro dei trattamenti, dando atto che è uno strumento dinamico e che verrà costantemente implementato e perfezionato; ha predisposto la nuova informativa per far conoscere al cittadino come l'Amministrazione intende usare i dati che vengono forniti e le misure di protezione adottate, nonché i diritti di accesso. Ha adottato la procedura per la

violazione dei dati (Data Breach). L'Ente ha definito le proprie misure interne per la gestione della privacy; ha aggiornato le informative e le nomine interne (designati e incaricati) nonché quelle esterne per l'attribuzione delle responsabilità nel trattamento dei dati. Per quanto attiene la nomina dei designati (Responsabili interni), per ogni trattamento inserito nel Registro dei trattamenti è stato nominato quale Responsabile interno il Responsabile di Settore competente, che ha provveduto alla nomina degli incaricati.

Alla luce di quanto sopra gli obiettivi di trasparenza della Comunità delle Giudicarie sono i seguenti:

- Attuare i principi di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità ed efficacia, efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche;
- Migliorare la performance della Pubblica Amministrazione;
- Prevenire fenomeni di corruzione;
- Registro degli accessi;
- Mantenere costantemente aggiornati i dati che devono essere pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

Ad ogni buon fine si specifica in questa sede la distribuzione dei ruoli all'interno della Comunità per il popolamento del sito web istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente, come indicato nell'allegato 3.

Whistleblowing. La Comunità ha aderito al progetto del Consorzio dei Comuni Trentini per l'individuazione di un software opensource per la gestione delle comunicazioni (determina n. 484 del 21 agosto 2019).

Codice di comportamento. Con decreto del Presidente della Comunità n. 43 del 20 dicembre 2022, è stato approvato il nuovo codice di comportamento, nel rispetto delle indicazioni nazionali e provinciali in materia. Tale codice è applicabile non solo da parte dei propri dipendenti, ma anche, laddove compatibili, da parte di tutti i collaboratori dell'Amministrazione, dei titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione. Il codice viene consegnato a ciascun dipendente neo assunto dell'Ente prevedendo specifica clausola nel contratto individuale di lavoro sottoscritto.

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. La disciplina delle ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni di cui al d.lgs. n. 39/2013 è volta a garantire l'esercizio imparziale degli incarichi amministrativi mediante la sottrazione del titolare dell'incarico ai comportamenti che possono provenire da interessi privati o da interessi pubblici; attraverso tale attività si vuole evitare che alcuni incarichi, di cura di interessi pubblici, non possano essere attribuiti a coloro che provengano da situazioni che la legge considera come in grado di comportare delle indebite pressioni sull'esercizio imparziale delle funzioni; mentre, attraverso la disciplina dell'incompatibilità vuole impedire la cura contestuale di interessi pubblici e di interessi privati con essi in conflitto. Il Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) cura che all'interno dell'Ente siano rispettate le disposizioni del d.lgs. n. 39/2013 in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine il RPCT contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al citato

decreto. I soggetti cui devono essere conferiti gli incarichi, contestualmente all'atto di nomina, devono presentare una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità o incompatibilità individuate nel d.gls. n. 39/2013. Il RPCT deve accertare l'ipotesi di insussistenza delle cause di inconfiribilità o incompatibilità che precludono il conferimento dell'incarico, previa attività di verifica sulla completezza e veridicità della dichiarazione in ordine al contenuto e alla sottoscrizione della stessa nei modi previsti dalla legge. Inoltre, a seguito di quanto previsto nell'aggiornamento 2018 al PNA, si sottolinea che nei bandi di gara per la conclusione dei contratti viene chiesto di indicare alle ditte partecipanti eventuali situazioni relative alla causa di incompatibilità successiva (pantouflage) di cui all'articolo 53 del D.lgs. 165/2001. Inoltre, a partire dal 2019 e come previsto dal relativo PTCP, ai dipendenti al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, è chiesto di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma, come suggerito anche da Anac nell'aggiornamento al PNA 2018.

Autorizzabilità attività extraistituzionali. Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extraistituzionali, da parte del dipendente può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. Per tale ragione, il conferimento operato direttamente dall'Amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della Pubblica Amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente. La Comunità delle Giudicarie, per prevenire situazioni di conflitto di interessi che ledono l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa, valuta le richieste di autorizzazione/svolgimento di incarichi ed attività, anche alla luce delle conclusioni del tavolo tecnico esplicitate nel documento contenente "*Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti*" e delle conseguenti indicazioni della Regione T.A.A. esplicitate con circolare n.3/EL del 14 agosto 2014.

Presenza d'atto della presente sezione del Piano. L'Amministrazione ha già predisposto forme di presa d'atto, da parte dei dipendenti, della presente sezione del Piano, sia al momento dell'assunzione sia, durante il servizio.

Rispetto della normativa provinciale, nazionale, europea sulla scelta del contraente. In assenza di precedenti critici, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto puntuale della normativa di dettaglio, anche attraverso l'utilizzo della Centrale di committenza Provinciale, degli strumenti del Commercio elettronico predisposti a livello locale e nazionale e del servizio di consulenza messo a disposizione dal Consorzio dei Comuni Trentini. Inoltre, in ossequio alla normativa provinciale e comunitaria, tutte le procedure di affidamento di contratti pubblici sono espletate mediante la piattaforma telematica messa a disposizione dalla centrale di committenza, assicurando quindi una tracciabilità assoluta di ogni fase.

Rispetto della normativa sulla pianificazione territoriale. In assenza di precedenti critici ed in attesa della riforma istituzionale, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto puntuale della normativa di dettaglio. L'eventuale attività di pianificazione è demandata ad un'Assemblea composta da rappresentanti per ogni Comune facente parte del territorio. Nei piani approvati negli scorsi anni, è stata effettuata una valutazione di tale rischio e sono state previste alcune misure, che in via transitoria si riconfermano nell'apposita scheda.

Obbligo di astensione in caso di conflitti di interessi. Il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare un provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali hanno l'obbligo di astensione nel caso di conflitto di interesse, anche potenziale e in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza"; inoltre per i medesimi soggetti è previsto un dovere di segnalazione della situazione di conflitto di interesse. Si tratta di una misura di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e controinteressati. I dipendenti dell'Ente dovranno segnalare per iscritto l'eventuale potenziale conflitto d'interesse al Responsabile competente, il quale valuterà se la situazione realizza un conflitto idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il Responsabile valuterà la situazione e risponderà per iscritto al dipendente, sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentano comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal Responsabile ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile dovrà avocare a sé ogni compito relativo al procedimento.

Ascolto e dialogo con il territorio. Si intende continuare con il coinvolgimento dei portatori di interesse attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di apposito avviso per le eventuali osservazioni al piano

Linee guida per le società partecipate. In relazione alle linee guida approvate dall'Anac con delibera n. 1134 di data 8 novembre 2017, si segnala che le società partecipate dalla Provincia Autonoma di Trento si sono adeguate a quanto previsto dalla normativa richiamata. In merito alle altre partecipate oggetto di un controllo congiunto, e precisamente Scuola Musicale Giudicarie e Geas, sono stati operati solo alcuni passaggi necessari all'adeguamento. In tale contesto le procedure di controllo sono più difficili e complicate a causa della frammentazione del capitale sociale e quindi al mancato coordinamento delle azioni. Si rileva la difficoltà nel controllo per quanto riguarda la Scuola Musicale delle Giudicarie, a causa della particolare natura prevista dalla partecipazione di questo Ente.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3. 1 Struttura organizzativa

Il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, prevede, in relazione all'assetto organizzativo dell'ente, le seguenti articolazioni:

Servizio Segreteria ed istruzione;

Servizio Finanziario;

Servizio Tecnico;

Servizio Igiene ambientale;

Servizio Socio – assistenziale.

L'organigramma completo ed aggiornato è disponibile all'indirizzo:

<https://www.comunitadellegiudicarie.it/La-Comunita/Servizi-ed-Uffici/Organigramma/Organigramma>

3. 2 Organizzazione del lavoro agile

La disciplina del lavoro agile è stata concordata e regolamentata con l'accordo sottoscritto in data 26.08.2022 denominato "accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del Comparto Autonomie locali – area non dirigenziale" che è stato recepito con decreto del Presidente n. 9 del 24 gennaio 2023.

Tale accordo prevede che l'accesso alla modalità di lavoro agile avvenga su base volontaria mediante la sottoscrizione di apposito accordo individuale. Il lavoro agile può essere potenzialmente eseguito per la generalità del personale per un massimo di due giornate a settimana.

Per le lavoratrici/lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, per le lavoratrici/lavoratori con necessità di assistenza a familiari aventi diritto ai benefici di cui all'art. 3 commi 1 e 3 della L. 104/1992 e per le lavoratrici/lavoratori in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/1992 o con grave patologia certificata e riconosciuta dall'Unità operativa di medicina legale dell'A.P.S.S. può essere concesso il lavoro agile per 3 giornate lavorative a settimana.

Possono essere concesse anche 5 giornate a settimana per particolari situazioni personali e/o di salute e/o di fragilità della/del dipendente e/o per particolari necessità familiari, e comunque per periodi temporali limitati.

L'Amministrazione ha incaricato i competenti uffici per la redazione di uno studio al fine di valutare se e come applicare tale accordo.

Nel frattempo sono in corso delle modifiche organizzative relative alla tecnologia utilizzata dai dipendenti, quali il salvataggio dei dati sul cloud e la sostituzione dei terminali telefonici, con il passaggio al Voip. Queste migliorie saranno indispensabili per l'eventuale adozione del piano per il lavoro agile.

3. 3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Con delibera del Comitato esecutivo n. 133 dd. 12.09.2019 è stato approvato il Programma triennale del fabbisogno di personale 01.09.2019-31.08.2022 e con decreto del Presidente n. 15 dd. 11.10.2022 è stato prorogato fino al 31.12.2022.

Successivamente è stato approvato il nuovo Programma triennale del fabbisogno di personale 01.01.2023 – 31.12.2025, come allegato al DUP, con deliberazione del Consiglio dei Sindaci n. 15 del 27.04.2023.

La nuova normativa emanata in materia prevede che il programma triennale del fabbisogno di personale, da questo anno venga inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione e sia allegato al D.U.P.

PREMESSA

L'articolo 6 **“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”**, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 e ss.mm., comma 2 prevede che *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. omissis...”*;

Il D.L. 09.06.2021 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 dalla L. 06.08.2021 n. 113, ha previsto all'art. 6 (“Piano integrato di attività e organizzazione”) che le pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. 30.03.2001 n. 165, adottino un “Piano integrato di attività e di organizzazione” (PIAO) per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso (comma 1). Nella sezione Organizzazione e capitale umano del PIAO è ora confluito il piano triennale dei fabbisogni del personale. Per il principio di coordinamento degli strumenti di programmazione, tale piano è anche riportato nel DUP. In prima applicazione, con decreto del Presidente della Comunità delle Giudicarie n. 38 del 6 dicembre 2022, è stato approvato il PIAO relativo a quel periodo temporale.

Occorre anche tener presente che, l'articolo 8, comma 3.3 della L.P. 27 dicembre 2010 n. 27 e ss.mm, prevede che *“3.3. In attesa dell'approvazione della riforma dell'assetto istituzionale degli enti intermedi le comunità possono sostituire il personale in servizio nei limiti della spesa sostenuta per lo stesso personale nel corso del 2019. È in ogni caso ammessa l'assunzione del personale necessario ad assicurare i livelli essenziali delle prestazioni previsti per l'ambito socio-assistenziale, compresa l'attività di pianificazione sociale, e l'assunzione di personale la cui spesa è oggetto di specifico finanziamento da parte di un soggetto diverso dalla comunità.”*

AGGIORNAMENTO DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Personale di ruolo al 31.12.2022

	Tempo pieno			Part - time		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Cat. A			0			0
Cat. B - Liv. Base	1	0	1			0
Cat. B - Liv. Evoluto	1	2	3		7	7
Cat. C - Liv. Base *	3	11	14		8	8
Cat. C - Liv. Evoluto *	4	2	6		2	2
Cat. D - Liv. Base	3	5	8		10	10
Cat. D - Liv. Evoluto			0			0
Segretario 2^ Classe **				1		1
Totale	12	20	32	1	27	28

(*) un C Base a 24 ore e un C evoluto a 36 ore in comando dalla PAT Servizio Urbanistica

(**) in Convenzione con il Comune di Spiazzo

La consistenza del personale di ruolo al 31.12.2022 è di 60 dipendenti, 32 a tempo pieno e 28 a tempo parziale.

Nel corso del 2022, 3 dipendenti hanno raggiunto la pensione ed un Assistente Sociale ha rassegnato le proprie dimissioni.

Al 31.12.2022 era in corso un concorso pubblico per l'assunzione di 3 Assistenti Amministrativo/contabile. Uno a 18 ore per Spazio Argento, uno a 27 ore per il Servizio Finanziario ed uno a 36 ore per il Servizio Tecnico in seguito a pensionamento di personale a tempo indeterminato.

Al 31.12.2022 era in corso una procedura per una stabilizzazione di un posto di Assistente Sociale a tempo pieno in seguito alle dimissioni di personale di ruolo.

TABELLA PERSONALE al 31.12.2022 PER SERVIZIO

Servizio	PERSONALE				
	RUOLO T.P.	RUOLO P.T.	F. RUOLO T.P.	FUORI RUOLO P.T.	TOTALE
Segreteria e Istruzione	5	4			9
Finanziario	5	3			8
Tecnico	8	3			11
Igiene Ambientale	4	2			6
Socio Assistenziale	10	16	2	2	30
TOTALE	32	28	2	2	64

- (nota 1) dal 01.04.2022 il Segretario è in Convenzione con il Comune di Spiazzo a 16 ore sett.
- (nota 3) n. 1 dipendente a 24 ore e n. 1 dipendente a 36 ore in comando dalla PAT a far data dal 14.11.2011

ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DI RUOLO

Gli enti locali possono assumere personale a tempo determinato solo per la sostituzione di personale assente che ha diritto alla conservazione del posto o per colmare le frazioni di orario non coperte da personale che ha ottenuto la riduzione dell'orario di servizio, o in caso di comando presso la Provincia, o di comando da parte di un comune verso un altro ente non appartenente al medesimo ambito di gestione in forma associata. In attesa dell'espletamento delle procedure per la copertura del posto è ammessa l'assunzione di personale non di ruolo in sostituzione di personale cessato nell'anno in corso o nel biennio precedente.

PREVISIONE PENSIONAMENTI:

Categoria e Livello		Figura Professionale	2023	2024	2025
D	Evoluto	Funzionario Esperto Amministrativo			
		Funzionario Esperto Servizio Socio Assistenziale			
		Funzionario Esperto Tecnico			
D	Base	Funzionario Amministrativo/Contabile			1
		Funzionario Tecnico			
		Assistente Sociale			
C	Evoluto	Collaboratore Amministrativo/Contabile		1	
		Collaboratore Tecnico			
C	Base	Assistente Amministrativo/Contabile	2		1
		Assistente Tecnico			
		Operatore Tecnico			
B	Evoluto	Coadiutore Amministrativo/Contabile		1	
		Operatore Socio Sanitario	2		
B	Base	Operatore Socio Assistenziale			
		Centralinista			
A	Unica	Operatore Servizi Ausiliari			
		TOTALE	4	2	2

Sul fronte delle cessazioni dal servizio si dovranno poi considerare, oltre alle cessazioni per pensionamento ordinario secondo il regime Fornero (e successive modifiche apportate dalle leggi di stabilità):

- le possibili adesioni all'Anticipo pensionistico (A.PE.) sociale (riservata ad alcune categorie e con oneri a carico dello Stato secondo stanziamenti annuali).

- le possibili adesioni alla pensione anticipata definita “PENSIONE QUOTA 103”, prevista dalla Legge di Bilancio 2023 . La pensione anticipata flessibile è prevista dell’articolo 1, commi 283 e 284, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.
- le cessazioni per trasferimento/mobilità presso altre Amministrazioni;
- le cessazioni per altri motivi.

I requisiti per avere diritto all’accesso anticipato alla pensione sono i seguenti:

- 62 anni di anzianità:
- 41 anni di contributi.

Per quanto riguarda tali cessazioni, non prevedibili alla data attuale, si autorizzano le relative sostituzioni nel rispetto della normativa provinciale e non richiederanno la modifica di questo piano triennale.

TRASFERIMENTI PRESSO ALTRI ENTI

Si è perfezionata al 1.02.2023 il passaggio diretto di un’Assistente Sociale attraverso un accordo con il Comune di Trento e la Comunità Alto Garda e Ledro. L’Ass. Sociale Dalbon Silvia è transitata dal Comune di Trento alla Comunità delle Giudicarie e l’Ass. Sociale Consolini Eleonora è transitata dalla Comunità delle Giudicarie alla Comunità Alto Garda e Ledro. La mobilità tra i tre Enti si è completata con il passaggio di un’Assistente Sociale dalla Comunità Alto Garda e Ledro al Comune di Trento.

Eventuali ulteriori richieste di passaggio diretto saranno valutate in base alle esigenze di servizio e non richiederanno la modifica di questo piano triennale.

ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Assunzioni programmate nel periodo 01.01.2023-31.12.2025:

ANNO	CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE	NUMERO	TP/PT	MODALITA'
2023	C	BASE	Assistente Amm/Cont.	1	36	Concorso
2023	C	BASE	Assistente Amm/Cont.	1	26	Concorso
2023	C	BASE	Assistente Amm/Cont.	1	36	Concorso
2023	D	BASE	Assistente Sociale	1	36	Stabilizzazione
2023	D	BASE	Assistente Sociale	1	36	Concorso/Mobilità/Stabilizz.
2023	D	BASE	Assistente Sociale	1	24	Concorso/Mobilità/Stabilizz.
2023	C	BASE	Assistente Amm/Cont.	1	18	Concorso/Mobilità
2024	C	BASE	Assistente Amm/Cont..	1	36	Concorso/Mobilità

2024	C	BASE	Assistente Amm/Cont..	1	18	Concorso/Mobilità
2025	C	BASE	Assistente Amm/Cont.	1	36	Concorso/Mobilità
2025	D	BASE	Funzionario Amm.	1	36	Concorso/Mobilità

Per quanto riguarda la modalità concorso, si ricomprende anche la valutazione dell'utilizzo di proprie graduatorie in corso di validità ai sensi dell'art. 100 comma 3 del C.E.L., e/o della valutazione dell'utilizzo di graduatorie valide di altri Enti, ai sensi dell'art. 91 comma 1 lett. e bis del C.E.L., in particolare per i nuovi posti ricavati all'interno di contingenti fissati da disposizioni normative.

L'assunzione di due Assistenti Sociali, cat. D livello base, rispettivamente a 36 e 24 ore settimanali e di un Assistente Amministrativo a 18 ore settimanali, è prevista dall'attivazione definitiva dello "Spazio Argento" presso la Comunità secondo la riforma approvata dalla PAT e precisata nella delibera della Giunta provinciale n. 1719 del 23.09.2022 che finanzia tali nuove assunzioni.

L'assunzione di un Assistente Contabile a 26 ore settimanali è avvenuta in seguito al pensionamento di personale in ruolo, tenendo conto delle ore rimaste in seguito all'aumento del carico orario di dipendenti in organico.

L'Assunzione di un Assistente Amministrativo/Contabile a 36 ore settimanali è indicata in seguito al pensionamento di un Funzionario Tecnico a tempo pieno avvenuto il 31.12.2022 in quanto le esigenze organizzative nel Servizio tecnico evidenziano una carenza di tale figura nel servizio stesso.

Per la sostituzione di una dipendente Assistente Sociale che si è dimessa nel 2022 si è ritenuto opportuno procedere alla stabilizzazione secondo quanto previsto dalla Legge Provinciale n. 7/2022 art. 33 e dal D.L. 228/21 convertito con Legge n. 49 del 28.02.22 che proroga al 31.12.2023 il termine per la stabilizzazione dei precari di cui al D.Lgs. 75/2017;

Le successive 7 assunzioni si riferiscono alla sostituzione di personale che cesserà l'incarico per pensionamento.

Le seguenti tipologie di assunzione sono previste fuori budget:

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

In merito alle assunzioni nella figura professionale di Assistente sociale, occorre premettere che, con delibera del Comitato esecutivo n. 83 di data 7.06.2018 "Servizio Socio-Assistenziale – Atto di indirizzo per l'organizzazione del servizio sociale territoriale nelle Giudicarie" è stato approvato l'atto di indirizzo al fine di adeguare l'organizzazione del Servizio sociale territoriale nelle Giudicarie ai cambiamenti registrati e renderlo maggiormente aderente alle aumentate richieste degli utenti; è stato fissato in 360 ore il fabbisogno complessivo di ore settimanali del servizio sociale territoriale corrispondenti a 10 assistenti sociali a tempo pieno. Con la successiva delibera del Comitato Esecutivo della Comunità delle Giudicarie n. 99/2020 "Atto di indirizzo per la riorganizzazione del

carico orario delle assistenti sociali sul territorio della Comunità delle Giudicarie”, si è preso atto del nuovo assetto del Servizio socio assistenziale a seguito dell’attuazione del progetto sperimentale Spazio Argento, successivamente consolidato e contestualmente si adeguava l’organizzazione del servizio sociale territoriale per renderlo maggiormente aderente alle aumentate richieste degli utenti, rimanendo comunque nei parametri assistenti sociali/popolazione previsti dalle deliberazioni provinciali. Con la deliberazione della Giunta Provinciale n. 911 di data 28 maggio 2021 “Legge provinciale sulle politiche sociali, art. 10. Aggiornamento del primo stralcio del programma sociale provinciale per la XVI legislatura e modifica della deliberazione n. 2353 del 28 dicembre 2017” vengono definiti i livelli essenziali transitori delle prestazioni e dei servizi per le attività socio-assistenziali di livello locale. In particolare, con questo provvedimento, in riferimento agli interventi di servizio sociale professionale (incluso il segretariato sociale) lo standard è rappresentato da un rapporto assistente sociale/abitanti che si colloca in un intervallo di valori che va da 1/3.500 a 1/3.750 e che da tale parametro si considerano escluse le attività svolte da assistenti sociali che si occupano di programmazione/pianificazione, i coordinatori di servizio o di equipe che non operano a diretto contatto con l’utenza. Pertanto, alla luce di quanto sopra e tenendo conto che la legge di riforma del welfare n. 13/2007 non dà indicazioni riguardo all’assetto organizzativo del Servizio socio-assistenziale della Comunità nel rispetto del principio di auto-organizzazione che la L.P. n. 3/2006 conferisce alle Comunità di Valle secondo criteri di economicità ed efficacia in tutto il territorio e che è data facoltà alle singole Comunità di prevedere ed istituire la figura del coordinatore in base a specificità territoriali e organizzative del Servizio sociale, ogni modifica ed integrazione di tale assetto, nel rispetto dei parametri fissati dalla Provincia, si considera ricompresa nel presente piano.

ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Per quanto riguarda le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato si richiama quanto previsto al punto “ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DI RUOLO”, del presente atto.

RIAMMISSIONI IN SERVIZIO

Alla data attuale non si prevedono riammissioni in servizio. Eventuali necessità saranno valutate in base alla normativa in vigore.

COMANDI

Nel corso del mese di Agosto 2023 si è perfezionato con la Provincia Autonoma di Trento lo scambio in comando di due Funzionari. L’ing. Ivan Maria Castellani, Funzionario Tecnico, cat. D, livello Base a tempo pieno, Responsabile del Servizio Igiene Ambientale ha chiesto di essere comandato presso la Provincia per 1 anno. Dalla Provincia ha chiesto di venire in comando presso la Comunità la dott.ssa Lorenza Longo, Funzionario Esperto Amministrativo, cat. D, livello Evoluto a tempo pieno, sempre per la durata di un anno. La

Funzionaria è stata incaricata come Responsabile del Servizio Igiene Ambientale avendo maturato esperienza in tale settore.

Al termine del periodo di comando verrà valutata, con la Provincia e con i dipendenti interessati le modalità future secondo la normativa in vigore.

Il Presidente si riserva di valutare, su proposta del Segretario generale, eventuali altre richieste di comando, sia in entrata che in uscita, tenendo conto della possibilità di sostituzione e delle esigenze di servizio, anche con riferimento a quanto sopra indicato in tema di trasferimenti, posto che, di norma, il comando è finalizzato al successivo trasferimento.

Attualmente non sono previsti ulteriori trasferimenti presso altri Enti. Eventuali richieste saranno valutate in base alle esigenze di servizio e non richiederanno la modifica di questo piano triennale.

DISTACCHI IN COMANDO (COMANDI IN USCITA):

Nel periodo triennale 01.01.2023-31.12.2025 attualmente non sono previsti trasferimenti presso altri Enti. Eventuali ulteriori richieste saranno valutate in base alle esigenze di servizio e non richiederanno la modifica di questo piano triennale.

PROCEDURE DI CONCORSO PUBBLICO/MOBILITA' PER ASSUNZIONI

Graduatorie in vigore per assunzioni a tempo indeterminato:

ANNO	CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE	SCADENZA
2021	C	BASE	ASSISTENTE TECNICO	4/03/2024
2021	C	BASE	ASSISTENTE CONTABILE	ESAURITA
2022	C	BASE	ASSISTENTE AMM/CONTABILE	ESAURITA

Procedure di concorso da attivare:

SCADENZA	CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE
2023	C	BASE	ASSISTENTE AMM.TIVO/CONTABILE
2023	D	BASE	ASSISTENTE SOCIALE
2024	D	BASE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO

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

Graduatorie di selezioni pubbliche valide:

ANNO	CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE
2020	C	BASE	ASSISTENTE AMM./CONT. SCAD. 29.09.2023 - esaurita
2022	D	BASE	ASSISTENTE SOCIALE SCAD. 4.05.2025
2022	C	BASE	ASSISTENTE AMM. SCAD. 2.02.2025 esaurita

RAPPORTI DI LAVORO CON MODIFICHE TEMPORANEE (PERSONALE CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO)

Di seguito la situazione al 1 gennaio 2023 dei rapporti di lavoro con modifiche dell'orario temporanee relativi al personale con contratto a tempo indeterminato:

n.	cat.	livello	Area/Unità Operativa	Orario sett. Definitivo	orario sett. Temp. in godimento	Aumento / diminuzione	scadenza della modifica di orario temporanea
1	C	base	SERVIZIO SEGRETERIA E ISTR.	30	36	aumento	31/12/2023
1	C	base	SERVIZIO FINANZIARIO	36	18	diminuzione	31/12/2023
1	C	base	SERVIZIO FINANZIARIO	36	32	diminuzione	31/08/2023
1	C	base	SERVIZIO TECNICO/EDILIZIA AB.	18	22	aumento	31/12/2023
1	B	evoluto	SERVIZIO TECNICO/EDILIZIA AB.	18	22	aumento	31/12/2023
1	B	evoluto	SERVIZIO SOCIO ASSISTENZIALE	18	24	aumento	31/12/2023
1	D	base	SERVIZIO SOCIO ASSISTENZIALE	24	30	aumento	29/02/2024
1	D	base	SERVIZIO SOCIO	24	27	aumento	31/12/2023

			ASSISTENZIALE				
1	D	base	SERVIZIO SOCIO ASSISTENZIALE	24	27	aumento	31/12/2023

PROGRESSIONI INTERNE

In considerazione delle cessazioni allo stato previste, si è proposta e concordata con le OO.SS. in data 10.04.2019, la possibilità di procedere a selezioni interne per progressione da livello base ad evoluto, per l'individuazione di personale con inquadramento nella categoria C, livello evoluto, di figure professionali di Collaboratore Amministrativo e Collaboratore Tecnico, 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.

Sono già state concluse n. 6 progressioni dalla categoria C base a quella evoluta ed è in corso un'ulteriore progressione per il Servizio Tecnico.

3. 4 Formazione del personale

Ai sensi della novella introdotta dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74, per quanto riguarda la formazione del personale, si ricorda che, nel corso del 2023, si prevedono le seguenti attività.

Per tutti i dipendenti:

- Corsi obbligatori ex D.Lgs. 81/2008 e relativi aggiornamenti;
- Corsi obbligatori in tema di anticorruzione, compresi i temi di etica pubblica e comportamento etico;
- Corsi di formazione per consentire la qualificazione dell'Ente quale Stazione appaltante.

In maniera differenziata per eventuali nuovi assunti:

- Corsi di formazione base sulle materie attinenti all'ufficio occupato, in particolare in materia di contratti pubblici, di tutela della privacy e procedimento amministrativo, oltre che per materie specifiche dell'ufficio
- Corsi di aggiornamento su materie specifiche in occasione di novità normative o di aggiornamenti della disciplina riguardante la materia trattata dal proprio servizio

Scelta dei soggetti a cui rivolgersi per la somministrazione dei corsi:

In via preferenziale si usufruirà dei corsi forniti come soggetto "in house" dal Consorzio dei Comuni Trentini, sempre che tali corsi siano disponibili nelle materie e nelle tempistiche necessarie per l'ente.

Per i corsi in materia di sicurezza sul lavoro ci si potrà rivolgere ad altri soggetti specializzati nel settore.

Sarà in ogni caso possibile anche aderire a proposte di altri soggetti che propongono corsi di formazione, quando questi siano considerati particolarmente interessanti o sia urgente la necessità di acquisire formazione per potere istruire correttamente pratiche o attivare procedure;

Il personale potrà partecipare ai corsi Ifel che sono gratuiti nelle materie di competenza del proprio ufficio.

L'attuale organizzazione prevede che i Responsabili dei Servizi possano proporre i corsi di formazione per i loro collaboratori. L'autorizzazione finale spetta al Segretario generale. I corsi di formazione di quest'ultimo sono autorizzati dal Presidente.

L'obiettivo principale è quello di mantenere aggiornata la struttura sulle varie novità normative e sensibilizzare i dipendenti in merito alle questioni attinenti l'etica pubblica.

4. MONITORAGGIO

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

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” avviene secondo le modalità sottoindicate.

Il decreto 150/2009 individua l'organismo indipendente di valutazione come uno dei soggetti che concorrono a costituire il Sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni pubbliche, caratterizzato in primo luogo dall'indipendenza e chiamato:

- a garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi e adempimenti;
- a presentare eventuali proposte migliorative.

La Regione Trentino Alto Adige, ha rilasciato specifico parere nel quale si conferma che le modifiche apportate dal D.Lgs. n.74/2017 al D.Lgs. n.150/2009 in forza della delega n.124/2015 non sono direttamente applicabili nell'ordinamento regionale degli enti locali del Trentino Alto Adige, tenuto conto della competenza legislativa esclusiva della Regione in materia di ordinamento del personale come previsto dall'art.65 dello Statuto.

L'art.129 del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige, approvato con Legge Regionale 3 maggio 2018, n.3, dispone l'istituzione di servizi di controllo interno o nuclei di valutazione, con il compito di verificare, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa. La Legge 29 ottobre 2014, n.10 stabilisce espressamente che (art.1, comma 1, lett. o) che i richiami alle disposizioni dei decreti legislativi 27 ottobre 2009, n.150 e 30 marzo 2001, n.165 contenuti nel decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33 debbono intendersi riferiti alle corrispondenti disposizioni delle leggi regionali in materia di ordinamento del personale della Regione ovvero degli enti ad ordinamento regionale. L'art.1, comma, lett. n) dispone peraltro che “Ogni riferimento all'OIV contenuto nel decreto deve intendersi in mancanza del medesimo, al nucleo di valutazione o all'organo che svolge analoghe funzioni”.

Nella Comunità delle Giudicarie non è stato costituito un OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) ma è stata individuata una modalità per valutare la performance individuale e collettiva. Pertanto, sulla base degli obiettivi strategici individuati nel D.U.P., degli obiettivi individuati nel PIAO e degli indicatori di risultato/performance:

- Il Presidente valuta il Segretario e quest'ultimo i titolari di Posizione Organizzativa;

- I titolari di Posizione Organizzativa valutano i dipendenti dei propri settori di riferimento sulla base degli obiettivi fissati anche con la contrattazione decentrata (FOREG) e nei provvedimenti relativi all'indennità per Area Direttiva.

Per quanto attiene invece il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" lo stesso viene effettuato secondo le indicazioni impartite da ANAC e previste al punto 5.1.1 del PNA 2022.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Segretario e dai Responsabili dei servizi interessati.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO i Responsabili di Settore 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.

ALLEGATI:

1 Piano delle performance

2 Mappatura dei processi (Tabella 1), valutazione (Tabella 2) e trattamento del rischio (Tabella 3) del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2023-2025

3 Trasparenza – obblighi di pubblicazione – Tabella 3.1 e 3.2