



Comunità della
VALLE DI SOLE

Comunità della Valle di Sole

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

AGGIORNAMENTO 2025

D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 (Art. 6 commi da 1 a 4)

L.R. n. 7/2022 (Art. 3)

SOMMARIO

PREMESSA.....	4
----------------------	----------

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
--	----------

SEZIONE 2.

CONTESTO ECONOMICO E SOCIALE DEL TRENTINO.....	7
---	----------

- 2.1 Sottosezione Il contesto economico
- 2.2 Sottosezione Il contesto sociale

SEZIONE 3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
--	----------

- 3.1 Sottosezione Valore Pubblico
- 3.2 Sottosezione Performance (NON RICHIESTA MENO 50 DIPENDENTI)
- 3.3 Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza

3.3.1 Analisi del contesto

3.3.2 Contenuto P.T.P.C.T. 2025 – 2027

3.3.3 Formazione

3.3.4 Trasparenza

3.3.5 Monitoraggio

3.3.6 Il dipendente: tutela e codice di comportamento

3.3.7 Il rispetto delle normative

SEZIONE 4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO..... 35

- 4.1 Sottosezione Struttura Organizzativa
- 4.2 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

4.2.1 Azioni finalizzate al pieno rispetto delle parità di genere

SEZIONE 5. MONITORAGGIO 42

- 5.1 Monitoraggio Sottosezioni Valore Pubblico e Performance
(NON RICHIESTA MENO DI 50 DIPENDENTI)

5.1.1 Il controllo di gestione

5.1.2 La Relazione del Presidente al Rendiconto

5.1.3 La Relazione annuale sulla Performance

5.1.4 Valutazione della Performance del Personale del Comparto

5.1.5 Valutazione della Performance dei Responsabili di Posizione Organizzativa

- 5.2 Monitoraggio Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è un documento strategico di programmazione, fondamentale per l'organizzazione e la gestione integrata delle attività della Comunità della Valle di Sole.

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Tuttavia, l'art. 8, comma 2, del D.M. 132/2022 prevede che: "il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto, è differito di trenta giorni successivo a quello di approvazione dei bilanci".

Il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce tra i vari aspetti:

- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;
- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati da ANAC con il Piano nazionale anticorruzione.
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il PIAO rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

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

- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP), poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT); 2 Comune di Mesagne - PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione 2025/2027
- il Piano delle Azioni positive (PTAP).

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata, quindi, tenuta in considerazione anche la normativa ancora vigente in ordine alla programmazione degli Enti Pubblici.

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

- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il Decreto Legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento il PIAO 2025-2027 ha, quindi, il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il PIAO è suddiviso in 4 sezioni:

- **Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione;**
- **Sezione 2: “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”,** è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:
 - “Valore pubblico”;
 - “Performance” – **NON RICHIESTA – ENTE CON MENO DI 50 DIPENDENTI;**
 - “Rischi corruttivi e trasparenza” – tale sottosezione, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), la valutazione d'impatto del contesto esterno e del contesto interno, la mappatura dei processi per individuare le criticità che espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, la progettazione di misure organizzative per il trattamento dei rischi corruttivi e la programmazione dell'attuazione della trasparenza.
- **Sezione 3: “Organizzazione e capitale umano”,** è a sua volta ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:
 - “Struttura organizzativa” – tale sottosezione contiene il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;
 - “Organizzazione del lavoro agile”;
 - “Piano triennale dei fabbisogni di personale”.
- **Sezione 4: “Monitoraggio”,** indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti nonché i soggetti responsabili.

Il presente testo, nel riprendere l'impostazione ed i contenuti del PIAO 2024-2026, costituisce l'Aggiornamento 2025 di quest'ultimo.

Per gli Enti, come la Comunità Valle di Sole che hanno in servizio meno di 50 dipendenti, il PIAO è redatto in modalità semplificata ovvero contemplando le sole sezioni/sottosezioni previste espressamente nel d.m. N.132/2022 ed esattamente:

- la sezione Scheda Anagrafica,
- la sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza
- la sezione completa Organizzazione e Capitale Umano.

La Comunità della Valle di Sole ha meno di 50 dipendenti (come riportato nel dato della Tabella 12 – T12 Oneri per competenze stipendiali - dell'ultimo conto annuale disponibile) e quindi ha adottato il modello di PIAO in modalità semplificata.

L'attività di aggiornamento ha riguardato principalmente la seguente sezione del PIAO 2024-2026:

➤ la sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale” della seconda sezione denominata “Organizzazione e capitale umano”, con particolare riguardo alla previsione delle assunzioni di personale da effettuare nel corso del 2025 e alle relative modalità di espletamento.

Da ultimo si evidenzia che – ai sensi dell'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80 e dell'art. 7 del decreto 30.06.2022 n. 132 – il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Per gli enti locali, in caso di differimento del termine per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci stessi.

Pubblicazione del PIAO: Il Dipartimento della Funzione pubblica ha reso accessibile la piattaforma <http://piao.dfp.gov.it> che consente alle pubbliche amministrazioni il caricamento e la pubblicazione del Piano e la consultazione dei documenti di programmazione da parte di tutti i cittadini.

Il PIAO è inoltre pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale dell'ente.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comunità della Valle di Sole

<i>Indirizzo</i>	<i>Via della Gana n. 10 – Cap 38027 – Male' (Tn)</i>
<i>Codice fiscale/Partita Iva</i>	<i>92019720223 / 02192020226</i>
<i>Presidente</i>	<i>Lorenzo Cicolini</i>
<i>Numero dipendenti al 31 dicembre 2024</i>	<i>47</i>
<i>Telefono</i>	<i>0463/901029</i>
<i>E-mail</i>	<i>segreteria@comunitavalledisole.tn.it</i>
<i>E-mail PEC</i>	<i>segreteria@pec.comunitavalledisole.tn.it</i>
<i>Sito Internet istituzionale</i>	<i>www.comunitavalledisole.tn.it</i>

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione Il contesto economico

Nonostante gli *shock* avversi nel 2024 l'economia globale ha evidenziato una buona resilienza. Lo scenario rimane caratterizzato da solide condizioni del mercato del lavoro e da un'inflazione in calo che nella maggior parte delle economie si sta avvicinando agli obiettivi delle banche centrali. Le principali banche centrali hanno intrapreso nel corso del 2024 un processo di allentamento delle condizioni monetarie e nei prossimi mesi sono attese ulteriori riduzioni del costo del denaro, che per tempistica e ampiezza saranno guidate dall'evoluzione degli indicatori economici e in particolare di quelli relativi all'inflazione.

Nel 2024 le principali economie hanno continuato a mostrare andamenti eterogenei.

L'economia dell'Area euro ha mostrato segnali di ripresa dovuta principalmente al contributo positivo delle esportazioni nette, a fronte del ristagno della domanda interna.

In Italia l'attività economica continua a risentire dell'incertezza del quadro economico e politico internazionale. Dal lato della produzione, il valore aggiunto si contrae nel comparto dell'agricoltura e in quello dell'industria e aumenta in quello dei servizi. Dal lato della domanda, il recupero del reddito disponibile reale delle famiglie ha sostenuto i consumi e fornito un contributo alla crescita positivo, per quanto contenuto, mentre nullo è stato l'apporto degli investimenti; in rallentamento la dinamica della componente estera netta. In previsione la crescita del PIL si potrebbe rafforzare per effetto sia dell'espansione dei consumi, che beneficerebbero della ripresa dei redditi reali, sia della graduale accelerazione delle esportazioni. Si attenuerebbe invece il contributo degli investimenti privati, che risentirebbero nel breve termine di condizioni finanziarie ancora restrittive e, per la componente delle costruzioni residenziali, della riduzione degli incentivi alla riqualificazione delle abitazioni. È attesa la tenuta degli investimenti pubblici, che dovrebbero continuare a beneficiare delle misure previste dal PNRR.

La dinamica del ciclo economico internazionale e nazionale si riflette sullo scenario provinciale, per quanto negli ultimi anni il Trentino abbia mostrato maggiori dinamicità e resilienza rispetto ai territori di confronto.

Nel periodo post-pandemico (2020–2022) il valore aggiunto prodotto a livello provinciale è variato in modo differente tra settori: si è registrata una crescita nell'industria in senso stretto e nelle costruzioni, accompagnata da un incremento significativo nei servizi. Le imprese trentine hanno saputo sfruttare le favorevoli condizioni di contesto in termini di politica monetaria, associate alla spinta degli incentivi provinciali e statali volti all'evoluzione green e tecnologica e agli investimenti pubblici e privati. Nel periodo 2019–2023 la spesa pagata per opere pubbliche in Trentino è stata pari a un valore medio annuo di circa 440 milioni di euro e ha generato complessivamente circa 350 milioni di PIL all'anno. Per il 2024 la spesa stimata supera i 500 milioni di euro ed è riconducibile prevalentemente alla spesa della Provincia e dei Comuni. L'impatto sul PIL provinciale ammonterebbe a circa 390 milioni di euro, valore che si aggiunge agli effetti che gli investimenti hanno prodotto nel tempo migliorando la competitività del territorio. Sul fronte degli investimenti privati, le misure inserite nel PNRR hanno contribuito a sostenerne la crescita. Il sostegno agli investimenti delle imprese è stato affiancato anche dall'azione del governo provinciale. Complessivamente nel periodo 2019–2023 sono stati erogati 372 milioni di euro per incentivi di varia natura che hanno contribuito ad attivare 1,6 miliardi di investimenti privati e 1,2 miliardi di PIL potenziale, valori che si aggiungono agli effetti nel tempo in termini di miglioramento della capacità produttiva del sistema economico e di accelerazione rispetto alle transizioni ecologica e digitale.

In Trentino nel 2024 la crescita del PIL in termini reali può essere ancora stimata intorno allo 0,8%. Il contributo alla crescita proviene dai consumi delle famiglie, dalla spesa delle Amministrazioni pubbliche e dagli investimenti, mentre dalla domanda estera si delinea un contributo negativo. Le prospettive per il 2025 ipotizzano un'economia lievemente più dinamica grazie a una maggiore spinta dei consumi delle famiglie e al miglioramento atteso del ciclo

economico, che dovrebbe riflettersi in una ripresa del commercio globale e quindi delle esportazioni, salvo condizionamenti pesanti derivanti dall'instabilità geopolitica e delle incognite sulla politica commerciale della nuova Amministrazione statunitense. Le misure nazionali a sostegno della domanda interna e dei redditi medio-bassi rese strutturali dalla riduzione del cuneo fiscale, cui si aggiunge il rafforzamento delle misure provinciali, dovrebbero favorire il miglioramento del potere di acquisto delle famiglie e avere un effetto espansivo sul PIL, che nel 2025 è previsto crescere dell'1,1%.

Il settore dell'industria rappresenta mediamente il 24% del PIL provinciale. In questa fase, le imprese del comparto manifatturiero devono affrontare le maggiori difficoltà, essendo più esposte alle dinamiche dei mercati internazionali. Sotto il profilo strutturale, nel sistema produttivo locale la microimpresa (1–9 addetti) incide in misura relativamente più significativa rispetto ad altre aree del Nord–est e rispetto all'Italia. Questo segmento produttivo, che costituisce quasi il 94% delle imprese trentine e rappresenta oltre il 47% dell'occupazione del settore privato (senza l'agricoltura), nella prima parte del 2024 ha fatto segnare una contrazione dei ricavi (–5,1% nel primo semestre) soprattutto a causa della debolezza della domanda nazionale. Complessivamente i segnali che provengono dal lato dell'offerta delineano per l'industria un quadro di relativa stagnazione, in linea rispetto a quanto si osserva a livello nazionale (–0,5% e –0,6% il valore aggiunto dei primi due trimestri del 2024). Nella manifattura, gli indicatori congiunturali più recenti non sembrano segnalare la fine della fase di stagnazione del settore, con la produzione industriale che anche durante l'estate ha segnato in Italia alcuni cali su base congiunturale alternati a deboli segnali di ripresa. Gli indicatori correlati alla produzione nelle costruzioni indicano invece una sostanziale tenuta dei livelli di attività sia a livello nazionale che a livello provinciale. Molto espansiva si mantiene la domanda nei servizi, che hanno espresso nella prima parte del 2024 una crescita consistente, in primis servizi alle imprese e trasporti.

Dal punto di vista strutturale, il sistema economico della provincia di Trento continua a presentare ampi margini di espansione internazionale. L'incidenza delle esportazioni manifatturiere sul PIL si colloca, infatti, intorno al 18%, un valore di molto inferiore al 37,2% del Nord–est. Nonostante il numero delle imprese esportatrici risulti in costante flessione, il valore medio esportato mostra una crescita pressoché costante.

Nel 2023 il settore turistico in Trentino ha recuperato completamente le perdite subite per effetto delle restrizioni sanitarie nel biennio 2020–2021, registrando oltre 19 milioni di presenze e 2,5 miliardi di euro di consumi turistici. Il recupero rispetto al 2019 si è rafforzato nonostante gli squilibri che hanno caratterizzato gli ultimi anni, dalle interruzioni nelle catene di approvvigionamento alla carenza di manodopera, dal rincaro delle materie prime energetiche e alimentari alle tensioni geopolitiche. L'incremento del movimento in termini di presenze è stato del 3,9% rispetto al 2019, grazie soprattutto al significativo recupero della componente straniera, ritornata pienamente ad essere protagonista della domanda turistica del territorio provinciale (+5,5% l'incremento rispetto al 2019 e +15,9% rispetto al 2022). Sia la componente nazionale che le provenienze dall'estero hanno superato i livelli pre-Covid, confermando la forza del comparto turistico del territorio. Anche nel 2024 si osservano valori molto positivi, specialmente nel corso della stagione invernale 2023–2024, che ha chiuso con una crescita complessiva delle presenze del 4,3%, segnando un +8% per la componente straniera. La stagione estiva registra un bilancio positivo, grazie soprattutto agli ottimi risultati fatti segnare dalle presenze turistiche del mese di agosto, in crescita del 4,6% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente.

Nel 2023 il settore dell'agricoltura, silvicoltura e pesca, che rappresenta mediamente circa il 4% del PIL provinciale, registra risultati relativamente buoni: la produzione cresce in valore del 4,9% (+2% la crescita nazionale) ma, per effetto dell'aumento dei prezzi alla produzione, l'incremento in volume risulta modesto (+0,1%). Ciò si riflette sul valore aggiunto generato dal settore, che presenta segni contrapposti se osservato a prezzi costanti (–0,1%) anziché a valori correnti (+7,5%). In Trentino gli andamenti dell'annata sono stati condizionati solo in parte dalle avverse condizioni climatiche che in Italia hanno colpito molte produzioni di importanza primaria: cresce ancora il comparto

delle mele, confermandosi come una produzione trentina di qualità che si mantiene competitiva sul mercato; il settore vitivinicolo registra risultati quasi in linea con l'anno precedente; il comparto zootecnico cresce in valore dell'1,3%.

Nel 2023 il mercato del lavoro trentino prosegue nel sentiero di crescita intrapreso negli anni precedenti. Il numero degli occupati supera le 245 mila unità e cresce dello 0,9% rispetto all'anno precedente, grazie all'incremento dei lavoratori indipendenti (+5,2%); in sostanziale stabilità i lavoratori alle dipendenze.

Con riferimento ai livelli retributivi, emerge come le retribuzioni in Trentino siano mediamente più basse rispetto all'Alto Adige e al Nord-est, mentre sono simili al valore nazionale. Distinto per qualifica, il livello dei salari è migliore per gli operai e gli apprendisti, mentre per impiegati e dirigenti si osserva un differenziale negativo. Il divario cresce quindi al crescere delle professionalità.

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione in corso è un elemento chiave per rendere più semplici ed efficienti le interazioni con cittadini e imprese, migliorando l'accesso a beni e servizi e favorendo al contempo lo sviluppo economico e sociale. Questo processo non solo mira a ridurre tempi di attesa, costi e oneri burocratici, ma richiede anche una revisione profonda delle procedure e dei servizi in chiave digitale per garantire efficienza e qualità. Grazie a tecnologie già consolidate e altre innovazioni emergenti, si sta trasformando radicalmente il modo di vivere, lavorare e comunicare, con benefici significativi anche per le aree marginali, dove queste soluzioni avanzate possono attenuare gli svantaggi geografici. La Pubblica Amministrazione si pone così come promotrice di un'innovazione pervasiva, guidando la modernizzazione interna, la digitalizzazione delle imprese e il rafforzamento delle competenze, garantendo inclusione e diritti di cittadinanza digitale. Tuttavia, questa evoluzione richiede una gestione attenta delle sfide legate alla protezione dei dati personali, all'impatto sui modelli lavorativi e al rischio di esclusione dei gruppi più vulnerabili, che potrebbero essere privati dell'accesso a queste nuove opportunità. La combinazione di infrastrutture potenziate, servizi digitali avanzati e una progettazione centrata sugli utenti mira a costruire un futuro tecnologico più equo e sostenibile per tutti.

Indicatori per il contesto economico

	Anno	Trentino	Nord-est	Italia
PIL in PPA per abitante (euro)	2022	46.100	40.900	34.400
Dinamica del PIL (variazione %)	2022	5,4	4,3	3,7
Valore aggiunto ai prezzi base per occupato (euro correnti)	2022	88.766	78.786	75.790
Incidenza del valore aggiunto dei servizi (%)	2022	74,5	66,6	73,5
Tasso di turnover delle imprese (%)	2023	0,7	0,5	0,8
Dimensione media delle imprese manifatturiere (addetti)	2022	10,3	12,0	9,3
Andamento Export (%)	2023	3,5	-0,9	0,0
Andamento Import (%)	2023	-4,9	-8,3	-10,4
Incidenza dell'export sul PIL (%)	2022	21,4	44,1	32,2
Capacità di esportare in settori a domanda mondiale dinamica (%)	2022	26,8	25,2	32,7
Tasso di <u>turistività</u> (presenze per residente)	2023	35,1	15,2	7,6
Incidenza spesa per Ricerca & Sviluppo (%)	2022	1,46	1,56	1,40
Addetti alla ricerca e sviluppo (per 1.000 residenti)	2022	8,9	7,8	5,7
Incidenza dei lavoratori della conoscenza sull'occupazione totale (%)	2023	18,1	17,3	18,8
Tasso di occupazione (%)	2023	70,2	70,5	61,5
Tasso di disoccupazione (%)	2023	3,8	4,4	7,7
Tasso di mancata partecipazione al lavoro (%)	2023	7,1	7,2	14,8
Incidenza degli occupati <u>sovrastrutturati</u> (%)	2023	26,7	27,4	27,1
Giovani 15-29 anni che non lavorano e non studiano (NEET) (%)	2023	9,7	10,6	16,1
Part-time involontario (%)	2023	7,2	6,8	9,6

2.1 Sottosezione Il contesto sociale

All'inizio del 2024 la popolazione residente in Trentino ammonta a 545.169 abitanti. Il quadro demografico del Trentino riflette una riduzione del numero dei nati e un invecchiamento della popolazione. Se il saldo naturale si conferma negativo, al pari di quanto rilevato in tutte le altre regioni, il Trentino si presenta ancora come una delle pochissime realtà italiane con la popolazione in crescita grazie al contributo del saldo migratorio. Il numero di coppie con figli prosegue la discesa, mentre aumentano le coppie senza figli. L'età media al primo matrimonio delle donne è in aumento, così come l'età media della madre al parto, che si attesta sui 32,6 anni. L'età media al primo figlio è in costante aumento, con donne che partoriscono in media a 31,4 anni nel 2023, al pari del numero delle nascite da donne oltre i 44 anni. L'innalzamento dell'età media delle madri e la loro diminuzione nella struttura demografica,

nonché l'allineamento delle scelte procreative delle madri straniere a quelle delle madri italiane, condizionano inevitabilmente il tasso di fecondità che, pur essendo sopra la media italiana, mostra un costante declino.

Parallelamente, l'invecchiamento della popolazione trentina, determinato dal costante calo della fecondità e dal continuo aumento della sopravvivenza nelle età anziane, è un fenomeno sempre più evidente. L'età media della popolazione è pari a 45,7 anni (nel 1986 era di 38 anni), con un aumento della popolazione anziana. In Trentino, il 23,6% della popolazione ha 65 anni o più, un dato lievemente inferiore alla media italiana (24,3%), con una crescita della popolazione di oltre 80 anni che raggiunge il 7,5%. L'indice di vecchiaia, che misura il rapporto tra il numero di anziani (65 anni e oltre) e il numero di giovani (fino a 14 anni), è aumentato sensibilmente negli ultimi anni, raggiungendo il valore di 179: ciò significa che vi sono quasi due anziani per ogni giovane. La percentuale di persone tra 0 e 14 anni continua la sua discesa: nel 2023 è pari al 13,2%.

Le previsioni sul futuro demografico del Trentino, aggiornate al 1° gennaio 2023, vedono una lenta crescita della popolazione, che dovrebbe raggiungere il massimo di circa 578.000 abitanti nel 2049, dopo il quale la popolazione dovrebbe ridursi fino a stabilizzarsi poco sopra la soglia dei 560.000 abitanti verso il 2080.

Lo squilibrio generazionale e strutturale che viene delineato, con una diminuzione della popolazione giovane e un aumento di quella anziana, prefigura un crescente impatto degli anziani rispetto alla popolazione adulta e, viceversa, una minore incidenza dei giovani.

L'allargamento della fascia anziana della popolazione e la crescita della sopravvivenza in questa fascia d'età incidono in termini sia previdenziali sia assistenziali, ma pongono anche nuove prospettive e opportunità.

La composizione e la numerosità delle famiglie in Trentino rispecchiano le tendenze demografiche in atto a livello nazionale, caratterizzate da un progressivo calo del numero medio di componenti per famiglia. Le famiglie numerose, con più di due figli, rappresentano una minoranza in Trentino, mentre la composizione familiare tende a ridursi, con un aumento di nuclei formati da una coppia con un solo figlio o da individui soli.

Per quanto riguarda le condizioni economiche, il reddito medio in Trentino si colloca storicamente al di sopra della media nazionale. Anche in Trentino permangono situazioni di difficoltà economica e il fenomeno della povertà, seppure meno accentuato rispetto ad altre aree del Paese, è presente.

Il contesto territoriale del Trentino si avvale di un sistema sanitario in grado di soddisfare un'ampia gamma di necessità. Diviso in tre distretti sanitari, deve non solo rispondere alle richieste della popolazione residente, ma anche affrontare le esigenze della componente turistica, significativamente presente in tutto il territorio e capace di influenzare l'attività sanitaria in alcune zone e periodi specifici.

Considerando il percorso formativo delle giovani generazioni a partire dall'asilo nido fino agli studi universitari, si registrano in Trentino livelli di partecipazione alle attività educative e scolastiche superiori rispetto a quelli nazionali. In termini assoluti, invece, la riduzione della natalità in atto da anni comporta un calo degli iscritti ai vari livelli formativi, ad eccezione della scuola secondaria di secondo grado.

Dopo aver ottenuto il diploma di scuola secondaria di secondo grado, oltre la metà dei diplomati sceglie di proseguire gli studi iscrivendosi all'università. L'Università di Trento, con più di 16 mila iscritti, si colloca tra gli atenei italiani di medio-piccole dimensioni. Due terzi degli studenti provengono da fuori provincia e più del 3% dall'estero. Sono in attività oltre 800 tra docenti e ricercatori e altrettante persone impiegate nella struttura tecnico-amministrativa. Le classifiche nazionali e internazionali collocano UniTrento ai primi posti tra le università italiane.

Il Trentino si distingue per l'alto livello di partecipazione al volontariato. Le organizzazioni di volontariato coprono una vasta gamma di settori, tra cui assistenza sociale, protezione civile, cultura, sport e ambiente.

L'attiva partecipazione di un volontariato altamente preparato costituisce uno dei punti di forza della Protezione Civile trentina, che svolge un ruolo fondamentale nella prevenzione, preparazione e gestione delle emergenze e che

nella sua evoluzione si sta confermando attrattiva anche per le giovani generazioni (emblematici i casi dei Vigili del Fuoco, con oltre 6.400 volontari e più di 1.200 allievi organizzati in 239 corpi, della Croce Rossa Italiana, con più di 2.000 soci volontari in provincia, e del Servizio Provinciale del Soccorso Alpino e Speleologico, con quasi 700 componenti).

In Trentino la situazione relativa ai reati predatori appare migliore rispetto al contesto nazionale. Anche gli indicatori soggettivi di percezione della sicurezza nella zona in cui si vive sono migliori rispetto al resto d'Italia.

La violenza contro le donne costituisce un fenomeno complesso e oggetto di crescente attenzione, anche attraverso la rilevazione delle denunce e dei procedimenti di ammonimento. Con riferimento all'anno 2022, si contano 463 denunce e 192 ammonimenti: le denunce sono in diminuzione rispetto a dieci anni prima, mentre gli ammonimenti crescono in seguito all'ampliamento dell'applicazione dello strumento a livello normativo.

Indicatori per il contesto sociale

	Anno	Trentino	Nord-est	Italia
Tasso di crescita naturale della popolazione (<i>per mille</i>)	2023	-2,5	-4,5	-4,9
Tasso di fecondità totale (<i>numero figli per donna in età feconda (15-49 anni)</i>)	2023	1,28	1,24	1,20
Indice di vecchiaia (%)	2023	179,2	202,2	199,8
Popolazione di oltre 80 anni (%)	2023	6,7	7,3	6,9
Speranza di vita alla nascita (<i>anni</i>)	2023	84,5	83,8	83,0
Speranza di vita senza limitazioni nelle attività quotidiane a 65 anni (<i>anni</i>)	2023	12,5	11,5	10,6
Incidenza percentuale degli stranieri (%)	2023	8,6	11,1	8,9
Indice di rischio di povertà relativa (%)	2023	7,5	8,7	18,9
Indice di grave deprivazione materiale e sociale (%)	2023	3,2	1,6	4,7
Indice di disuguaglianza del reddito disponibile (%)	2021	4,3	4,5	5,6
Persone molto o abbastanza soddisfatte della situazione economica (%)	2023	69,9	63,2	59,4
Persone molto soddisfatte per la propria vita (%)	2023	57,0	48,7	46,6
Persone molto soddisfatte per le relazioni familiari (%)	2023	40,6	36,6	33,2
Persone molto soddisfatte per la situazione ambientale (%)	2023	86,2	74,8	69,1
Partecipazione sociale (%)	2023	33,9	29,9	26,1
Fiducia generalizzata (%)	2023	39,0	28,5	24,8
Giovani 30-34 anni con livello di istruzione terziaria (%)	2023	35,9	31,6	29,2
Laureati in discipline matematiche, scientifiche e tecnologiche (<i>per mille</i>)	2021	14,2	16,7	17,8
Tasso migratorio dei laureati italiani di 25-39 anni (<i>per mille</i>)	2022	5,6	9,0	-4,5

SEZIONE 3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3.1 Sottosezione Valore Pubblico

Per “Valore pubblico” si intende l’incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall’azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie,

tecnologiche, etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, ecc.).

Il perseguimento del valore pubblico che ha come obiettivo l'aumento del benessere della collettività amministrata attraverso una capacità organizzativa delle risorse umane, una capacità di leggere la caratteristiche ed i bisogni del proprio territorio, una capacità di aderire alle innovazioni adeguandosi alle necessità di sostenibilità ambientale e trasparenza è comunque desumibile dal DUP Documento Unico di Programmazione approvato con decreto del Presidente n. 11 del 13.11.2024 e visionale all'albo on line Comunità della Valle di Sole

Gli obiettivi strategici di valore pubblico 2024 – 2026: Aggiornamento 2025

Si evidenziano gli indirizzi programmatici che l'Amministrazione della Comunità della Valle di Sole intende sviluppare nel corso del periodo temporale oggetto del presente documento, tenendo peraltro conto delle variabili di seguito descritte.

Si sottolinea, al riguardo, come gli indirizzi programmatici in esame si caratterizzino per una continuità con iniziative e progettualità avviate negli anni scorsi e tutt'ora in corso. Ciò costituisce una diretta conseguenza del recente processo di riforma istituzionale che ha visto coinvolto l'ente Comunità in provincia di Trento nonché del regime di commissariamento che ha interessato l'ente stesso negli ultimi due anni.

In data 06.07.2022 è stata pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, con conseguente entrata in vigore in data 21.07.2022, la L.P. 06.07.2022 n. 7 avente ad oggetto “Riforma delle Comunità: modificazioni della legge provinciale 16 giugno 2006 n. 3 (*Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino*) e della legge provinciale per il governo del territorio 2015. *Modificazioni della legge provinciale sulle fonti rinnovabili 2022*”.

La L.P. 06.07.2022 n. 7, nel modificare la L.P. 16.06.2006 n. 3 (“Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino”), ha operato una riforma degli organi di governo dell'ente Comunità, valorizzando il ruolo dei Sindaci e dei Consigli dei Comuni compresi nel corrispondente ambito territoriale.

L'art. 15 (“Organi della Comunità”) della L.P. 16.06.2006 n. 3, come sostituito dall'art. 4 della L.P. 06.07.2022 n. 7, prevede che:

- 1) “Sono organi della Comunità:
 - a) il Consiglio dei Sindaci;
 - b) il Presidente;
 - c) l'Assemblea per la pianificazione urbanistica e lo sviluppo.
- 2) Se la Comunità comprende almeno sei Comuni, il Consiglio dei Sindaci può deliberare l'istituzione di un Comitato esecutivo”.

L'art. 13 (“Disposizioni transitorie”) della L.P. 06.07.2022 n. 7, al comma 3, dispone che:

“Entro trenta giorni dall'entrata in vigore di questa legge, il Sindaco del Comune con la maggiore consistenza demografica del territorio della Comunità convoca i Sindaci dei Comuni appartenenti al territorio della Comunità per l'elezione del Presidente; fino alla nomina del Presidente resta in carica per

l'ordinaria amministrazione il Commissario straordinario nominato ai sensi dell'articolo 5 della legge provinciale n. 6 del 2020".

A seguito dell'entrata in vigore della menzionata L.P. 06.07.2022 n. 7, il 21.07.2022, si è provveduto alla costituzione, con conseguente insediamento, dei nuovi organi della Comunità della Valle di Sole al fine di assicurare il corretto e regolare funzionamento dell'ente.

Nello specifico in data 16.09.2022:

- i Sindaci dei Comuni appartenenti al territorio della Comunità della Valle di Sole hanno eletto il Presidente della Comunità stessa (art. 13, comma 3, della L.P. 06.07.2022 n. 7);
- il Consiglio dei Sindaci si è formalmente insediato (deliberazione consiliare n. 2 di data 16.09.2022);
- il Consiglio dei Sindaci – in applicazione dell'art. 15 della L.P. 16.06.2006 n. 3, come sostituito dall'art. 4 della L.P. 06.07.2022 n. 7 – ha stabilito di istituire il Comitato esecutivo (deliberazione consiliare n. 3 di data 16.09.2022).

In data 05.12.2022 ha poi avuto luogo l'insediamento dell'Assemblea per la pianificazione urbanistica e lo sviluppo (deliberazione assembleare n. 1 di data 02.02.2023).

Infine, il Presidente della Comunità della Valle di Sole con proprio decreto n. 2 di data 16.10.2022, ha nominato i componenti del Comitato esecutivo, con ripartizione delle competenze.

Cicolini Lorenzo - Presidente

- Bilancio;
- Gestione del Personale;
- Urbanistica;
- Lavori Pubblici;
- Ciclabili Val di Sole;
- Ambiente e Rifiuti;
- Ciclo dei rifiuti.

Bertolini Michele - Vice Presidente

- Politiche Energetiche;
- Mobilità e trasporti;
- Rete di Riserve Alto Noce;
- Foreste;
- Turismo, Commercio e Artigianato.

Cunaccia Barbara

- Politiche Sociali e Famiglia;
- Politiche Sanitarie;
- Politiche per la famiglia;

- Delega Comitato coordinamento ed indirizzo Parco Nazionale dello Stelvio.

Tomaselli Francesca

- Agricoltura e Paesaggio;
- Politiche giovanili;
- Scuola, Istruzione e Cultura; • Associazionismo e Sport;
- Edilizia abitativa;
- Mensa scolastica.

Ai fini della individuazione dei presenti indirizzi programmatici, la Comunità della Valle di Sole ha tenuto conto delle linee di indirizzo dello Stato e della Provincia Autonoma di Trento, della propria capacità di produrre attività, beni e servizi di livelli qualitativi medio alti, delle peculiarità e specifiche del proprio territorio e del proprio tessuto urbano e sociale.

Le scelte strategiche intraprese dall'Amministrazione della Comunità della Valle di Sole sono state inoltre pianificate in maniera sostenibile e coerente alle politiche di finanza pubblica e agli obiettivi posti dai vincoli di finanza pubblica.

3.2 Sottosezione Performance (NON RICHIESTA – ENTE CON MENO DI 50 DIPENDENTI)

3.3 Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza

La presente sottosezione del PIAO, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), è costituita – ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), del Decreto 30.06.2022 n. 132 e sulla base delle indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2022, approvato con delibera ANAC n. 7 di data 17.01.2023 e nell'Aggiornamento 2023 di quest'ultimo, approvato con delibera ANAC n. 605 di data 19.12.2023 – dai seguenti elementi:

- a) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- c) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi volti a incrementare il valore pubblico;
- d) l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla L. 06.11.2012 n. 190 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- e) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- f) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

g) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato ai sensi del D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 e ss.mm.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in sigla RPCT, riveste un ruolo centrale, nell'ambito dell'organizzazione, nella attuazione della strategia di prevenzione della corruzione e nella promozione della trasparenza, attraverso il riconoscimento di poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività. La L. 06.11.2012 n. 190 prevede che ogni amministrazione pubblica nomini un RPCT, in possesso di particolari requisiti. Negli enti locali il RPCT è individuato, di norma, nel Segretario generale, salva diversa e motivata determinazione.

Il RPCT, il cui ruolo deve essere svolto in condizioni di garanzia e indipendenza, provvede in particolare:

- a predisporre la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO entro i termini stabiliti;
- a proporre la modifica della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- a verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività a rischio corruzione;
- ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione e definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti dell'ente che operano nei settori più a rischio;
- a redigere una relazione sui risultati della propria attività e trasmetterla entro il 15 dicembre di ogni anno all'organo di indirizzo politico dell'ente, pubblicandola sul sito istituzionale;
- a verificare l'efficace attuazione della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO e la sua idoneità.

Le misure di prevenzione della corruzione coinvolgono il contesto organizzativo, in quanto con esse vengono adottati interventi che incidono sull'amministrazione nel suo complesso, con l'obiettivo di ridurre le condizioni operative che favoriscono la corruzione. Per tali ragioni il RPCT deve assicurare il pieno coinvolgimento e la massima partecipazione attiva, in tutte le fasi di predisposizione ed attuazione delle misure di prevenzione, dell'intera struttura organizzativa, favorendo la responsabilizzazione del personale ed evitando che le stesse misure si trasformino in un mero adempimento. A tal fine, una fondamentale azione da parte del RPCT, oltre al coinvolgimento attivo di tutta la struttura organizzativa, è l'investimento in attività di formazione in materia di anticorruzione, così come meglio in seguito specificato.

Il Segretario generale, in assenza di precise motivazioni di ordine contrario, è il Responsabile anticorruzione dell'Ente, come evidenziato dall'art. 1 – comma 7 della Legge 190/2012.

Il Segretario generale, dott. Silvio Rossi, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della L. 06.11.2012 n. 190, come modificato dall'art. 41, comma 1, lettera f), del D.Lgs. 25.05.2016 n. 97, riveste il ruolo di “Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza” (decreto del Presidente della Comunità n. 1 di data 09.01.2025).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'esercizio delle proprie funzioni si avvale della collaborazione del personale dipendente preposto ai diversi uffici.

In applicazione della vigente disciplina contrattuale in materia di istituti incentivanti, sono state istituite le posizioni organizzative per l'anno 2025, le quali corrispondono alle figure apicali – i c.d. “Responsabili di servizio” – delle strutture amministrative in cui si articola l'assetto organizzativo dell'ente.

Si segnala che il ruolo di “Responsabile dell'anagrafe della stazione appaltante”, in sigla RASA, della Comunità della Valle di Sole è stato assunto dal Segretario generale, dott. Silvio Rossi, giusta nomina disposta con decreto del Presidente della Comunità n. 2 di data 17.01.2024.

3.3.1 Analisi del contesto

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.

Il territorio Trentino è stato per anni notoriamente caratterizzato dall'assenza di fenomeni evidenti di criminalità organizzata. Nella Comunità della Valle di Sole si rileva l'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative.

Ogni Amministrazione presenta differenti livelli e fattori abilitanti al rischio corruttivo, sia in ragione delle specificità ordinamentali e dimensionali, che per via del contesto territoriale, sociale, economico, culturale e organizzativo in cui si colloca. Ne consegue che, per l'elaborazione del PTPCT, si deve tenere conto dei fattori di contesto esterno.

Attraverso l'analisi del contesto esterno è possibile prendere atto delle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Amministrazione opera – con riguardo ad esempio alle variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio. Per tale ragione vanno considerati, sia i fattori legati al territorio di riferimento nell'ambito 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 un ente locale è sottoposto, consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio. In ogni caso, il sistema deve tendere a una effettiva riduzione del rischio di corruzione. Pertanto il processo di gestione del rischio non deve essere attuato in modo formalistico, secondo una logica di mero adempimento, bensì progettato e realizzato in modo sostanziale, ovvero calibrato sulle peculiarità del contesto esterno ed interno di riferimento, al fine di tutelare l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione.

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, 2022 e 2023;
- relazioni del Presidente della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti di Trento, presentate in occasione delle inaugurazioni degli anni giudiziari 2020, 2021 e 2022 e 2023;
- 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 le - gale, 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, 2022 e 2023.

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

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

Nella relazione presentata dal procuratore regionale della corte dei conti nell'anno 2023 (al punto v, riflessioni sullo stato del sistema anticorruzione nella Provincia autonoma di Trento) si legge inoltre: "L'obiettivo di sintesi dello scorso anno era la qualificazione della Procura regionale trentina, affinché diventasse organo centrale di impulso a tutela della legalità nella gestione delle risorse pubbliche, nel peculiare contesto autonomistico della Provincia Autonoma di Trento. [...] Il sistema integrato di contrasto alla corruzione richiede una sinergia tra Magistratura, Forze di Polizia e Amministrazione a tutti i livelli, non solo repressivo ma anche e, soprattutto, preventivo. [...] Sino ad oggi, tuttavia, la tensione alle sinergie anticorruzione non risulta completata dal ruolo dell'Amministrazione trentina che, nonostante messa al corrente con la già citata nota interpretativa dell'8 febbraio 2022 sugli obblighi di denuncia del danno erariale e di autotutela rispetto agli atti lesivi dell'Erario, risulta ancora oggi renitente agli obblighi legali e tendenzialmente propensa a giustificare l'operato ritenuto illecito in sede di istruttoria del pubblico ministero. Risulta, inoltre, assai poco condivisibile il ritenere la deviazione da consolidati modelli legali nazionali, giustificata dal regime di autonomia speciale. Massimo è, e sarà, il rispetto per l'Autonomia, ma l'Autonomia non è Sovranità e la Procura della Corte dei conti, che rappresenta lo Stato non ha indugiato

nel 2022 e, anche in futuro, non indugerà a intervenire se l'autonomia nella gestione delle risorse pubbliche non dovesse aderire ai binari della legalità e del buon andamento, di cui i principi di economicità e sana gestione finanziaria costituiscono espressione e solida base dell'obbligo di contrasto giuridico di qualsiasi manifestazione di mala gestione. [...] Non si deve dimenticare come, oltre a connotarsi in un'ottica squisitamente finanziaria quale Erario-Patrimonio, il bene giuridico Erario rileva anche quale Erario Funzione. Con riguardo al profilo dell'Erario Funzione, le dinamiche dell'agire funzionale della Amministrazione trentina meritano attenta riflessione allorché la legislazione provinciale stenta a conformarsi ai principi ordinamentali nazionali ed europei, dando così causa a contenzioso sia 10 costituzionale che ordinario; contenzioso che incide sempre negativamente sull'Erario Funzione e sovente anche sull'Erario- Patrimonio.

Non sono mancate anche nel 2022 le censure della Corte costituzionale, sicuro e autorevole punto di riferimento per ritenere che l'autonomia viene valorizzata dal rispetto dei limiti ordinamentali statali ed euro unitari, e svilita, invece, laddove si tendesse a ignorare o a eludere detti limiti.

La Consulta ha, per esempio, ritenuto non tutelabili gli slanci della normativa provinciale che, per agevolare la ripresa economica nel territorio di competenza inciso dalla pandemia, non ha esitato a derogare ai limiti posti dalle norme di riforma economico-sociale, prevedendo una maggiore elasticità nella materia dei contratti pubblici. Plurime sono le norme provinciali ritenute incostituzionali e non pochi spunti di riflessione sono offerti per gli interventi futuri del Legislatore provinciale dall'articolata e puntuale motivazione del Giudice delle leggi (cfr. C. Cost., 2.2.2022, n.23). [...]

Una sproporzione nella e della dinamica autonomistica è stata di recente individuata nella legislazione provinciale intervenuta, in qualità di socio sovventore di "ITAS Istituto Trentino- Alto Adige per Assicurazioni Società mutua di assicurazioni", "per concorrere allo sviluppo economico del Trentino e per sostenere anche in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19, le iniziative di rafforzamento e a supporto del territorio provinciale...". La Corte costituzionale ha ribadito che i limiti del TUSP (D.lvo 175/2016) all'intervento pubblico con e in strutture societarie sono funzionali alla tutela della concorrenza e del buon andamento della pubblica amministrazione, nonché ad evitare situazioni di privilegio (cfr. C. Cost., 6.4.2022, n.86).

Altro sconfinamento nei limiti statali è stato ravvisato nella materia delle grandi derivazioni idroelettriche; la norma provinciale è stata ritenuta viziata dal contrasto con le "norme fondamentali delle riforme economico-sociali della Repubblica". In proposito la Corte costituzionale ha ricordato che "...accanto ai vantaggi immediati per le popolazioni lo - cali (..) vanno del resto considerate la necessità di assicurare, a livello nazionale, il maggior equilibrio possibile tra fonti energetiche e quella di disporre dell'energia necessaria per le attività produttive e per le stesse esigenze di vita dei consociati" (C. Cost., 10.5.2022, n.117).

Tale intervento della Consulta non sembra tenuto in considerazione nella recentissima legge provinciale del 7 dicembre 2022, n. 16. [...]

Le sintetizzate pronunce della Consulta hanno censurato la tendenza ampliativa del benessere dei consociati, perseguito dalle leggi provinciali anche in violazione dei limiti costituzionali dell'autonomia legislativa della Provincia. La ricerca del benessere da parte del legislatore provinciale non si è, invece, rivelata

inclusiva allorché ha previsto rigorosi limiti di radicamento territoriale per accedere ad alcuni servizi e benefici di primario rilievo sociale.

[...] L'essenza delle analizzate pronunce giurisprudenziali consente di suggerire una riflessione di sintesi: un'autonomia è utile ed efficace per la collettività di riferimento se ne assicura il massimo benessere, rispettando i limiti legali. Infine, per individuare non solo il limite del rapporto tra disciplina nazionale e potestà legislativa locale, ma per più compiuta - mente riflettere sulle ipotesi di responsabilità derivante dalla erogazione di somme in esecuzione di accordi collettivi inefficaci, va attesa la sentenza della Corte costituzionale chiamata a pronunciarsi sull'articolo 9 della legge provinciale 4 agosto 2022, n. 10, che, ignorando le gravi criticità sottolineate in sede di parifica del rendiconto provinciale e regionale, ha previsto un regime di perdurante elusione dell'obbligo, contemplato dal comma 5 dell'articolo 47 e ss. modif. del D.lvo 165/2001, di investire la Sezione regionale di controllo della Corte di conti per certificare le ipotesi di accordo dei contratti collettivi di lavoro dei dipendenti provinciali (e regionali).

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.

Per quanto attiene all'incidenza dei reati contro la pubblica amministrazione, i dati relativi ai reati denunciati all'Autorità giudiziaria nel periodo 2019/2021 vedono la Provincia di Trento con una media di 12 reati annui a fronte di circa 340 nel Nord est e circa 2850 nel territorio nazionale. Anche relativamente all'incidenza dei fenomeni di corruzione e concussione i dati relativi ai reati denunciati all'autorità giudiziaria nel periodo 2019/2021 vedono la Provincia di Trento con complessivamente 2 reati denunciati a fronte di una media di 9 annui nel Nord est e di 170 nel territorio nazionale.

In conclusione, nonostante il tessuto ed il contesto territoriale trentino siano da ritenere sostanzialmente sani, non si deve commettere l'errore di considerare la provincia di Trento come “un'isola felice” e come tale immune o impermeabile a fenomeni corruttivi. E', infatti, necessario mantenere sempre alti il livello di guardia e l'attenzione.

Infine, deve essere evidenziato in questa sede che:

- con il flusso finanziario relativo ai fondi del PNRR, come sottolineato in più sedi, la soglia di attenzione dovrà essere innalzata per l'evidente rischio che tali finanziamenti possano attrarre l'interesse di organizzazioni criminali. In considerazione del fatto che gli interventi finanziati con i fondi PNRR rientrano nei processi già mappati e attenzionati per la prevenzione della corruzione, con il presente PIAO - per l'importanza dell'attenzione che deve essere prestata - si è ritenuto di potenziare le misure di trasparenza (paragrafo 3.3 lett. d) e l'attività di monitoraggio (paragrafo 3.3 lett. e).

La Comunità non dispone di risorse umane a cui assegnare compiti e adempimenti in materia di anticorruzione, pertanto al Responsabile per la prevenzione della corruzione non è stata assegnata una struttura e quindi tale soggetto svolge il compito in assenza di un idoneo supporto amministrativo (PNA 2022 allegato n. 3 “RPCT e struttura di supporto”). Per questo motivo anche il monitoraggio

dell'applicazione delle misure di prevenzione, come meglio descritto al paragrafo 3.3 lettera e, viene svolto dal RPCT prevalentemente sulle relazioni di autovalutazione redatte dai Responsabili degli uffici, a cui si aggiungono gli altri strumenti di controllo interno e le misure di prevenzione di carattere generale ed organizzativo descritte al paragrafo 3.3 e presidiate dal RPCT.

Ciò premesso, dai monitoraggi sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e dall'attività di controllo in - terno successivo di regolarità amministrativa svolti dal RPCT non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, non sono state irrogate sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio e non è stata accertata l'emissione di condanne da parte dell'Autorità giudiziaria nei confronti dei soggetti che operano all'interno dell'amministrazione.

Particolare attenzione è stata posta dal RPCT sulla disciplina degli incarichi esterni, sul divieto di postemployment "Pantouflage" e sulla formazione del personale, quali misure strategiche di carattere generale ed organizzativo. Al riguardo è possibile affermare la completa attuazione di tali misure già previste nei precedenti piani di prevenzione della corruzione.

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

In questa sede si ritiene solamente di precisare che le analisi svolte nel presente piano si riferiscono esclusivamente ai processi direttamente gestiti.

3.3.2 Contenuto P.T.P.C.T. 2025 - 2027

La progettazione del presente Piano, nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026 nel rispetto del principio funzionale della delega – prevede il coinvolgimento dei Funzionari con responsabilità organizzativa/direttiva sulle varie strutture dell'Ente. In questa logica si ribadiscono in capo alle figure apicali l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

A questi fini si è provveduto al trasferimento e all'assegnazione, a detti Responsabili, delle seguenti funzioni:

- a) Collaborazione per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità;
- b) Collaborazione per la mappatura dei rischi all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;
- c) Progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori in occasione di lavoro;
- d) Monitoraggio relativo all'attuazione delle azioni individuate dalla sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza".

Si ritiene che attraverso l'introduzione e il potenziamento di regole generali di ordine procedurale, applicabili trasversalmente in tutti i settori, si potranno affrontare e risolvere anche criticità, disfunzioni e sovrapposizioni condizionanti la qualità e l'efficienza operativa dell'amministrazione.

La finalità del presente Piano Anticorruzione è quello di proseguire con il monitoraggio di quanto già avviato a far data dal 2014 per la costruzione, all'interno dell'Amministrazione, di un sistema organico di strumenti per la prevenzione della corruzione.

Tale prevenzione non è indirizzata esclusivamente alle fattispecie di reato previste dal Codice Penale, ma anche a quelle situazioni di rilevanza non criminale, ma comunque atte a evidenziare una disfunzione della Pubblica Amministrazione dovuta all'utilizzo delle funzioni attribuite non per il perseguimento dell'interesse collettivo, bensì di quello privato. Per interesse privato si intende sia l'interesse del singolo dipendente/gruppo di dipendenti che di una parte terza.

Il processo corruttivo deve intendersi peraltro attuato non solo in caso di sua realizzazione, ma anche nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Come declinato anche dai Piani nazionali anticorruzione succedutisi nel tempo, i principali obiettivi da perseguire, attraverso idonei interventi, sono:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Obiettivo primario del Piano di prevenzione della corruzione è garantire nel tempo all'Amministrazione, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, il presidio del processo di monitoraggio e di verifica sull'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Ciò consente da un lato la prevenzione dei rischi per danni all'immagine derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, dall'altro di rendere il complesso delle azioni sviluppate efficace anche a presidio della corretta gestione dell'ente.

La metodologia adottata nella stesura della presente sottosezione del PIAO si rifà a due approcci considerati di eccellenza negli ambiti organizzativi (banche, società multinazionali, pubbliche amministrazioni estere, etc.) che già hanno efficacemente affrontato tali problematiche e che di seguito vengono riportati.

L'approccio dei sistemi normati, che si fonda, a sua volta, su due principi e segnatamente:

- a) sul principio di documentabilità delle attività svolte, per cui, in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione;
- b) sul principio di documentabilità dei controlli, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità.

In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, check-list, criteri e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza ed equità.

L'approccio mutuato dal D.Lgs. 08.06.2001 n. 231 – con le dovute contestualizzazioni e senza che sia imposto dal decreto stesso nell'ambito pubblico – che prevede che l'ente non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- a) se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- b) se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) se non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

I suddetti approcci, pur con i necessari adattamenti, sono in linea con le previsioni contenute nei Piani nazionali anticorruzione succedutisi nel tempo, e da ultimo in quello 2024.

Nel percorso di costruzione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026 e del successivo Aggiornamento 2025 sono stati tenuti in considerazione i diversi aspetti di seguito descritti.

- 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 del Piano; tale attività – che non sostituisce ma integra la opportuna formazione rispetto alle finalità e agli strumenti dal Piano stesso - è stata il punto di partenza per la definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali esigenze dell'amministrazione;
- 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 alla 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 dall'Amministrazione, mette a sistema quanto già positivamente sperimentato purché coerente con le finalità del Piano;
- l'impegno all'apertura di un tavolo di confronto con i 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 fruitori dei servizi della Comunità, 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 suoi operatori a tutti i livelli;
- la sinergia con quanto già realizzato o in progettazione nell'ambito della trasparenza, ivi compresi:
 - a) L'attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell'amministrazione;
 - b) L'attivazione del diritto di accesso civico di cui al citato D.lgs. n.33/2013, così come è stato previsto dalla legge regionale 10/2014 in tema di trasparenza, in attesa del recepimento, a livello regionale, del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato introdotto con il d.lgs. 97/2016 (cd FOIA);
 - c) la previsione e l'adozione di specifiche attività di formazione del personale, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione dell'amministrazione e ai responsabili amministrativi competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione ma che coinvolgono anche tutto il personale dell'amministrazione in relazione alle tematiche della legalità ed eticità dei comportamenti individuali Tali attività proseguiranno in prima battuta tramite l'apporto degli esperti del Consorzio dei Comuni Trentini.

- d) l'attività di monitoraggio del Piano precedente dal quale è emerso un buon livello di realizzazione degli obiettivi stabiliti e delle procedure adottate nei singoli uffici comunali nonché l'assoluta mancanza di fenomeni corruttivi all'interno di questo Ente;
- e) l'adeguamento normativo a seguito della regolazione della materia da parte dell'ANAC, in particolare, con le delibere n. 1134 e 1208 del 2017;
- f) la continuità con le azioni intraprese con i precedenti Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il primo passo compiuto nella direzione auspicata è stato quello di far crescere all'interno dell'Ente la consapevolezza sul problema dell'integrità dei comportamenti.

In coerenza con l'importanza della condivisione delle finalità e del metodo di costruzione del Piano, in questa fase formativa si è provveduto – in più incontri specifici - alla sensibilizzazione e al coinvolgimento dei Responsabili di Servizio, definendo in quella sede che il Piano di prevenzione della corruzione avrebbe incluso non solo i procedimenti previsti dall'art. 1 comma 16 della L. 190 (autorizzazioni o concessioni; scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera), ma che il punto di partenza sarebbe stata l'analisi di tutte le attività dell'Ente che possono presentare rischi di integrità.

Poiché nella Comunità, in forza del Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige (Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2 e ss mm), gli Amministratori assumono compiti anche di natura gestionale, la loro 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.

Per questo si è provveduto al loro coinvolgimento e ad una loro sensibilizzazione in itinere al processo di progettazione del presente Piano.

Con il criterio della priorità, sono stati selezionati dal Segretario e validati dai Responsabili i processi che, in funzione della situazione specifica dell'Ente, presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anticorruzione.

In coerenza con quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 e con le conclusioni della Commissione di Studio su trasparenza e corruzione (rapporto del 30 gennaio 2012), sono state attuate in tale selezione metodologie proprie del risk management (gestione del rischio) nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.

L'approccio prevede che un rischio sia analizzato secondo due dimensioni:

- la probabilità di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo, in relazione ad esempio alla presenza di discrezionalità, di fasi decisionali o di attività esterne a contatto con l'utente;
- l'impatto dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno – materiale o di immagine- connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi.

L'indice di rischio si ottiene moltiplicando tra loro questa due variabili (per ognuna delle quali si è stabilita convenzionalmente la seguente scala quantitativa:

Indice di probabilità:

- Con probabilità da 0 a 0,05 (5%) il valore indicativo è 1, probabilità tenue;
- Con probabilità da 0,05 (5%) a 0,15 (15%) il valore indicativo è 2, probabilità media;
- Con probabilità da 0,15 (15%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, probabilità elevata.

Indice di impatto:

- Con impatto sul totale da 0 a 0,33 (33%) il valore indicativo è 1, cioè impatto tenue;
- Con impatto sul totale da 0,33 (33%) a 0,66 (66%) il valore indicativo è 2, cioè impatto medio;
- Con impatto sul totale da 0,66 (66%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, cioè impatto elevato.

All'interno del Piano sono stati inseriti tutti i processi caratterizzati da un indice di rischio "medio" o "alto" e comunque tutti i procedimenti di cui al citato art. 1 comma 16, oltre ad altri processi "critici" il cui indice di rischio si è rivelato, ad un esame più approfondito, essere "basso".

In quei processi nei quali si è già attuata qualche misura innovativa di contenimento e prevenzione del rischio, il rischio stesso è stato rivalutato, in special modo sul fattore della probabilità.

Obiettivo primario del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è garantire nel tempo, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, il presidio del processo di monitoraggio e di verifica sull'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Ciò consente da un lato di prevenire i rischi per danni all'immagine derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, dall'altro di rendere il sistema di azioni e misure sviluppate efficace e funzionale anche per il presidio della corretta gestione dell'Amministrazione.

Per ognuno dei processi della mappa identificato come "critico" in relazione al proprio indice di rischio, è stato definito un piano di azioni che contempli almeno una azione per ogni rischio stimato come prevedibile (cioè con indice di rischio "alto" o "medio", ma in alcuni casi anche "basso" ma meritevole di attenzione), progettando e sviluppando gli strumenti che rendano efficace tale azione o citando gli strumenti già in essere.

Più specificatamente, per ogni processo, sono stati evidenziati i rischi, le azioni preventive, la previsione dei tempi e il titolare della misura. Tale strutturazione delle azioni e quantificazione dei risultati attesi rende possibile il monitoraggio periodico del Piano di prevenzione della corruzione, in relazione alle scadenze temporali e alle responsabilità delle azioni e dei sistemi di controllo messe in evidenza nel piano stesso.

Attraverso l'attività di monitoraggio e valutazione dell'attuazione del Piano sarà possibile migliorare nel tempo la sua formalizzazione e la sua efficacia.

La stesura del presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione è stata quindi realizzata partendo dal primo Piano approvato nel 2022.

Particolare attenzione è stata posta nel garantire la "fattibilità" delle azioni previste, sia in termini operativi che finanziari (evitando spese o investimenti non coerenti con le possibilità finanziarie dell'Ente),

attraverso la verifica della coerenza rispetto agli altri strumenti di programmazione dell'Ente (Relazione Previsionale e Programmatica, Bilancio di previsione, Atto di indirizzo generale, ecc.) e tenendo conto delle ridotte dimensioni dell'ente.

3.3.3 Formazione

La L. 06.11.2012 n. 190 afferma il principio secondo il quale l'aspetto formativo è essenziale per il mantenimento e lo sviluppo nel tempo degli strumenti di programmazione in materia di anticorruzione e trasparenza. Per tale motivo l'amministrazione della Comunità della Valle di Sole pone particolare attenzione alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio.

Al fine di massimizzare l'impatto e la ricaduta della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026 e del successivo Aggiornamento 2025 è prevista, come richiesto dai diversi Piani nazionali anticorruzione, un'attività di costante informazione/formazione rivolta a tutti i dipendenti ed anche agli amministratori, sui contenuti della sottosezione medesima, unitamente a quelli del codice di comportamento. Oltre a dare visibilità alla ratio ed ai contenuti della presente sottosezione, gli incontri formativi dovranno riguardare le tematiche della eticità e legalità dei comportamenti, nonché le novità in tema di risposta penale e disciplinare alle condotte non integre dei pubblici dipendenti.

Al fine di massimizzare l'impatto del Piano, anche grazie alla disponibilità del Consorzio dei Comuni Trentini, è prevista un'attività di informazione/formazione sui contenuti del Piano rivolta a tutti i dipendenti.

La registrazione delle presenze consentirà di assolvere ad uno degli obblighi previsti dalla L. 190/2012 e ribadito dalla circolare della Funzione Pubblica del 25 gennaio 2013.

Saranno programmati anche nel triennio 2025-2027, grazie alla collaborazione progettuale del Consorzio dei Comuni, interventi formativi obbligatori per il personale e per gli amministratori sulle tematiche della trasparenza, dell'integrità e del nuovo accesso civico, sia dal punto di vista della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nel 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.

3.3.4 Trasparenza

L'Amministrazione si impegna – partendo da quanto indicato nell'art. 1 comma 9 della L. 190/2012 – a applicare operativamente le prescrizioni in tema di trasparenza secondo quanto previsto dall'art.7 della Legge regionale 13 dicembre 2012, n. 8 (Amministrazione Aperta), così come modificata dalla Legge Regionale 29 ottobre 2014 n.10, tenendo altresì conto delle disposizioni specifiche in materia adottate in sede provinciale ai sensi dell'articolo 59 della legge regionale 22 dicembre 2004, n. 7.

Ad ogni buon fine si dà atto che all'interno di ogni ufficio sarà individuato un dipendente cui sono state affidate le mansioni relative al popolamento del sito web istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente.

Tutti gli uffici dovranno dare attuazione agli obblighi di trasparenza di propria competenza di cui all'allegato "Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente" e disciplinati dal d.lgs. n. 33/2013, così come novellato dal d.lgs. n. 97/2016.

Per quanto concerne le modalità di gestione e di individuazione dei flussi informativi relativamente agli obblighi di pubblicazione nelle pagine del sito istituzionale, "Amministrazione Trasparente", sono

individuati nell'allegato “Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente”; per ogni singolo obbligo, il riferimento normativo, la descrizione dell'obbligo di pubblicazione, i soggetti responsabili delle singole azioni (produzione, trasmissione, pubblicazione e aggiornamento), la durata e le modalità di aggiornamento.

Per garantire la corretta e puntuale attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'allegato “Elenco obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente” il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, provvederà nel corso del 2025 ad effettuare n.2 monitoraggi con cadenza semestrale vigilerà sull'aggiornamento delle pagine della sezione “Amministrazione Trasparente” nel sito istituzionale.

si impegna ad aggiornare entro i 31.12.2025 il registro degli accessi contenente l'elenco delle richieste con l'oggetto, la data di richiesta, il relativo esito e la data della decisione ed è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi nella sezione Amministrazione trasparente, “altri contenuti – accesso civico” del sito web istituzionale. La pubblicazione del registro degli accessi sarà utile alla Comunità in quanto consente di rendere noto su quali documenti, dati o informazioni è stato consentito l'accesso in una logica di semplificazione delle attività.

3.3.5 Monitoraggio

I diversi Piani nazionali anticorruzione evidenziano l'importanza fondamentale del sistema di monitoraggio, ritenendo che quest'ultimo influisca sull'efficacia complessiva delle misure organizzative volte a prevenire i rischi corruttivi e a garantire l'attuazione della trasparenza.

L'ente applica un proprio sistema di monitoraggio come di seguito descritto.

Al pari dei precedenti PTPCT, anche la presente sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO risulta corredata di un “Registro dei rischi”, il quale contempla, tra le azioni correttive dei rischi individuati per i diversi processi, l'adozione di una serie di strumenti di controllo e/o verifica, consistenti in check-list, istruzioni, linee guida, etc.

L'adozione di tali strumenti di controllo e/o verifica viene effettuata con specifico provvedimento del Segretario generale nella sua veste di RPCT e comunicata ai Responsabili di servizio.

Come previsto dalla presente sottosezione del PIAO, i Responsabili di servizio sono poi tenuti all'applicazione, relativamente ai processi di competenza, del sistema di controlli e/o verifiche, con effettuazione del relativo monitoraggio. Due volte all'anno, e precisamente entro il 30 giugno ed entro il 30 novembre, i Responsabili di servizio sono tenuti a trasmettere al RPCT idonea attestazione da cui risulti che il sistema di controlli e/o verifiche in tema di prevenzione della corruzione ha trovato applicazione e che è stato svolto il corrispondente monitoraggio.

Tale adempimento viene individuato ogni anno come specifico obiettivo gestionale per ciascun Responsabile di servizio.

Il sistema di monitoraggio sopra descritto risulta integrato e rafforzato dal sistema dei controlli interni. In proposito si evidenzia che la L.R. 15.12.2015 n. 31 ha provveduto ad adeguare l'ordinamento dei Comuni della Regione Autonoma Trentino – Alto Adige alle disposizioni in materia di controlli interni introdotte nel Testo Unico degli enti locali (D.Lgs. 18.08.2000 n. 267) dal D.L. 10.10.2012 n. 174, convertito con modificazioni dall'art. 1, comma 1, della L. 07.12.2012 n. 213.

Nello specifico l'art. 186 ("Controlli interni") del Codice degli enti locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018 n. 2 e ss.mm., prevede, ai commi 2 e 4, che gli enti locali organizzino un sistema di controlli interni attribuendone la responsabilità al Segretario.

Con deliberazione consiliare n. 3 di data 16.01.2017, è stato approvato il regolamento per la disciplina dei controlli interni, il cui art. 6 prevede e disciplina il controllo successivo di regolarità amministrativa, stabilendo che quest'ultimo deve essere eseguito su segnalazione motivata o a campione secondo una selezione casuale e che la percentuale degli atti da controllare e la tempistica dei controlli sono definiti nel Piano esecutivo di gestione.

3.3.6 Il dipendente: tutela e codice di comportamento

Il RPCT si è impegnato ad applicare effettivamente la normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui all'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 e della legge n. 197/2017. A tal fine è stata diramata specifica circolare con la quale vengono evidenziate le procedure da seguire per la segnalazione di illeciti o irregolarità e la disciplina della tutela del dipendente che segnala tali illeciti (WHISTLEBLOWER).

L'Amministrazione si impegna a ricercare soluzioni di gestione delle segnalazioni anche eventuali possibilità di riuso gratuito del software da altre Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 69 del CAD.

L'amministrazione si è impegnata ad adottare le misure che garantiscano il rispetto dei principi dettati dalle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, 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 così come recepiti in sede di Autonomia provinciale e regionale.

Nei modelli di lettera di invito e nei capitolati d'appalto si fa riferimento all'obbligo di osservanza del codice di comportamento della Comunità.

L'Amministrazione si è impegnata ad adottare le misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel piano triennale.

La Comunità ha aggiornato con Decreto del Presidente n. 41 del 30.12.2022 consultabile sul sito della Comunità della Valle di Sole nella sezione Amministrazione Trasparente - Disposizioni generali – Atti generali – Codice disciplinare e codice di condotta.

L'Ente si impegna, nel corso del 2025 e qualora se ne ravvisasse la necessità sulla base del monitoraggio dei piani degli anni precedenti, eventualmente a rivisitare il Codice di comportamento nelle aree di rischio per le quali dovessero essere evidenziate situazioni di criticità.

Il cumulo in capo ad un medesimo dipendente di incarichi conferiti dall'Amministrazione può comportare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con il rischio che l'attività possa essere indirizzata verso fini privati o impropri. Infatti, 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 per prevenire situazioni di conflitto di interessi che ledono l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa, prevede di verificare 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.

La Comunità intende organizzare il coinvolgimento degli stakeholder e la cura delle ricadute sul territorio attraverso forme d'ascolto e confronto attuate tramite il Consorzio dei Comuni Trentini e le competenti strutture Provinciali.

Infine, per quanto concerne l'aspetto formativo – essenziale per il mantenimento e lo sviluppo del Piano nel tempo, si ribadisce come - in linea con la Convenzione delle Nazioni unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2003, la L. 190/2012 attribuisce particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio, per cui è prevista, in occasione della predisposizione del Piano della formazione, particolare attenzione alle tematiche della trasparenza e della integrità, sia dal punto di vista della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nel Piano che dal punto di vista valoriale, in modo da accrescere sempre più lo sviluppo del senso etico.

3.3.7 Il rispetto delle normative

In assenza di precedenti critici, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto puntuale della normativa di dettaglio e delle Linee guida espresse da ANAC.

In assenza di precedenti critici, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto puntuale della normativa di dettaglio, prevedendo apposite misure.

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 della Comunità dovranno segnalare per iscritto l'eventuale potenziale conflitto d'interesse al dirigente competente, il quale valuterà se la situazione realizza un conflitto idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il dirigente 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 dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti/dirigenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo al procedimento.

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; in particolare, la Comunità attraverso la disciplina di inconferibilità, 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 nella Comunità 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 inconferibilità o incompatibilità individuate nel d.lgs. n. 39/2013.

Il RPCT deve accertare l'ipotesi di insussistenza delle cause di inconferibilità 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.

Si riportano di seguito, organizzate a livello di Servizio, le schede contenenti le azioni preventive e i controlli attivati per ognuno dei processi per i quali si è stimato “medio” o “alto” l'indice di rischio o per i quali, sebbene l'indice di rischio sia stato stimato come “basso”, si è comunque ritenuto opportuno e utile predisporre e inserire nel Piano azioni di controllo preventivo.

Per ogni azione – anche se già in atto - è stato inserito il soggetto responsabile della sua attuazione, e laddove l'azione sia pianificata nella sua realizzazione, sono indicati i tempi stimati per il suo completamento, eventualmente affiancati da note esplicative.

L'utilizzo di un unico format è finalizzato a garantire l'uniformità e a facilitare la lettura del documento.

APPENDICE NORMATIVA

Si riportano di seguito le principali fonti normative sul tema della trasparenza e dell'integrità.

- ☐ L. 07.08.2015 n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- ☐ L. 11.08.2014, n. 114 di conversione del D.L. 24.06.2014, n. 90, recante all'art. 19: “Soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorità nazionale anticorruzione” e all'art. 32: “Misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese nell'ambito della prevenzione della corruzione”.
- ☐ L. 06.11.2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.

- L. 28.06.2012 n. 110 e L. 28.06.2012 n. 112, di ratifica di due convenzioni del Consiglio d'Europa siglate a Strasburgo nel 1999.
- L. 11.11.2011 n. 180 “Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese”.
- L. 12.07.2011 n.106 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 maggio 2011 n. 70, concernente Semestre Europeo - Prime disposizioni urgenti per l'economia”.
- L. 03.08.2009 n.116 “Ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003”.
- L. 18.06.2009 n. 69 “Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile”.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 29.10.2014 n.10 recante “Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale, nonché modifiche alle leggi regionali 24 giugno 1957, n. 11 (Referendum per l'abrogazione di leggi regionali) e 16 luglio 1972, n. 15 (Norme sull'iniziativa popolare nella formazione delle leggi regionali e provinciali) e successive modificazioni, in merito ai soggetti legittimati all'autenticazione delle firme dei sottoscrittori”.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 13.12.2012 n. 8, recante all'art.7 le disposizioni in materia di “Amministrazione aperta”, successivamente modificata con L. R. TAA. 05.02.2013 n. 1 e L. R. 02.05.2013 n.3, in tema di trasparenza ed integrità (si veda circolare n. 3/EL/2013/BZ/di data 15.05.2013), e da ultima modificata dalla L.R. n.10/2014 di cui sopra.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 15 giugno 2006, n. 1 recante Disposizioni per il concorso della Regione Trentino-Alto Adige alla realizzazione degli obiettivi di contenimento della spesa pubblica e norme sulla rimozione del vincolo di destinazione del patrimonio già appartenente agli enti comunali di assistenza
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 21 settembre 2005, n. 7 recante Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza – aziende pubbliche di servizi alla persona
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 3 maggio 2018, n. 2 recante Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige
- D. Lgs. 08.06.2016 n. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza”
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 39 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 33 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”.
- D. Lgs. 27.10.2009 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”.
- D. Lgs. 12.04.2006 n. 163 e ss. mm. “Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE”.
- D. Lgs. 07.03.2005 n. 82 ss. mm. “Codice dell'amministrazione digitale”.
- D. Lgs. 30.06.2003 n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali”.

- ☐ D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- ☐ D.P.R. 16.04.2013 n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.
- ☐ D.P.R. 23.04.2004 n. 108 “Regolamento recante disciplina per l’istituzione, l’organizzazione ed il funzionamento del ruolo dei dirigenti presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo”.
- ☐ D.P.R. 07.04.2000 n. 118 “Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la disciplina degli albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica, a norma dell’articolo 20, comma 8, della legge 15 marzo 1997, n. 59”.
- ☐ Decreto del Presidente della Regione 13 aprile 2006, n. 4/L, recante Approvazione del regolamento di esecuzione concernente la contabilità delle aziende pubbliche di servizi alla persona ai sensi del Titolo III della legge regionale 21 settembre 2005, n. 7, relativa a «Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza - aziende pubbliche di servizi alla persona»
- ☐ Decreto del Presidente della Regione 17 ottobre 2006, n. 12/L, recante Approvazione del regolamento di esecuzione della legge regionale 21 settembre 2005, n. 7, relativo alla organizzazione generale, all’ordinamento del personale e alla disciplina contrattuale delle aziende pubbliche di servizi alla persona
- ☐ Codice etico funzione pubblica di data 28.11.2000.
- ☐ Codice etico per gli amministratori locali – “Carta di Pisa”.
- ☐ Convenzione dell’O.N.U. contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale dell’Organizzazione in data 31.10.2003 con la risoluzione n. 58/4, sottoscritta dallo Stato italiano in data 09.12.2003 e ratificata con la L. 03.08.2009 n. 116.
- ☐ Intesa di data 24.07.2013 in sede di Conferenza Unificata tra Governo ed Enti Locali, attuativa della L. 06.11.2012 n. 190 (art. 1, commi 60 e 61).
- ☐ Piano nazionale anticorruzione 2013 predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, e approvato dalla CIVIT in data 11.09.2013.
- ☐ Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015
- ☐ Piano nazionale anticorruzione 2016, predisposto da ANAC ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, Delibera ANAC n.831 del 3 agosto 2016
- ☐ Piano nazionale anticorruzione 2017, predisposto da ANAC ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, Delibera ANAC n.1208 del 3 agosto 2016;
- ☐ Delibera ANAC n. 1134 dell’8 novembre 2017;
- ☐ Circolari n. 1 di data 25.01.2013 e n. 2 di data 29.07.2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.
- ☐ Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (D.P.C.M. 16.01.2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla L. 06.11.2012 n. 190.
- ☐ D.P.C.M. 18.04.2013 attinente le modalità per l'istituzione e l'aggiornamento degli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, di cui all'art. 1, comma 52, della L. 06.11.2012 n. 190.

- Delibera CIVIT n. 72/2013 con cui è stato approvato il Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Delibera CIVIT n. 15/2013 in tema di organo competente a nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione nei comuni.
- Delibera CIVIT n. 2/2012 “Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità”.
- Delibera CIVIT n. 105/2010 “Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (art. 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)”.

SEZIONE 4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

4.1 Sottosezione Struttura Organizzativa

L’art. 4, comma 1, lettera a), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione deve essere illustrato il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione, e come questo sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico di cui alla relativa sottosezione di programmazione.

La costruzione e l’aggiornamento della macrostruttura deriva dalla necessità dell’Amministrazione di migliorare la propria capacità di investimento e semplificare le procedure in funzione dell’attuazione delle misure e dell’utilizzo delle risorse contenute e stanziare nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e nel Piano per gli investimenti complementari al PNRR di cui all’art.1 del D.L. 59/2021.

L’attuale struttura organizzativa della Comunità della Valle di Sole si articola in servizi e uffici quali unità operative costituite sulla base dell’omogeneità dei servizi erogati e dei processi gestiti o delle competenze.

L’articolazione dei Servizi è così definita:

Parte politica:

- Presidente
- Consiglio dei Sindaci

Parte gestionale che prevede una articolazione della struttura amministrativa in servizi come di seguito dettagliato (personale full time e part time):

➤ ***Servizio Segreteria, Organizzazione, Affari Generali e Sviluppo Economico:***

- N. 1 Segretario pro - tempore
- N. 2 Coadiutore amministrativo - cat. B evoluto
- N. 2 Collaboratore amministrativo - cat. C evoluto

➤ ***Servizio finanziario e di controllo della gestione:***

- N. 1 Collaboratore amministrativo – cat. C. evoluto
- N. 2 Assistente amministrativo/contabile - cat. C base
- N. 1 Funzionari – cat. D base

➤ **Servizio Politiche Sociali Abitative e Istruzione:**

- N. 10 Funzionari / Assistenti sociali – cat. D base
- N. 1 Collaboratore amministrativo - cat. C evoluto
- N. 2 Assistente amministrativo - cat. C base
- N. 13 Operatore socio sanitario – cat. B evoluto
- N. 1 Operatore socio assistenziale – cat. B base
- N. 1 Coadiutore amministrativo - cat. B evoluto

➤ **Servizio Tutela dell'Ambiente e del Territorio**

- N. 1 Funzionari – cat. D base
- N. 1 Collaboratore tecnico - cat. C evoluto
- N. 1 Collaboratore contabile - cat. C evoluto
- N. 2 Assistente amministrativo - cat. C base
- N. 1 Coadiutore amministrativo - cat. B evoluto
- N. 9 operai qualificati – cat. B evoluto

A ciascun servizio è previsto sia preposto un funzionario responsabile che assume la denominazione di “Responsabile di servizio” e che il relativo incarico sia conferito – ai sensi e nel rispetto degli artt. 60, 126 e 128 del Codice degli enti locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018 n. 2 e ss.mm. – dal Presidente nell’ambito dei dipendenti di categoria non inferiore a C evoluto.

L’incarico di Responsabile di servizio viene conferito, di norma, annualmente e all’effettivo svolgimento delle relative funzioni di natura dirigenziale consegue l’attribuzione di un’indennità individuata dalla contrattazione a livello provinciale. Nello specifico all’incarico di responsabile di servizio viene associato il corrispondente incarico di posizione organizzativa in conformità al vigente contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale (artt. 150 e 151), con esclusione del servizio segreteria, organizzazione e affari generali in ragione del fatto che detta struttura è al momento attribuita alla responsabilità dell’unica figura dirigenziale dell’ente – il Segretario generale – alla quale, essendo soggetta ad una diversa disciplina contrattuale, non risultano applicabili le norme contrattuali in esame.

Gli obiettivi gestionali assegnati per l’anno 2025 ai responsabili di servizio e alle rispettive strutture organizzative cui gli stessi sono preposti.

La struttura organizzativa è riassunta nella seguente tabella esplicativa:

Matricola	SETTORE	hh	QUALIFICA	PROFILO
37	sociale	36	BE5	coad.amm
40	sociale	36	DB2	funz.amm.
43	sociale	36	CB2	ass.amm

44	sociale	30	BE5	oss
51	sociale	30	BB5	osa
52	ambiente	36	BE5	coadi. Amm.
68	sociale	28	DB5	ass.soc.
79	sociale	28	BE5	oss
88	sociale	30	BE5	oss
107	sociale	20	BE5	oss
108	sociale	18	BE4	oss
123	sociale	36	BE4	Amm.
131	sociale	36	BE5	oss
143	sociale	18	CB2	ass.amm
178	sociale	36	CE2	coll.amm.
182	sociale	36	DB4	ass.soc.
210	finanziario	36	CB4	ass.amm
213	sociale	24	BE4	oss
215	sociale	36	BE5	oss
216	sociale	36	BE5	oss
220	sociale	36	BE1	oss
221	sociale	30	BE1	oss
224	sociale	24	DB3	ass.soc.
228	sociale	26	BE1	oss
229	ambiente	36	CE1	coll.cont.
231	ambiente	36	CB1	ass.amm
233	tecnico/segreteria	36	BE3	coadi. Amm.
246	ambiente	36	CE1	coll.tec.
261	sociale	24	DB1	ass.soc.
262	personale/finanziario	36	DB2	funz.amm.
271	sociale	24	DB3	ass.soc.
273	ambiente	36	BE1	oper
274	ambiente	36	BE2	oper
275	segreteria			Segretario protem.
276	ambiente	36	BE2	oper

277	ambiente	36	BE2	oper
279	ambiente	36	BE2	oper
281	ambiente	36	BE2	oper
285	sociale	30	DB2	ass.soc.
291	finanziario	32	CE1	coll.amm.
292	ambiente	36	DB2	funz.tec.
293	segreteria	36	CE1	coll.amm.
295	sociale	30	DB1	ass.soc.
298	finanziario	36	CB1	ass. amm.
300	ambiente	36	CB1	ass.amm
302	ambiente	36	BE1	operaio
303	ambiente	36	BE1	operaio
304	ambiente	36	BE1	operaio
306	sociale	30	DB1	ass. soc.
307	personale/segreteria	30	BE1	coad.amm
308	sociale.	18	DB1	funz.mat.soc.
309	segreteria/tecnico	36	CE2	coll. amm.

4.2 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

L'art. 91 ("Assunzioni"), comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 ("Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali") stabilisce che "..... Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale".

Alla data del 01.01.2025 la Comunità della Valle di Sole presenta una dotazione organica complessiva, ivi incluso il personale in comando, pari a n. 47 unità (46,56).

In via preliminare si rende necessario rilevare la difficoltà di effettuare una puntuale ed attendibile programmazione del fabbisogno di personale con respiro triennale, tenuto conto delle variabili legate alle recenti riforme del sistema pensionistico e a quelle preannunciate per la fine del corrente anno, nonché, e soprattutto, al non sempre certo ed in continua evoluzione quadro istituzionale entro il quale opera l'ente Comunità in provincia di Trento.

Ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 gli obiettivi che si intendono perseguire sono:

- garantire la sostituzione del personale a vario titolo cessato dal servizio per pensionamento o dimissioni;

- garantire la sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto;
- valorizzazione delle risorse interne e della professionalità acquisita sul lavoro, attuata anche mediante riorganizzazione interna con cambi di funzioni.
- riconoscimento della piena responsabilità dei responsabili di servizio.

Ai sensi della Legge provinciale 27 dicembre 2010, n. 27, come previsto dall'art. 8 co. 3:

3.2.2. Gli enti locali possono comunque assumere personale a tempo indeterminato e determinato a seguito di cessazione dal servizio di personale necessario per l'assolvimento di adempimenti obbligatori previsti da disposizioni statali o provinciali, o per assicurare lo svolgimento di un servizio pubblico essenziale o di un servizio i cui oneri sono completamente coperti dalle relative entrate tariffarie a condizione che ciò non determini aumenti di imposte, tasse e tributi, o se il relativo onere è interamente sostenuto attraverso finanziamenti provinciali, dello Stato o dell'Unione europea, nella misura consentita dal finanziamento. Sono sempre ammesse le assunzioni obbligatorie a tutela di categorie protette.

3.2.3. Gli enti locali possono assumere personale a tempo determinato 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 con il quale non ha in essere una convenzione di gestione associata.

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.

Formazione.

Relativamente alla formazione del personale, si rileva come quest'ultima costituisca parte integrante dell'organizzazione del lavoro, rappresentando uno dei fattori determinanti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione, infatti, riveste un ruolo importante, oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e l'aggiornamento di quelle esistenti, anche come fattore di crescita ed innovazione. In tale prospettiva, l'obiettivo principale della formazione è quello della valorizzazione delle risorse umane, non solo facendo leva sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche rappresentando uno stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi ed il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

L'art. 91 del vigente CCPL del personale dell'area non dirigenziale del comparto autonomie locali stabilisce, al comma 1, che la formazione costituisce “un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema organizzativo anche attraverso più alti livelli di preparazione e di consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi strategici e produttivi da perseguire per il buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa”.

Il successivo comma 2, a sua volta, prevede che “la partecipazione ad attività di formazione e aggiornamento costituisce un diritto e un dovere per il personale, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle rispettive professionalità”.

Il comma 4 del medesimo articolo dispone, infine, che “l’amministrazione, nell’ambito dei propri obiettivi di sviluppo e ai fini del costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia dell’azione amministrativa e gestionale, nonché della qualità del servizio, organizza, con la collaborazione di altri soggetti o società specializzate del settore, iniziative di formazione e aggiornamento di contenuto generale ovvero mirato su specifiche materie sulla base di un piano triennale di formazione con programmi operativi annuali da definire entro il 1° dicembre dell’anno precedente a quello di riferimento”.

Ai fini della programmazione, della organizzazione e della gestione dell’attività formativa, la Comunità della Valle di Sole si avvale principalmente del Consorzio dei Comuni Trentini, società in house dei Comuni e delle Comunità della provincia di Trento.

Il Consorzio dei Comuni Trentini – attraverso una specifica struttura ovvero l’Area Formazione – progetta ed organizza corsi, webinar, seminari, master per il personale degli enti soci su tutte le materie di competenza dell’ente locale, presso la propria sede, a livello territoriale e attraverso le più aggiornate modalità di formazione a distanza.

Nello specifico verso la fine di ogni anno l’Area Formazione del Consorzio dei Comuni Trentini provvede a raccogliere, attraverso schede di rilevazione, le esigenze formative manifestate dagli enti soci e sulla base di queste ultime predispone il c.d. “piano degli interventi” per l’anno successivo.

La corretta individuazione dei fabbisogni dell’ente costituisce un passaggio fondamentale per la realizzazione di un progetto formativo, dal momento che una delle criticità negli interventi a favore della pubblica amministrazione è spesso la mancata corrispondenza tra cosa viene offerto e le reali necessità del personale.

Un’accurata analisi dei fabbisogni consente di:

- promuovere un’attività di ricerca, volta a modelli innovativi di formazione;
- progettare una proposta efficace, capace di fornire una risposta precisa e “su misura” rispetto alle necessità degli enti soci;
- favorire la qualità dei servizi offerti;
- coinvolgere i partecipanti, rendendoli protagonisti attivi nel processo di acquisizione di conoscenze e/o competenze.

Il piano degli interventi predisposto annualmente dall’Area Formazione del Consorzio dei Comuni Trentini prevede un’attività formativa destinata a coprire tutte le aree strategiche per gli enti locali.

Particolarmente ricca ed articolata risulta, nell’ambito dell’area “amministrativa e giuridica”, la proposta formativa in materia di prevenzione della corruzione, antiriciclaggio, trasparenza e codice di comportamento, come tale rivolta a sensibilizzare il personale sull’etica della legalità e della buona amministrazione.

L'attività formativa annualmente erogata presta poi una speciale attenzione a quelle aree che maggiormente caratterizzano la normale attività amministrativa degli enti locali, quali l'area "ragioneria, tributi e patrimonio", l'area "lavori pubblici" e l'area "gestione del personale e sviluppo organizzativo".

Oltre alla formazione erogata dall'Area Formazione del Consorzio dei Comuni Trentini, la Comunità organizza e gestisce direttamente, attraverso l'affidamento di incarichi a professionisti specializzati, un'attività formativa più mirata e riguardante settore specialistici.

A tal riguardo si evidenzia che annualmente la Comunità promuove un percorso formativo e di aggiornamento in materia di "security" e di "privacy" in ambito informatico.

Per l'anno 2025 tale attività formativa riguarderà il rispetto delle policy sulla protezione dei dati personali (Privacy e Digital policy) con adeguate misure di sicurezza informatica. Altra attività formativa che annualmente viene assicurata dalla Comunità al personale dipendente è quella in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro prevista dal D.Lgs. 09.04.2008 n. 81 e ss.mm. (art. 37).

4.2.1 Azioni finalizzate al pieno rispetto delle parità di genere

Le azioni per realizzare effettive pari opportunità saranno basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

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

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

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

Quanto alla composizione di genere, all'interno del personale dipendente si rileva che in tutte le categorie in cui si articola l'inquadramento del personale (ad eccezione della categoria B) prevale la componente femminile, sia pure con una diversità di distribuzione all'interno delle diverse figure professionali. Anche tra le figure apicali la componente femminile appare significativa.

SEZIONE 5. MONITORAGGIO

Il processo di programmazione e controllo per le Pubbliche Amministrazioni prevede che ad ogni livello di pianificazione/progettazione corrisponda un adeguato sistema di monitoraggio e controllo al fine di misurare e valutare il grado di raggiungimento dei risultati attesi. In sintesi si riportano, per ognuno dei livelli di pianificazione/programmazione previsti, i diversi strumenti di controllo utilizzati dalla Comunità della Valle di Sole

Il monitoraggio del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) – ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.L. 09.06.2021 n. 80, convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di data 30.06.2022 concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) – viene effettuato con le seguenti modalità:

Sezione/Sottosezione PIAO	Modalità di monitoraggio	Riferimenti normativi	Scadenza
Sezione 2: Valore pubblico, Performance e Anticorruzione			
Sottosezione Valore Pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D.Lgs. 267/2000 e del regolamento sui "Controlli interni" di ciascun Ente	Annuale
Sottosezione Performance	Monitoraggio Performance da parte dell'OIV	Art. 6 D.Lgs. n.150/2009	Periodico
	Relazione Performance	Art. 10, comma 1, lett. b) D.Lgs. n.150/2009	30 giugno
Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo indicazioni ANAC	Piano Nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale RPCT	Art. 1, c.14 L.190/2012	15 gennaio 2024 (comunicato dal Presidente ANAC)
	Attestato sull'assolvimento obblighi di trasparenza	Art. 14, co.4 lett. g) D.Lgs.150/2009	Di norma primo semestre dell'anno
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano			
Monitoraggio da parte dell'OIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance		Art. 5, co.2, Decreto Ministro per la PA del 30/06/2022	Su base triennale, a partire dal 2024
Monitoraggio su lavoro agile e conciliazione dei tempi vita/lavoro all'interno della Relazione annuale sulla Performance		Art. 14, comma 1, L.124/2015	30 giugno
Sono previsti monitoraggi periodici e rilevazioni riguardanti il lavoro agile, lavoro flessibile (monitoraggio entro il 31 gennaio ai sensi dell'art.36, co.3, D.Lgs.165/2001), rilevazione tasso presenza/assenze (già effettuate agli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013)			

5.1 Monitoraggio Sottosezioni Valore Pubblico e Performance (non prevista per ente con meno di 50 dipendenti)

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dai seguenti articoli del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 recante "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" e s.m.i.:

L'operato dell'Amministrazione è oggetto di analisi non solo in termini di risultati raggiunti ma anche di risorse umane, strumentali e finanziarie utilizzate per il loro conseguimento. Un Ente è efficiente se raggiunge un obiettivo senza un eccessivo dispendio delle risorse a propria disposizione. Gli strumenti di cui l'Ente dispone per la valutazione della propria efficienza sono i seguenti:

- controllo di regolarità amministrativa e contabile sugli atti;
- relazione al rendiconto;
- controllo di gestione;
- sistema di valutazione dei Responsabili di posizione organizzativa;

Un primo controllo concerne la regolarità amministrativa e contabile dell'operato dell'Ente ed attesta la legittimità e la regolarità dell'azione amministrativa posta in essere. Esso è esercitato, da ognuno per le parti di relativa competenza, dal Segretario Generale (conformità dell'azione amministrativa alle norme), dal Responsabile dei servizi finanziari (regolarità contabile e copertura finanziaria), dai singoli Responsabili di Area (in relazione alle specifiche attribuzioni relative al controllo interno sugli atti da esprimersi con parere di legittimità) nonché dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Gli obiettivi programmatici sono altresì soggetti – oltre che al suddetto monitoraggio costante in corso d'anno – ad un controllo finale con relativa valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato in favore delle figure apicali dell'assetto organizzativo dell'ente. La valutazione viene effettuata dall'organo di indirizzo politico sulla base di criteri preventivamente predeterminati dallo stesso all'inizio di ciascun anno. Nello specifico con il provvedimento di conferimento di incarico alle figure apicali viene, contestualmente, approvata una scheda di valutazione in cui sono individuati gli obiettivi più significativi e sono definiti i punteggi da assegnare ai diversi fattori di valutazione.

5.1.1 Il controllo di gestione

L'attività di controllo di gestione consiste nella verifica, all'inizio, nel corso ed al termine della gestione, dello stato di attuazione degli obiettivi programmati dagli organi politici e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la qualità e la quantità dei servizi offerti, della funzionalità dell'organizzazione dell'Ente, del livello di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività gestionale svolta per il raggiungimento dei predetti obiettivi, intendendosi:

- per efficienza, la capacità di raggiungere gli obiettivi attraverso la combinazione ottimale dei fattori produttivi, ed è data dal rapporto tra il risultato ottenuto ed i mezzi impiegati per ottenerlo;
- per efficacia, la capacità di raggiungere gli obiettivi e di soddisfare le esigenze degli utenti, ed è determinata dal rapporto tra il risultato ottenuto e gli obiettivi prefissati.
- per economicità, la capacità di raggiungere gli obiettivi attraverso la verifica sistematica del rapporto tra risultati e costi.

L'esercizio del controllo di gestione compete a ciascun responsabile dei servizi, con il supporto dell'ufficio Finanziario sulla base degli obiettivi e degli indicatori del P.E.G.

5.1.2 La Relazione del Presidente al Rendiconto

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 11 del D.lgs. n. 118/2011 il rendiconto della gestione di un esercizio finanziario è corredato dalla relazione prevista dal comma 6 del citato art. 11. Si tratta di un documento

illustrativo della gestione dell'Ente, nonché dei fatti di rilievo verificatisi dopo la chiusura dell'esercizio e di ogni eventuale informazione utile ad una migliore comprensione dei dati contabili.

La relazione illustra:

- a) i criteri di valutazione utilizzati;
- b) le principali voci del conto del bilancio;
- c) le principali variazioni alle previsioni finanziarie intervenute in corso d'anno, comprendendo l'utilizzazione dei fondi di riserva e gli utilizzi delle quote vincolate e accantonate del risultato di amministrazione al 1° gennaio dell'esercizio precedente, distinguendo i vincoli derivanti dalla legge e dai principi contabili, dai trasferimenti, da mutui e altri finanziamenti, vincoli formalmente attribuiti dall'ente;
- d) l'elenco analitico delle quote vincolate e accantonate del risultato di amministrazione al 31 dicembre dell'esercizio precedente, distinguendo i vincoli derivanti dalla legge e dai principi contabili, dai trasferimenti, da mutui e altri finanziamenti, vincoli formalmente attribuiti dall'ente;
- e) le ragioni della persistenza dei residui con anzianità superiore ai cinque anni e di maggiore consistenza, nonché sulla fondatezza degli stessi, compresi i crediti di cui al comma 4, lettera n);
- f) l'elenco delle movimentazioni effettuate nel corso dell'esercizio sui capitoli di entrata e di spesa riguardanti l'anticipazione, evidenziando l'utilizzo medio e l'utilizzo massimo dell'anticipazione nel corso dell'anno, nel caso in cui il conto del bilancio, in deroga al principio generale dell'integrità, espone il saldo al 31 dicembre dell'anticipazione attivata al netto dei relativi rimborsi;
- g) l'elencazione dei diritti reali di godimento e la loro illustrazione;
- h) l'elenco dei propri enti e organismi strumentali, con la precisazione che i relativi rendiconti o bilanci di esercizio sono consultabili nel proprio sito internet;
- i) l'elenco delle partecipazioni dirette possedute con l'indicazione della relativa quota percentuale;
- j) gli esiti della verifica dei crediti e debiti reciproci con i propri enti strumentali e le società controllate e partecipate. La predetta informativa, asseverata dai rispettivi organi di revisione, evidenzia analiticamente eventuali discordanze e ne fornisce la motivazione; in tal caso l'ente assume senza indugio, e comunque non oltre il termine dell'esercizio finanziario in corso, i provvedimenti necessari ai fini della riconciliazione delle partite debitorie e creditorie;
- k) gli oneri e gli impegni sostenuti, derivanti da contratti relativi a strumenti finanziari derivati o da contratti di finanziamento che includono una componente derivata;
- l) l'elenco delle garanzie principali o sussidiarie prestate dall'ente a favore di enti e di altri soggetti ai sensi delle leggi vigenti, con l'indicazione delle eventuali richieste di escussione nei confronti dell'ente e del rischio di applicazione dell'art. 3, comma 17 della legge 24 dicembre 2003, n. 350;
- m) l'elenco descrittivo dei beni appartenenti al patrimonio immobiliare dell'ente alla data di chiusura dell'esercizio cui il conto si riferisce, con l'indicazione delle rispettive destinazioni e degli eventuali proventi da essi prodotti;
- n) gli elementi richiesti dall'art. 2427 e dagli altri articoli del codice civile, nonché da altre norme di legge e dai documenti sui principi contabili applicabili;

o) altre informazioni riguardanti i risultati della gestione, richieste dalla legge o necessarie per l'interpretazione del rendiconto.”

5.1.3 La Relazione annuale sulla Performance

(NON PREVISTA PER ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI)

5.1.4 Valutazione della Performance del Personale del Comparto

(NON PREVISTA PER ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI)

5.1.5 Valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa

Il sistema di valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa prevede che i risultati siano misurati e valutati con riferimento ai seguenti macro ambiti e con i seguenti punteggi:

- Performance Organizzativa (massimo 60 punti);
- Performance Individuale (massimo 40 punti).

La valutazione complessiva dei titolari di P.O. è data, pertanto, dalla somma della valutazione ottenuta in merito alla Performance Organizzativa (massimo 60 punti) e la valutazione della Performance Individuale (massimo 40 punti), fino a un punteggio massimo di 100 punti.

La Performance Organizzativa dei Responsabili di Area è valutata interamente rispetto alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) dell'Area Organizzativa di appartenenza.

La Performance Individuale del personale titolare di Posizione Organizzativa è valutata dall'Amministrazione, con riferimento alle Competenze professionali, comportamentali e capacità organizzativa, per un punteggio massimo di 40 su 100.

Per tutti i dipendenti, siano essi Responsabili di Area o appartenenti alle categorie, il compenso incentivante (retribuzione/salario di risultato) è attribuito sulla base dei risultati conseguiti.

La presente sezione è stata aggiornata in seguito all'approvazione del Piano Esecutivo della Gestione e Piano della Performance 2025-2027, successivamente all'approvazione del Bilancio di previsione.

5.2 Monitoraggio Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza

La sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del presente Aggiornamento 2025 del PIAO 2024-2026 prevede che il RPCT svolga una attività di monitoraggio circa la pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni nelle diverse sottosezioni in cui si articola la sezione "Amministrazione trasparente", con una cadenza trimestrale.

Tale attività di monitoraggio, di cui viene redatto specifico verbale, deve riguardare gli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione dei documenti, dei dati e delle informazioni da parte delle amministrazioni pubbliche nella loro totalità, conformemente al quadro normativo di riferimento.

➤ Monitoraggi anticorruzione

La sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del presente Aggiornamento 2025 del PIAO 2024-2026 – al pari dei precedenti PTPCT succedutisi nel tempo – risulta corredata di un “Registro dei rischi”, il quale contempla, tra le azioni correttive dei rischi individuati per i diversi processi,

l'adozione di una serie di strumenti di controllo e/o verifica, consistenti in check-list, istruzioni, linee guida, etc.

Come previsto dalla suddetta sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", i Responsabili dei diversi servizi in cui si articola l'assetto organizzativo dell'ente sono tenuti all'applicazione, relativamente ai processi di competenza, del sistema di controlli e/o verifiche, con effettuazione del relativo monitoraggio.

Due volte all'anno, e precisamente entro il 30 giugno ed entro il 30 novembre, i Responsabili di servizio sono poi tenuti a trasmettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, in sigla RPCT, idonea attestazione da cui risulti che il sistema di controlli e/o verifiche in tema di prevenzione della corruzione ha trovato applicazione e che è stato svolto il corrispondente monitoraggio.

➤ Monitoraggi trasparenza

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del presente Aggiornamento 2025 del PIAO 2024-2026 prevede che il RPCT svolga una attività di monitoraggio circa la pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni nelle diverse sottosezioni in cui si articola la sezione "Amministrazione trasparente", con una cadenza trimestrale.

Tale attività di monitoraggio, di cui viene redatto specifico verbale, deve riguardare gli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione dei documenti, dei dati e delle informazioni da parte delle amministrazioni pubbliche nella loro totalità, conformemente al quadro normativo di riferimento.