Comunità della
VALLE DI SOLE

Comunità della Valle di Sole

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2026-2028

D.L. n. 80/2021 (art.6), convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 e s.m.i.

APPROVATO CON DECRETO DEL PRESIDENTE N. 30 DEL 25.03.2026
AGGIORNATO CON DECRETO DEL PRESIDENTE N. 75 DEL 01.09.2026

Sommario

PREMESSA **3**

RIFERIMENTI NORMATIVI **3**

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

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE **10**

2.1 Sottosezione VALORE PUBBLICO **10**

2.2 Sottosezione PERFORMANCE **10**

2.3 Sottosezione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA **10**

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO **41**

3.1 Sottosezione Struttura Organizzativa **41**

3.2 Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile **44**

3.3 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale **47**

SEZIONE 4. MONITORAGGIO **50**

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

il Piano della performance,

il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,

il Piano organizzativo del lavoro agile,

il Piano triennale dei fabbisogni del personale,

il Piano delle Azioni Concrete

il Piano delle Azioni Positive

il Piano delle razionalizzazioni delle dotazioni strumentali

quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

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

Con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica n. 132 del 30 giugno 2022 è stato definito il contenuto del PIAO.

Contenuto del PIAO

Lo schema tipo del PIAO è il seguente:

➢ **Sezione 1 – scheda anagrafica dell'amministrazione**

➢ **Sezione 2 – valore pubblico, performance e anticorruzione**

➢ **Sezione 3 – organizzazione e capitale umano**

➢ **Sezione 4 – monitoraggio**

La sezione 1 riporta i dati identificativi dell'Amministrazione.

La sezione 2 si compone di tre sottosezioni:

- Valore pubblico

- Performance

- Rischi corruttivi e trasparenza

Valore pubblico	illustra le politiche e le strategie finalizzate a generare Valore Pubblico con un orizzonte temporale di medio/lungo pe-riodo (3/5 anni) – fa riferimento all'ana-lisi del contesto e alla programmazione strategica già illustrata nel DUP
Performance	illustra gli obiettivi di performance come definiti dalla L. 150/2009, connettendo gli aspetti organizzativi e le responsabilità individuali alle strategie e agli obiettivi individuati dall'amministrazione finalizzati alla generazione di valore pubblico, con un orizzonte temporale di breve/medio periodo (1/3 anni)
Rischi corruttivi e trasparenza	illustra le misure a protezione del valore pubblico e finalizzate alla "buona amministrazione"

La sezione 3 si compone di tre sottosezioni:

- Struttura organizzativa

  - Organizzazione del lavoro agile

  - Piano triennale del fabbisogno di personale

Struttura organizzativa	presenta il modello organizzativo scelto dall'Ente e adeguato alla realizzazione degli obiettivi performanti e strategici dell'Amministrazione
Organizzazione del lavoro agile	illustra i modelli di organizzazione del lavoro "da remoto", da adottare o in attuazione, e comunque finalizzati al miglioramento della performance organizzativa

Piano triennale del fabbisogno del personale	riporta la programmazione relativa alle quantità e caratteristiche professionali del personale in servizio e da assumere, tenendo conto degli obiettivi dell'amministrazione e in relazione alla creazione di valore pubblico. Sono illustrate le strategie di implementazione delle competenze e di valorizzazione del personale dell'Ente.

La sezione 4 - Monitoraggio
Illustra gli attori, le modalità e la frequenza dei controlli dell'intero contenuto delle suddette sezioni/sottosezioni, per rendere il Piano costantemente aggiornato e adeguato alle necessità e all'efficacia dell'organizzazione, nell'ottica di perseguimento di valore pubblico.

La Comunità della Valle di Sole ha meno di 50 dipendenti e quindi ha adottato il modello di PIAO 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 disciplina del PIAO trova applicazione nell'ordinamento della Regione Trentino Alto Adige/Sùdtirol conformemente allo Statuto di autonomia e alle norme di attuazione e la materia rientra nell'ordinamento dei Comuni e Comunità. Il recepimento della riforma recata dal D.L. n.80/2021 è avvenuto dapprima con la l.r. 20.12.2021, n.7 e successivamente con la l.r. 19.12.2022, n.7.

Salva un'applicazione progressiva della riforma del sistema di performance recata a livello nazionale, l'articolo 3 della l.r. n.7/2022 prevede che a decorrere dal 2023 si recepiscano interamente i contenuti dell'articolo 6 del citato D.L. n.80/2021, senza più limitare la compilazione alle sole parti del PIAO relative alle lettere a) e d) del medesimo articolo, già di compilazione obbligatoria a mente della l.r. n.7/2021.

L'applicazione dell'articolo 6 del D.L.n.80/2021 viene comunque effettuata compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30.10.2021 nell'ordinamento regionale. Similmente, l'applicazione del citato articolo 6 avverrà compatibilmente con gli strumenti di programmazione eventualmente previsti in data successiva alla disciplina regionale o provinciale per i rispettivi ambiti di competenza.

Rimane ferma l'applicazione delle disposizioni di settore che dettano la disciplina di strumenti programmatori che non sono stati espressamente assorbiti all'interno del PIAO, secondo quanto previsto dal citato d.P.R. n.81/2022. Detti piani non assorbiti devono pertanto continuare ad essere adottati in applicazione della relativa disciplina specifica.

Quanto alla sottosezione Performance, nell'ordinamento regionale la stessa ha consuetudinariamente rappresentato il Piano degli obiettivi approvato unitamente al Piano esecutivo di gestione (P.E.G.).

L'art. 1, comma 4, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, (Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi al Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO), sopprimendo il terzo periodo 5 dell'art. 169, comma 3 – bis del TUEL, D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 che recitava*: "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico ed il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione (PEG)"* stralcia dal P.E.G. gli obiettivi di

performance dell'Ente, che rientrano nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito nella Legge n.113/2021.

Ancorché la disciplina recata dal D.Lgs. n.150/2009 non abbia trovato *tout court* applicazione nell'ordinamento regionale, l'adeguamento quantomeno ai suoi principi è intervenuto con l'introduzione dell'articolo 130 dell'attuale CEL – Codice degli Enti locali che reca:

Articolo 130 Misurazione e valutazione delle prestazioni

1. Al fine di promuovere il merito e il miglioramento delle prestazioni, con regolamento l'ente prevede adeguate procedure per la misurazione e valutazione dei risultati dell'organizzazione e dei responsabili delle strutture, anche mediante forme di verifica del grado di soddisfazione dell'utenza e del miglioramento della qualità dei servizi, nonché di eventuale confronto delle prestazioni omogenee con quelle di altre pubbliche amministrazioni.

Da qui, la misurazione delle performance a livello di ordinamento regionale attraverso il Piano dettagliato degli obiettivi, il Manuale di valutazione delle posizioni organizzative nonché la definizione a livello di contrattazione decentrata degli obiettivi specifici per l'assegnazione del salario accessorio al personale dipendente.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comunità della Valle di Sole

Indirizzo	***Via della Gana n. 10 – Cap 38027 – Male' (Tn)***
Codice fiscale/Partita Iva	***92019720223 / 02192020226***
Presidente	***Lorenzo Cicolini***
Numero dipendenti al 31 dicembre 2025	***45***
Telefono	***0463/901029***
E-mail	***segreteria@comunitavalledisole.tn.it***
E-mail PEC	***segreteria@pec.comunitavalledisole.tn.it***
Sito Internet istituzionale	***www.comunitavalledisole.tn.it***

DATI GENERALI SUL TERRITORIO E LA POPOLAZIONE

La Valle di Sole è situata nella parte Nord – Occidentale del Trentino. Si estende per 609,37 kmq lungo la direttrice Est – Ovest, da Mostizzolo al Passo del Tonale con delle valli laterali poste a pettine: Valle di Rabbi, Valle di Peio e Val Meledrio. Confina a Sud/Est con la Valle di Non, a Sud con la Val Rendena, ad Ovest con la Lombardia e a Nord in parte con l'Alto Adige.

La Valle di Sole presenta un eccellente valore ambientale, in particolare di tipo naturalistico, paesistico, idrogeologico e antropico, che la pone in una posizione di preminenza nel panorama delle località turistiche di montagna.

La Comunità della Valle di Sole è composta da tredici comuni:

Valle di Sole									
Comunità	Pop. res. al 1.1.2023	Nati vivi	Morti	Saldo naturale	Iscritti	Cancel-lati	Saldo migratorio	Aggiusta-mento statistico	Pop. Res. al 1.1.2024
Caldes	1.103	5	4	1	31	29	2	6	1.112
Cavizzana	236	-	1	-1	4	5	-1	0	234
Commezzadura	1.010	7	8	-1	34	30	4	-3	1.010
Croviana	697	3	5	-2	28	36	-8	2	689
Dimaro Folgarida	2.089	16	16	-	82	72	10	17	2.116
Malé	2.267	14	37	-23	100	80	20	-4	2.260
Mezzana	878	2	8	-6	23	19	4	-1	875
Ossana	818	1	7	-6	38	18	20	0	832
Peio	1.819	7	19	-12	28	43	-15	8	1.800
Pellizzano	790	4	13	-9	44	25	19	-2	798
Rabbi	1.355	19	12	7	22	11	11	0	1.373
Terzolas	632	6	4	2	31	22	9	0	643
Vermiglio	1.776	18	19	-1	47	39	8	6	1.789
Comunità di Valle	15.470	102	153	-51	512	429	83	29	15.531

L'andamento demografico in Valle di Sole è pressoché stabile a partire dal 1990 ad oggi. Questa situazione di stabilità demografica è dovuta alla presenza di stranieri che in questi ultimi anni hanno scelto la Valle di Sole per le opportunità di lavoro offerte dal settore edilizio e dal settore turistico. Dal punto di vista storico la valle ha registrato il suo picco demografico a fine ottocento inizio novecento con circa 20.000 abitanti. Negli ultimi anni la popolazione si è assestata sui 15.000 / 16.000 abitanti. La presenza di cittadini stranieri è stata in leggero calo nel 2019 ed ha avuto un andamento altalenante dal 2020 ad oggi.

La suddivisione della popolazione per età evidenzia un leggero aumento della popolazione complessiva nel 2022 e nel 2023 nonostante il tasso di mortalità sia superiore al tasso di natalità; ma nel 2024 la popolazione complessiva è ricominciata a diminuire in tutte le fasce di età eccetto quella oltre i 64 anni).

Andamento demografico al 1° gennaio di ogni anno

Dati demografici	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Popolazione residente	15.601	15.543	15.511	15.451	15.470	15.531
Famiglie	6.921	6.953	7.096	7.063	7.087	7.159
Stranieri	1.205	1.115	1.219	1.083	1.046	1.105
Tasso di natalità	8,5	7,1	6,2	7,1	7,4	6.6
Tasso di mortalità	9,9	10,20	11,58	9,5	11,3	9.9
Tasso di crescita naturale	-1,4	-3,1	- 5,4	-2,4	-3,9	-3.3

Fonte: Istat - ISPAT, Istituto di statistica della provincia di Trento

Andamento demografico al 1° gennaio di ogni anno

Popolazione divisa tra fasce di età	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Popolazione	15.543	15.511	15.451	15.470	15.531	15.498
In età di prima infanzia (0/2 anni)	354	339	326	331	334	330
In età prescolare (3/5 anni)	389	370	378	356	339	333
In età scolare (6/14 anni)	1.263	1.242	1.227	1.234	1.215	1.188
In forza lavoro (15-64)	9.904	9.912	9.766	9.723	9.709	9.637
Oltre l'età adulta (oltre 64)	3.633	3.648	3.754	3.826	3.934	4.010

Fonte: Istat - ISPAT, Istituto di statistica della provincia di Trento

USO DEL SUOLO / URBANISTICA

Superficie totale Comunità della Valle di Sole kmq 609,37

Superficie urbanizzata*: kmq 8,36 1.4% (*in leggero aumento*)
Superficie agricola di pregio: Kmq 14,84 2,4%
Superficie agricola: kmq 7,25 1,2%
Superficie a bosco: kmq 261,34 42,8% (*in aumento*)
Superficie a pascolo: kmq 107,98 18% (*in diminuzione*)
Superficie corpi idrici: kmq 3.36 0,6%
Superficie improduttivo: kmq 189,19 30,8%
Superficie ghiacciai: kmq 17,08 2,8% (in diminuzione)
*Superficie *centro storico kmq 2.17, superficie residenziale e servizi kmq 6,19*

Per quanto riguarda la programmazione urbanistica l'impianto provinciale prevede tre livelli di pianificazione: PUP Piano Urbanistico Provinciale, PTC Piano Territoriale della Comunità e PRG Piani Regolatori Generali.

In Valle di Sole tutti i comuni hanno un proprio Piano Regolatore Generale, mentre la Comunità ha sottoscritto con i comuni e con la Provincia un Accordo quadro di programma con i criteri ed indirizzi generali per la formulazione del piano Territoriale della Comunità. Ad oggi la Comunità ha adottato un proprio Piano stralcio in materia di programmazione urbanistica del settore commerciale (approvato dalla PAT in data 28.07.2015) e un Piano stralcio delle aree produttive del settore secondario di livello provinciale (approvato dalla PAT in data 23/06/2017). È in corso lo studio per un Piano stralcio delle aree sciabili con particolare riferimento al ghiacciaio Presena.

PATRIMONIO EDILIZIO ABITATIVO

Il patrimonio edilizio abitativo in Valle di Sole è consistente, in particolare nei Comuni di Mezzana, Dimaro Folgarida, Peio e Vermiglio. Complessivamente quasi il 38% delle abitazioni sono occupate da residenti, il resto delle abitazioni sono perlopiù ad uso turistico e seconde case. Nei comuni turistici di Mezzana e Dimaro Folgarida e Peio la percentuale di abitazioni occupate da residenti è più bassa della media e caratterizzata da un numero elevato di utenze condominiali.

PARCHI

La Valle di Sole è caratterizzata dalla presenza di un parco naturale, un parco nazionale e da una Rete di riserve / Parco Fluviale denominato "Alto Noce". Questa peculiarità, unica nel panorama alpino, rappresenta una potenzialità per rispondere concretamente alle nuove sensibilità ambientali, sia del residente che del turista, sempre più attenti verso questi valori di civiltà.

Parco Nazionale dello Stelvio - superficie Kmq 184,00

Il settore Trentino del Parco Nazionale dello Stelvio interessa parte della Valle di Peio (kmq 112,00 circa) e parte della Valle di Rabbi (kmq 72,00 circa).

Parco Naturale Adamello Brenta - superficie kmq 7,99 (Comune Dimaro Folgarida).

Superficie del territorio interessata dalla rete "Natura 2000" - ha 27.822,6

STRUTTURE E SERVIZI PRESENTI IN VALLE DI SOLE

Asili nido n. 3 Pellizzano - Monclassico – Rabbi (109 posti max)

Scuole dell'infanzia PAT n. 6 con totale 229 iscritti- anno scolastico 2024/2025

Scuole dell'infanzia FPSM n. 3 con totale 122 iscritti- anno scolastico 2024/2025

Scuole elementari n. 10 5 Bassa Val di Sole + 5 Alta Val di Sole: 641 iscritti-a.s. 2024/2025

Scuole medie inferiori n. 2 Malé (227) ed Ossana (178) – totale 405 iscritti - a.s. 2024/2025

Scuole professionali n. 1 Centro di Formazione Prof. Enaip - 105 iscritti – a.s. 2024/2025

Case di Riposo n. 2 Malè e Pellizzano

Poliambulatori n. 2 Malè e Pellizzano

Caserme dei VV.FF. n. 14 almeno 1 in tutti i Comuni

Terme n. 2 Rabbi Fonti e Peio Fonti

Musei n. 10

Ecomusei n. 2 Val Meledrio e Val di Peio

Biblioteche n. 6

Teatri n. 6

Sale sociali polifunzionali n. 25

Circoli Pensionati Anzianin. 10 (Vermiglio, Peio, Ossana, Pellizzano, Mezzana, Commezzadura, Dimaro, Monclassico, Malè e Terzolas)

Coordinamento Circoli Anziani n. 1

Centri servizi anziani: n. 2 Ossana e Terzolas (che fanno capo alla cooperativa Sole)

Centri aggregazione giovanile n. 5 Malé, Ossana, Vermiglio, Celledizzo e Piazzola di Rabbi

Sede centri aggregaz. giovanile n. 1 Dimaro

Laboratorio per giovani n. 1 Fucine (Sun Lab gestito dall'APPM - inaugurato il 25/5/2024)

Centri socio educativi territoriali diurni per minori n. 2 Terzolas (La Rais) e Ossana

1 Centro occupazionale disabili Dimaro

1 Centro socio educativo per disabili Samoclevo, con servizi semiresidenziali e residenziali

1 Appartamento protetto psichiatria Malè a prevalenza di intervento socio-sanitaria

1 Gruppo appartamento/alloggio per l'emergenza di Pellizzano a prevalenza di intervento socio-assistenziale

1 Centro per l'impiego a Malè

STAZIONI SCIISTICHE INVERNALI

Le stazioni invernali per lo scii, nate negli anni settanta, sono un forte richiamo turistico e una fonte economica e occupazionale di primaria importanza per la valle.

***Folgarida Marilleva*:** n.25 impianti di risalita, 41 piste e 1 snowpark

***Peio*:** n. 7 impianti di risalita, 15 piste e 1 snowpark

***Passo del Tonale*:** n. 28 impianti, 41 piste (con Ponte di Legno e Temù) e uno snowpark

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione VALORE PUBBLICO

Compilazione non richiesta per enti con meno di 50 dipendenti

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. 70 d.d. 30.07.2025 e aggiornato con Deliberazione del Consiglio dei Sindaci n. 33 d.d. 23.12.2025, visionale sul sito internet della Comunità della Valle di Sole al seguente link:

https://www.comunitavalledisole.tn.it/Aree-tematiche/Amministrazione-Trasparente/Disposizioni-generali/Atti-generali/Documenti-di-programmazione-strategico-gestionale/Documento-unico-di-programmazione-DUP/Documento-Unico-di-Programmazione-DUP-2026-2028

2.2 Sottosezione PERFORMANCE

Compilazione non richiesta per enti con meno di 50 dipendenti.

Gli obiettivi della performance stabiliti con deliberazione ANAC n. 89/2010 e con l'art. 3 comma 1 lettera b del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione d.d. 30.06.2022 consistenti nella semplificazione, digitalizzazione, accessibilità e pari opportunità e equilibrio di genere sono desumibili dal DUP Documento Unico di Programmazione approvato con decreto del Presidente n. 70 d.d. 30.07.2025 e aggiornato con Deliberazione del Consiglio dei Sindaci n. 33 d.d. 23.12.2025, visionale sul sito internet della Comunità della Valle di Sole al seguente link:

https://www.comunitavalledisole.tn.it/Aree-tematiche/Amministrazione-Trasparente/Disposizioni-generali/Atti-generali/Documenti-di-programmazione-strategico-gestionale/Documento-unico-di-programmazione-DUP/Documento-Unico-di-Programmazione-DUP-2026-2028

e dagli atti di indirzzo "Piano esecutivo di gestione finanziario 2026-2028 approvato con decreto del Presidente n. 1 d.d. 13.01.2026.

L'art 3 comma 1 lettera B del D.M.d.d. 30.06.2022 recita testualmente:

Performance: la sottosezione e predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed e' finalizzata, in particolare, alla programma-zione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno:

1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;

2) gli obiettivi di digitalizzazione;

3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la Piena accessibilità dell'amministrazione;

4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Gli obiettivi di performance sono inoltre conseguiti con la predisposizione dell'accordo sindacale decentrato oggetto periodicamente approvato con determinazione del Segretario Generale.

2.3 Sottosezione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'art. 3 comma 1 lettera c del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione 30.06.2022 stabilisce che la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale

anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

1) 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;

2) 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;

3) 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 di performance volti a incrementare il valore pubblico;

4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

7) 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. n. 33 del 2013 e ss.mm.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

PREMESSA

Le norme anticorruzione nella Pubblica amministrazione (P.A.) prevedono misure di prevenzione che ricadono in modo notevole e incisivo sull'organizzazione e sui rapporti di lavoro di tutte le amministrazioni pubbliche e degli enti territoriali.

I temi della trasparenza e della integrità dei comportamenti nella P.A. paiono sempre più urgenti, anche in relazione alle richieste della comunità internazionale (OCSE, Consiglio d'Europa, ecc.).

Nel 2012 la L. n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione) ha imposto che anche tutti gli enti si dotino di Piani di prevenzione della corruzione, strumenti atti a dimostrare come l'ente si sia organizzato per prevenire eventuali comportamenti non corretti da parte dei dipendenti.

Tale intervento legislativo mette a frutto il lavoro di analisi della Commissione di Studio su trasparenza e corruzione istituita dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, e costituisce segnale forte di attenzione del Legislatore ai temi dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa a tutti i livelli, come presupposto per un corretto utilizzo delle pubbliche risorse.

Con riferimento alla specificità dell'Ordinamento degli enti della Regione Autonoma Trentino Alto Adige, la Legge n.190/2012 prevede, all'art. 1 comma 60, che entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della stessa, siano raggiunte intese in sede di Conferenza unificata in merito agli specifici adempimenti degli enti locali, con l'indicazione dei relativi termini, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo, volti alla piena e sollecita attuazione delle disposizioni dalla stessa legge previste

In particolare con riguardo

a) alla definizione, da parte di ciascuna amministrazione, del piano triennale di prevenzione della corruzione, a partire da quello relativo agli anni 2014-2016;

b) all'adozione, da parte di ciascuna amministrazione, di norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici;

c) all'adozione, da parte di ciascuna amministrazione, del codice di comportamento in linea con i principi sanciti recentemente dal DPR 62/201

Al comma 61 dell'art. 1, la Legge 190/2012 prevede inoltre che, attraverso intese in sede di Conferenza unificata, siano definiti gli adempimenti, attuativi delle disposizioni dei successivi decreti emanati sulla base della stessa, da parte della Regione TAA e delle province autonome di Trento e di Bolzano e degli enti locali, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo.

L'intesa della Conferenza Unificata Stato regioni del 24/07/2013 ha previsto al 31 gennaio 2014 il termine ultimo entro il quale le Amministrazioni avrebbero dovuto adottare il Piano Anticorruzione.

Con l'Intesa è stato costituito altresì un tavolo tecnico presso il Dipartimento della funzione pubblica con i rappresentanti delle regioni e degli enti locali, per stabilire i criteri sulla base dei quali individuare gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, quale punto di riferimento per le regioni e gli enti locali.

A chiusura dei lavori del tavolo tecnico, avviato ad ottobre 2013, è stato formalmente approvato il documento contenente "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti". Obiettivo del documento è quello di supportare le amministrazioni nell'applicazione della normativa in materia di svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti e di orientare le scelte in sede di elaborazione dei regolamenti e degli atti di indirizzo.

Sul punto si è specificamente espressa la Regione TAA con circolare n.3/EL del 14 agosto 2014, recante prescrizioni circa l'adeguamento del regolamento organico dei Comuni e delle Comunità ai criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti, tenendo peraltro in debito conto quanto (già) stabilito dalle leggi regionali in materia (art. 108 del Codice degli enti locali per la Regione Autonoma Trentino-Alto Adige come approvato con Legge regionale n. 2 di data 3 maggio 2018) che detta i principi e criteri ai quali i regolamenti organici dell'Ente devono attenersi.

Nel 2013 è stato inoltre adottato il D.lgs. n. 33 con il quale si sono riordinati gli obblighi di pubblicità e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, cui ha fatto seguito, sempre nel 2013, come costola della Legge Anticorruzione, il D.lgs. n. 39, finalizzato all'introduzione di griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" sia nelle Amministrazioni dello Stato che in quelle locali (Regioni, Province, Comuni e Comunità), ma anche negli Enti di diritto privato che sono controllati da una Pubblica Amministrazione.

In merito alla tematica della Trasparenza si registra la L.R. n.10 del 29 ottobre 2014, recante: "Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale".

Sulla materia si è nuovamente cimentato il legislatore nazionale con l'adozione del D.Lgs. 97/2016, sulla base della delega espressa dalla Legge di riforma della pubblica amministrazione (cd. Legge Madia) n.124/2015.

Il 16.12.2016 è entrata in vigore la legge regionale n. 16 del 15.12.2016 ("Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2017"). Il Capo primo di tale legge riguarda le "Disposizioni di adeguamento alle norme in materia di trasparenza" e dispone alcune modifiche alla legge regionale n. 10/2014 ("Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale"). Sul punto si è in attesa dell'emissione di una circolare da parte della Regione TAA.

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione 2026-2028 - preso atto del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 e degli aggiornamenti intervenuti (determinazione n. 8/2015, deliberazione n. 831/2016 e deliberazione n. 1208/2017) - si muove in continuità rispetto ai precedenti Piani adottati dall'Amministrazione, è parte integrante del P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione come previsto dall' art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80 e contiene:

1) l'analisi del livello di rischio delle attività svolte,

2) un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Il presente Piano si collega altresì con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, tenuto conto dell'ultimo PEG Piano esecutivo di gestione finanziario 2026-2028 approvato con decreto del Presidente n. 1 d.d. 13.01.2026.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), unisce a sé l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: ad esso sono riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività.

Il Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) riveste un ruolo centrale nell'ambito della normativa e dell'organizzazione amministrativa di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza. La legge n. 190/2012 prevede che ogni amministrazione pubblica nomini un Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in possesso di particolari requisiti. Nelle Comunità il RPCT è individuato, di norma, nel Segretario Generale, salva diversa e motivata determinazione ed è nominato dal Presidente quale organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente.

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

• alla predisposizione del PTPCT entro i termini stabiliti;

• a proporre la modifica del Piano quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;

• alla verifica, in collaborazione con il Presidente dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività a rischio corruzione, nei limiti dell'attuazione del principio della rotazione stante le dimensioni dell'ente e di fatto l'impossibilità di dare attuazione alla rotazione medesima;

• 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 e all'ANAC, pubblicandola sul sito istituzionale;

• alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della 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, ovvero singoli settori, ovvero singoli processi/procedimenti tesi a 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, favorendo la responsabilizzazione degli uffici, al fine di garantire una migliore qualità del PTPCT, 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 specificato.

Il Segretario Generale è il Responsabile anticorruzione dell'Ente, come evidenziato dall'art. 1 – comma 7 della Legge 190/2012.

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 della Comunità.

GESTORE DELLE SEGNALAZIONI DI OPERAZIONI SOSPETTE DI RICICLAGGIO E DI FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO.

Con decreto del Presidente n. 1 del 09.01.2026 si è provveduto alla nomina del Segretario reggente dott. Silvio Rossi, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che svolge il ruolo di Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo nel rispetto di quanto disposto dalla seguente normativa:

- Decreto Legislativo 22 giugno 2007, n. 109, recante "Misure per prevenire, contrastare e reprimere il finanziamento del terrorismo internazionale e l'attività dei paesi che minacciano la pace e la sicurezza internazionale, in attuazione della direttiva 2005/60/CE";

- Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, in tema di "Attuazione della Direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione" e successive

modifiche e integrazione che all' art. 10, comma 2, prevede fra i destinatari degli obblighi di segnalazione di operazioni sospette gli uffici della pubblica amministrazione;

- Decreto del Ministero dell'Interno 25 settembre 2015, concernente la "Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette antiriciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della Pubblica Amministrazione";

In seguito alla normativa sopra riportata sono state fatte se seguenti considerazioni e valutazioni:

- CONSIDERATO che il suddetto decreto del Ministero dell'Interno, al fine di prevenire e contrastare l'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo ed in attuazione della direttiva 2005/60/CE, ha disposto:

• la segnalazione, da parte delle Pubbliche Amministrazione, di attività sospette o ragionevolmente sospette relativamente ad operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo, mediante l'applicazione degli indicatori di anomalia, volti a ridurre i margini di incertezza connessi con valutazioni soggettive ed aventi lo scopo di contribuire al contenimento degli oneri e al corretto e omogeneo adempimento degli obblighi di segnalazione di operazioni sospette;

• l'individuazione, ai sensi dell'articolo 6 del "Gestore", quale soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni all'Unità di informazione finanziaria per l'Italia;

- VISTO il documento adottato dalla Banca D'Italia – Ufficio di Informazione Finanziaria per l'Italia in data 23 aprile 2018 con il quale sono emanate "Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni";

- RITENUTO, pertanto, opportuno dare attuazione al sopra menzionato D.M. del 25 settembre 2015, individuando la figura del Gestore;

- RILEVATO che compete al Presidente, su proposta del Gestore, l'adozione di uno specifico atto organizzativo, nel quale definire le procedure interne di valutazione idonee a garantire l'efficacia della rilevazione di operazioni sospette, la tempestività della segnalazione alla UIF, la massima riservatezza dei soggetti coinvolti nell'effettuazione della segnalazione stessa e l'omogeneità dei comportamenti;

- RITENUTO, inoltre, opportuno in attesa della predisposizione e adozione del documento di cui sopra, di stabilire che i Responsabili degli Uffici/Servizi sono tenuti a segnalare al Gestore sopra individuato le operazioni sospette tenendo conto degli indicatori di anomalia di cui al predetto decreto ministeriale ed alle Istruzioni emanate dalla Banca D'Italia in data 23.4.2018 nei seguenti campi di attività:

• procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;

• procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;

• procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

• procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati;

IL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

IL CONTESTO ESTERNO

Contesto internazionale ed europeo

Nelle economie avanzate l'inflazione è in calo e si sta avvicinando agli obiettivi delle banche centrali, che stanno progressivamente allentando la stretta monetaria attuata in precedenza. Fa eccezione il Giappone, dove il rialzo dell'inflazione ha spinto la Banca centrale ad aumentare i tassi ufficiali allo 0,5 per cento, il livello più alto da diciassette anni.

Rispetto al passato, la disinflazione è stata più rapida e meno penalizzante per l'attività economica. Questo risultato è stato possibile grazie al veloce rientro degli shock che avevano spinto al rialzo i prezzi al consumo – come l'alto costo dell'energia – e all'azione della politica monetaria, che ha mantenuto ancorate le aspettative di inflazione.

Negli Stati Uniti, dove la riduzione dell'inflazione procede in modo irregolare in un contesto di crescita robusta, la Federal Reserve sta allentando le condizioni monetarie con maggiore gradualità del previsto. A condizionare le sue scelte contribuisce il recente cambio di amministrazione: le nuove politiche fiscali e commerciali potrebbero infatti influenzare significativamente l'economia e la dinamica dei prezzi, con implicazioni per la politica monetaria. In tale contesto dall'inizio di dicembre, nonostante il calo dei tassi di interesse a breve termine, i rendimenti a lunga scadenza sono aumentati, favorendo un apprezzamento del dollaro.

Nelle economie emergenti il quadro inflazionistico è eterogeneo.

In Cina l'inflazione al consumo è pressoché nulla e quella alla produzione è negativa da due anni, esponendo l'economia al rischio di deflazione. I ripetuti interventi monetari e fiscali hanno sostenuto i mercati finanziari, ma la loro efficacia nel ripristinare la stabilità dei prezzi è incerta.

In Brasile, Turchia e Argentina, l'inflazione resta invece elevata, costringendo le banche centrali a mantenere condizioni monetarie restrittive.

Quanto all'attività produttiva, l'economia mondiale continua a espandersi a ritmi moderati, con differenze tra aree geografiche e settori.

Alla stagnazione nel settore manifatturiero, che dura da oltre un anno, si aggiunge un rallentamento nel settore dei servizi.

Negli Stati Uniti la crescita resta elevata, trainata dall'aumento dei consumi delle famiglie, a sua volta alimentato dall'incremento dell'occupazione e dei salari, oltre che dai guadagni conseguiti nei mercati borsistici.

Negli altri paesi avanzati la crescita rimane invece debole.

In Cina la domanda interna è frenata dal deterioramento della fiducia dei consumatori e dalla crisi del settore immobiliare. Le esportazioni mostrano un'accelerazione, che potrebbe però riflettere in parte l'effetto temporaneo di un'anticipazione delle vendite estere per evitare possibili successivi dazi da parte degli Stati Uniti1

I rischi per la crescita restano orientati al ribasso, principalmente a causa delle tensioni geopolitiche e delle difficoltà persistenti dell'economia cinese. Anche l'elevato indebitamento globale potrebbe influenzare negativamente l'attività produttiva, qualora generasse fenomeni di volatilità o instabilità finanziaria. Infine, le politiche dell'amministrazione statunitense potrebbero avere effetti negativi sulla crescita economica e sulle condizioni finanziarie globali.

Il commercio internazionale

Il commercio internazionale sta subendo cambiamenti significativi, determinati da fattori congiunturali, geopolitici e tecnologici.

Molti paesi stanno concentrando le relazioni commerciali su partner considerati affidabili, con cui hanno relazioni consolidate o affinità politiche ed economiche. Questa tendenza sta ridisegnando la geografia del commercio, riducendo gli scambi tra paesi appartenenti a blocchi geopolitici contrapposti e aumentando quelli tra economie politicamente allineate.

Il fenomeno riguarda sia i paesi avanzati sia quelli in via di sviluppo e ha portato alla forte riduzione della quota di prodotti cinesi nelle importazioni di beni tecnologici negli Stati Uniti e, più recentemente, nell'Unione europea.

In molti casi la diversificazione geografica delle importazioni è solo apparente. Gli esportatori hanno riorganizzato le loro filiere produttive, creando triangolazioni attraverso paesi terzi per aggirare le barriere commerciali. Ad esempio, alcuni prodotti cinesi vengono esportati negli Stati Uniti passando per il Messico, il Vietnam o Taiwan.

La frammentazione riduce l'efficienza del commercio mondiale, aumentando i costi delle merci e rendendo le catene di approvvigionamento più complesse e vulnerabili. In diversi paesi ciò potrebbe limitare la disponibilità di alcuni prodotti, in particolare quelli tecnologici e quelli essenziali per la transizione climatica.

Le tensioni commerciali e i loro effetti

La riconfigurazione del commercio appena delineata, in cui hanno un peso considerevole le motivazioni geopolitiche, sta indebolendo il sistema multilaterale di governance economica globale fondato sull'integrazione produttiva e sul libero scambio. Il commercio internazionale viene sempre più utilizzato come leva strategica, soprattutto nella competizione tecnologica.

In questo contesto si inserisce la strategia della nuova amministrazione statunitense, che prevede nuovi e più elevati dazi sulle importazioni.

Particolare attenzione viene rivolta ai partner con un ampio avanzo commerciale verso gli Stati Uniti. Il surplus della Cina verso l'economia americana ammontava nel 2024 a circa 300 miliardi di dollari, circa un terzo dell'avanzo commerciale complessivo cinese e un quarto del disavanzo degli Stati Uniti.

Secondo le nostre stime, se i dazi annunciati in fase pre-elettorale fossero attuati e accompagnati da misure di ritorsione, la crescita del PIL globale si ridurrebbe di 1,5 punti percentuali. Per l'economia statunitense l'impatto supererebbe i 2 punti. Per l'area dell'euro le conseguenze sarebbero più contenute, intorno a mezzo punto percentuale, con effetti maggiori per Germania e Italia, data la rilevanza dei loro scambi con gli Stati Uniti.

Nella fase iniziale questi impatti negativi potrebbero essere amplificati dall'aumento dell'incertezza sulle politiche commerciali, già evidente nelle ultime settimane.

Il caso più significativo è quello della Cina. Dato l'eccesso di capacità produttiva nel settore industriale, da alcuni anni le aziende cinesi stanno riducendo i prezzi delle esportazioni, registrando un forte aumento delle vendite estere e delle quote di mercato nelle economie emergenti.

L'imposizione di dazi elevati da parte degli Stati Uniti potrebbe spingere gli esportatori cinesi a cercare nuovi mercati per compensare il calo delle vendite sul mercato americano. In tale scenario, le imprese italiane ed europee si troverebbero esposte a crescenti pressioni competitive da parte delle aziende cinesi, la cui specializzazione settoriale è sempre più simile a quella europea.

L'esperienza storica mostra che le guerre commerciali danneggiano la crescita, anche nei paesi che le avviano.

I dazi non garantiscono una riduzione del disavanzo delle partite correnti. Se lo facessero, comporterebbero anche un minore afflusso netto di capitali verso il paese che li ha imposti con conseguenti aggiustamenti attraverso un aumento del risparmio dei residenti o una riduzione degli investimenti.

È dunque possibile che l'amministrazione statunitense stia utilizzando gli annunci sui dazi come leva negoziale per ridefinire i rapporti economici e politici con altre aree del mondo.

Tuttavia, in un contesto già segnato da tensioni geopolitiche, commerciali e belliche, questa strategia potrebbe sfuggire al controllo, generando effetti ben oltre quelli desiderati, aggravando i dissidi esistenti e aprendo nuove fratture.

Soluzioni negoziali basate sulla cooperazione non solo rappresentano un'alternativa preferibile, ma sono necessarie per evitare una spirale di conflitti che minaccerebbe la stabilità globale.

L'economia europea

L'economia dell'area dell'euro fatica a ritrovare slancio.

Dopo una stagnazione iniziata alla fine del 2022, il PIL è cresciuto a ritmi contenuti nei primi trimestri del 2024, per poi arrestarsi nuovamente alla fine dell'anno.

La domanda interna manca di forza. Il tasso di risparmio ha raggiunto livelli elevati, sostenuto dall'aumento dei rendimenti reali e dal desiderio delle famiglie di ricostituire la ricchezza erosa dallo shock inflazionistico.

Inoltre, il susseguirsi di episodi di crisi – dalla pandemia alla guerra in Ucraina – ha probabilmente accresciuto la prudenza dei consumatori.

Le aspettative di una ripresa trainata dai consumi e sostenuta dall'occupazione sono state ripetutamente disattese. Dalla fine del 2023 le previsioni di crescita dell'Eurosistema sono state riviste al ribasso così come le attese degli operatori privati – in controtendenza rispetto agli Stati Uniti.

In base ai dati più recenti, la ripresa potrebbe tardare ulteriormente.

La fiducia dei consumatori è tornata a diminuire, in presenza di un crescente pessimismo sulle prospettive economiche e di un indebolimento del mercato del lavoro, su cui tornerò a breve. In un contesto così incerto è improbabile che i consumatori riducano i risparmi.

Gli investimenti produttivi stanno rallentando anch'essi, a causa del peggioramento delle prospettive di crescita e del tono ancora restrittivo delle condizioni finanziarie.

In assenza di una solida ripresa della domanda interna, l'economia dell'area ha trovato un qualche sostegno nella domanda estera. Il contributo delle esportazioni nette, pari a mezzo punto è stato determinato in ampia misura dalla stagnazione delle importazioni, a fronte di una variazione appena positiva delle vendite estere.

A soffrire di più è il settore manifatturiero, che continua a perdere quote di mercato a favore dei produttori cinesi. Questa tendenza, in atto da anni, è accentuata nel settore dell'auto, che rappresenta uno dei pilastri dell'industria europea. In prospettiva, le difficoltà dell'industria automobilistica potrebbero avere conseguenze gravi anche su altri settori.

Questi sviluppi mettono in luce le conseguenze di un'eccessiva dipendenza dalla domanda estera. In un contesto di relazioni commerciali tese, l'ampia apertura agli scambi internazionali e la stretta integrazione nelle filiere produttive globali rendono l'economia europea particolarmente esposta alle fluttuazioni del mercato globale e vulnerabile a nuove spinte protezionistiche.

L'Europa deve adottare un nuovo modello di sviluppo che valorizzi il mercato unico e riduca la dipendenza da fattori esterni. Vanno rilanciati gli investimenti, che da anni sono inferiori rispetto a quelli degli Stati Uniti e la cui carenza è particolarmente evidente se confrontata con l'elevata capacità di risparmio del nostro continente.

Ma non basta investire di più. È necessario investire meglio, privilegiando i progetti e le riforme in grado di innalzare la produttività, la cui bassa crescita rappresenta il principale fattore di debolezza dell'economia europea.

In cima alla lista vi sono i settori innovativi, che rappresentano il motore della produttività; in particolare quelli legati alla doppia transizione, ambientale e digitale, che svolgono un ruolo cruciale anche per l'autonomia strategica europea, come nel caso dell'energia.

Le risorse necessarie sono ingenti, e richiedono un contributo sia pubblico sia privato. Gli interventi vanno realizzati con azioni congiunte a livello europeo, al fine di realizzare economie di scala e di evitare le duplicazioni che deriverebbero da interventi frammentati a livello nazionale. Serve quello che in un recente intervento ho definito un "patto europeo per la produttività": non si tratta di creare un'unione fiscale, né di introdurre un Ministro delle finanze

europeo o trasferimenti sistematici tra paesi, ma di avviare un programma di spesa comune – mirato negli obiettivi e limitato nel tempo e nell'ammontare – per finanziare investimenti indispensabili per tutti i cittadini europei

Oltre a rafforzare il potenziale di crescita degli Stati membri, questa iniziativa consentirebbe di generare un'offerta stabile di titoli comuni europei privi di rischio, un tassello essenziale per la creazione di un mercato unico dei capitali capace di finanziare progetti innovativi, compresi quelli più rischiosi.

Le priorità e le strategie per rafforzare la competitività dell'economia europea sono chiare e ampiamente analizzate.

La vera sfida, ora, è metterle in pratica.

L'inflazione e la politica monetaria

Il rientro dell'inflazione nell'area dell'euro all'obiettivo del 2 per cento nel medio termine è quasi completo.

I rialzi degli ultimi mesi – fino al 2,5 per cento a gennaio – erano previsti e sono dovuti in parte a effetti di base legati all'evoluzione passata dei prezzi dell'energia.

L'inflazione di fondo si è mantenuta al 2,7 per cento, ma la sua dinamica sui tre mesi – più rappresentativa delle tendenze recenti – evidenzia un calo pressoché continuo dall'inizio dello scorso anno ed era pari al 2 per cento a gennaio.

I prezzi dei servizi continuano a crescere a un ritmo relativamente sostenuto, pari al 3,9 per cento. Questo andamento riflette in parte il lento e graduale adeguamento dei prezzi dei servizi all'inflazione passata, ed è quindi destinato ad attenuarsi per effetto del calo dell'inflazione totale.

Nel complesso, vi sono motivi per ritenere che la dinamica dei prezzi si stabilizzerà al 2 per cento nel medio termine, in linea con le più recenti previsioni degli esperti dell'Eurosistema.

I progressi sul fronte dell'inflazione hanno consentito al Consiglio direttivo della BCE di concludere la fase di rialzo dei tassi ufficiali avviata oltre due anni fa e di invertire la rotta dallo scorso giugno. Da allora i tassi sono stati ridotti cinque volte, portando quello di riferimento della BCE – il tasso sui depositi presso la banca centrale – al 2,75 per cento.

Tuttavia il percorso di normalizzazione della politica monetaria non è concluso.

Il tasso di riferimento rimane superiore alle stime del tasso neutrale, ossia il livello compatibile con l'assenza di pressioni inflazionistiche e con la crescita potenziale dell'economia.

Di conseguenza, la politica monetaria continua a esercitare una pressione al ribasso sull'attività produttiva e sulla dinamica dei prezzi al consumo, un effetto sempre meno necessario in un contesto in cui l'inflazione è vicina all'obiettivo e la domanda interna resta debole.

Da qui in avanti, peraltro, il concetto di tasso neutrale perderà progressivamente rilevanza. Le stime del suo valore, infatti, sono altamente imprecise, e forniscono solo un'indicazione approssimativa sull'orientamento della politica monetaria, diventando sempre meno utili a mano a mano che i tassi ufficiali si avvicinano al livello stimato del tasso neutrale. Soprattutto, il concetto di tasso neutrale non offre elementi sufficienti per calibrare con precisione il ritmo della normalizzazione monetaria.

Le decisioni di politica monetaria devono sempre basarsi su una valutazione complessiva delle prospettive dell'economia reale e dell'inflazione, in cui gli esercizi previsivi svolgono un ruolo essenziale. Questa considerazione è oggi particolarmente rilevante per l'area dell'euro, grazie al recente miglioramento della qualità delle previsioni di inflazione.

Secondo le proiezioni pubblicate dall'Eurosistema a dicembre, l'obiettivo di inflazione verrebbe raggiunto con una riduzione dei tassi ufficiali in linea con le aspettative di mercato allora prevalenti, portandoli intorno al 2 per cento

dalla metà del 2025. In base a tale scenario, un allentamento monetario meno deciso potrebbe comportare un'inflazione troppo bassa nel medio periodo.

I rischi per l'inflazione

Il quadro economico evolve rapidamente e con esso i rischi che circondano le previsioni, da valutare attentamente.

Attualmente, il principale rischio al ribasso per l'inflazione è la debolezza dell'attività economica, su cui mi sono già soffermato.

A questo si aggiungono i rischi derivanti dall'aumento dei rendimenti a lungo termine. Questo fenomeno è dovuto in primo luogo all'incremento dei tassi a lungo termine in dollari, che si è propagato sui mercati finanziari europei, determinando una sorta di "importazione" dagli Stati Uniti di una restrizione monetaria non giustificata dalla situazione economica dell'area. Inoltre, il rialzo dei tassi in yen sta inducendo gli investitori giapponesi a ridurre la loro esposizione in titoli esteri – compresi quelli europei – a favore dei titoli domestici esercitando una pressione al rialzo sui tassi a lungo termine in euro.

I timori di una dinamica salariale incompatibile con la stabilità dei prezzi si stanno attenuando, come si evince dagli ultimi dati disponibili dai recenti rinnovi contrattuali e dai segnali di indebolimento della domanda di lavoro.

Anche un aumento dei dazi statunitensi sulle esportazioni europee non avrebbe presumibilmente effetti significativi sull'inflazione. I dazi potrebbero generare pressioni al rialzo legate a un deprezzamento dell'euro rispetto al dollaro e a eventuali misure di ritorsione da parte della UE. Tuttavia, questi effetti verrebbero compensati da un rallentamento dell'economia globale e dal dirottamento verso i mercati europei delle merci cinesi colpite da dazi elevati. Secondo nostre stime, l'effetto netto dei dazi sull'inflazione sarebbe perciò contenuto, se non leggermente negativo.

I rischi più insidiosi per l'inflazione provengono dai mercati energetici, che stanno registrando una forte volatilità e un aumento dei prezzi, in particolare del gas. Nel breve termine questi andamenti potrebbero rendere più variabile il percorso dell'inflazione.

Gli sviluppi futuri andranno monitorati con attenzione, anche se nel medio periodo il rallentamento della domanda mondiale potrebbe contenere le pressioni sui prezzi.

Nel complesso, gli indicatori disponibili sembrano suggerire che il rischio prevalente sia ancora quello di un'inflazione inferiore al 2 per cento nel medio termine. Questa conclusione è coerente sia con le aspettative di inflazione implicite nei contratti finanziari, sia con le valutazioni degli analisti.

Il processo di normalizzazione della politica monetaria va quindi continuato, accompagnando le decisioni con una comunicazione orientata alle prospettive dell'economia reale e dell'inflazione nel medio termine. In questa fase, un'eccessiva attenzione ai dati di volta in volta disponibili rischia di generare incertezza e volatilità nei mercati, riducendo l'efficacia della politica monetaria.

Contesto nazionale

L'economia italiana

Negli ultimi trimestri la crescita economica italiana si è affievolita anche a causa del difficile contesto internazionale e degli effetti della stretta monetaria.

Sono venuti a mancare soprattutto i contributi degli investimenti e delle esportazioni, le due componenti che più avevano sostenuto la vigorosa ripresa successiva alla pandemia.

Gli investimenti in beni strumentali sono stati particolarmente penalizzati dalle difficoltà, comuni a tutta l'area dell'euro, del settore manifatturiero.

Le vendite all'estero stanno risentendo della debolezza dell'economia europea, in particolare di quella tedesca, che assorbe il 12 per cento delle nostre esportazioni. Quasi la metà delle aziende manifatturiere che vendono in Germania ha visto ridursi le proprie esportazioni in quel mercato, con ripercussioni negative sulla produzione industriale, già in calo dal 2022. Di fatto, attraverso il commercio internazionale le difficoltà dell'economia tedesca si stanno trasmettendo a quella italiana

Il principale motore della crescita sono stati i consumi delle famiglie, sostenuti dalla forza del mercato del lavoro e dal graduale, seppur ancora parziale, recupero dei salari reali.

Nel complesso del 2024 il PIL è aumentato dello 0,5 per cento – di circa 2 decimi in più senza la correzione per il maggior numero di giornate lavorative – ma la crescita si è arrestata nel secondo semestre. Secondo le nostre previsioni, nei prossimi mesi il prodotto tornerà a espandersi. La riduzione dei tassi di interesse, gli alti livelli di occupazione e la ripresa della domanda estera sosterrebbero i consumi e le esportazioni, favorendo nel contempo l'accumulazione di capitale da parte delle imprese.

Così come per il resto d'Europa, le prospettive di ripresa dell'economia italiana sono messe a rischio da un contesto economico internazionale indebolito e incerto. È quindi ancora più necessario affrontare con decisione i nodi che frenano la crescita italiana: la bassa produttività, l'elevato debito pubblico, le inefficienze dell'azione pubblica.

È essenziale moltiplicare gli sforzi per completare gli investimenti del *Piano nazionale di ripresa e resilienza* (PNRR) e le riforme ad esso collegate, intervenendo tempestivamente in caso di ritardi. Sarà necessario dare continuità al Piano, proseguendo l'impegno di riforma e favorendo una ricomposizione del bilancio pubblico a sostegno degli investimenti in capitale umano e materiale e in innovazione.

Oltre a sostenere l'attività nei mesi futuri, l'attuazione del PNRR potrà innalzare la produttività e il potenziale di crescita, facilitando il pieno recupero dei redditi reali e la crescita della domanda interna. Si rafforzerebbe così la fiducia nelle misure adottate a livello europeo, agevolando la strada per investimenti comuni a sostegno della produttività.

È altrettanto essenziale attuare il Piano strutturale di bilancio a medio termine elaborato dal Governo e approvato a gennaio dal Consiglio della UE. La gestione prudente dei conti pubblici sta già dando frutti, con una riduzione del differenziale di rendimento tra i titoli di Stato italiani e tedeschi. Proseguire su questa strada può favorire un miglioramento dei rating del debito sovrano, ancora sui bassi livelli di quindici anni fa, quando i titoli italiani furono declassati a seguito della crisi finanziaria e della crisi del debito nell'area dell'euro.

Da allora l'economia italiana ha registrato progressi in termini di stabilità finanziaria: la posizione patrimoniale netta sull'estero ha superato il 12 per cento del PIL, con un miglioramento di oltre 35 punti percentuali rispetto al 2013; il settore bancario ha fortemente accresciuto la sua redditività e la sua dotazione di capitale; il mercato dei titoli pubblici è tornato liquido ed efficiente, attirando una base di investitori ampia e diversificata.

Questi fattori, insieme al riequilibrio delle finanze pubbliche, possono contribuire a ridurre ulteriormente i rendimenti sui titoli di Stato, migliorando le condizioni di finanziamento per famiglie e imprese e rafforzando la competitività del Paese.

Le banche e il credito

In Italia la dinamica del credito resta negativa, sebbene emergano segnali di ripresa.

Diversi indicatori suggeriscono che questo andamento, pur influenzato da politiche di offerta improntate alla cautela, dipende principalmente dalla debolezza della domanda di prestiti.

Il fabbisogno finanziario delle imprese rimane contenuto per effetto della buona redditività e della fiacchezza degli investimenti. Inoltre, la percentuale di aziende che segnalano difficoltà di accesso al credito è in calo in tutti i settori e in tutte le classi dimensionali.

Le banche, dal canto loro, dispongono di una solida dotazione patrimoniale, in grado di assorbire eventuali aumenti della domanda di finanziamenti.

Tuttavia, la contrazione del credito richiede attenzione. Le imprese di piccole dimensioni continuano a registrare una maggiore e persistente contrazione degli impieghi; è tra esse, inoltre, che affiorano segnali di una possibile carenza di prestiti. In vista della ripresa dell'attività economica, queste aziende potrebbero dover ricorrere maggiormente ai finanziamenti esterni; sarà essenziale, in quella fase, che le banche assicurino l'accesso al credito alle aziende meritevoli.

La qualità del credito

Il flusso dei prestiti deteriorati si mantiene contenuto; l'aumento nel comparto delle imprese è attribuibile agli effetti del rialzo dei tassi negli anni scorsi, in linea con le previsioni formulate un anno fa in questa stessa sede.

Le garanzie pubbliche sui prestiti, ampliate per far fronte all'emergenza pandemica, hanno contribuito a contenere le insolvenze. La consistenza dei crediti garantiti si sta ora riducendo, ma in modo assai graduale, poiché i rimborsi vengono in gran parte compensati da nuove e rilevanti erogazioni.

In una situazione tornata alla normalità, è opportuno ridimensionare l'intervento pubblico e rivedere le condizioni e le modalità di concessione delle garanzie. La legge di bilancio per il 2025 ha già mosso passi in questa direzione.

Ulteriori misure sono auspicabili per preservare lo strumento per future emergenze e contenere i rischi per il bilancio dello Stato. Le risorse vanno concentrate sulle imprese – spesso di piccole dimensioni – che incontrano difficoltà nell'accesso al credito nonostante abbiano buone prospettive economiche.

In ogni caso, le banche devono attenersi alle norme di vigilanza nella concessione e nella gestione dei crediti, compresi quelli garantiti. Eventuali negligenze potrebbero compromettere l'efficacia della garanzia statale o destinare il sostegno pubblico a progetti non meritevoli, esponendo gli intermediari a rischi creditizi, legali e reputazionali.

La raccolta

La tecnologia e le nuove modalità di accesso ai servizi bancari consentono oggi ai depositanti di trasferire rapidamente i propri risparmi, anche fuori dell'orario lavorativo e senza recarsi allo sportello. Questo progresso offre vantaggi alla clientela, ma aumenta il rischio di liquidità per gli intermediari, che in situazioni di tensione potrebbero dover fronteggiare deflussi ingenti e repentini di fondi.

Nel contesto attuale, caratterizzato dal riassorbimento della liquidità in eccesso da parte della BCE, le banche devono bilanciare con lungimiranza il vantaggio del basso costo della raccolta a vista con il rischio di fuoriuscite improvvise di depositi.

Un maggiore ricorso alla provvista a termine contribuisce a stabilizzare le fonti di finanziamento, rendendo la gestione della liquidità più sicura e prevedibile. Negli ultimi anni si è assistito a una ricomposizione della raccolta dai depositi a vista a quelli a termine, grazie al maggiore rialzo dei rendimenti di questi ultimi. Il divario rispetto alle altre banche europee rimane però ampio.

Proseguire lungo questa strada rafforzerebbe la stabilità del sistema bancario, soprattutto in un contesto globale che espone intermediari e mercati a shock improvvisi.

Tuttavia, il rafforzamento della raccolta a termine richiede prudenza quando riguarda strumenti finanziari complessi. Negli ultimi anni si è registrata una forte crescita dei cosiddetti *certificates*.

Questi prodotti sono legati a una o più attività sottostanti.

Le attività sottostanti sono rappresentate da tassi di interesse, indici di borsa o materie prime, possono migliorare il profilo di rischio-rendimento di portafogli diversificati, ma sono adatti a risparmiatori con adeguate conoscenze finanziarie. È essenziale che le banche ne assicurino una distribuzione responsabile, evitando di proporli a clienti privi delle competenze necessarie per valutarne costi e rischi.

Insieme alla Consob seguiamo attentamente gli sviluppi di questo mercato, di cui abbiamo più volte messo in luce gli alti rischi.

Le operazioni di concentrazione

Il sistema finanziario italiano è interessato da operazioni di concentrazione che coinvolgono banche di varie dimensioni, compagnie assicurative, società di gestione del risparmio e intermediari esteri.

Queste operazioni sono favorite in primo luogo dall'abbondanza di capitale in eccesso nel settore bancario. Inoltre, la prospettiva di un restringimento dei margini sull'attività di prestito, legata alla diminuzione dei tassi di interesse, spinge gli intermediari a ricercare economie di scala o sinergie produttive.

Le operazioni annunciate ridurrebbero il divario dimensionale tra i principali intermediari italiani e i concorrenti europei. In Italia il valore medio dell'attivo delle prime cinque banche è quattro volte inferiore rispetto a quello delle banche francesi e una volta e mezza più basso di quello degli intermediari spagnoli e tedeschi. Sebbene in generale nel settore bancario le grandi dimensioni comportino sia vantaggi sia alcune criticità ben note queste operazioni possono essere inquadrate in una prospettiva di integrazione e consolidamento del mercato europeo.

I procedimenti autorizzativi coinvolgono la Banca d'Italia sia in autonomia sia in collaborazione con diverse autorità nazionali ed europee.

L'iter si avvia dopo la notifica delle operazioni da parte dei soggetti promotori, che non sono tenuti a informare preventivamente le autorità.

La Vigilanza verifica la conformità alle normative italiane ed europee, valutando la capacità di ciascuna operazione di dar vita a intermediari solidi, efficienti e capaci di operare secondo principi di sana e prudente gestione al servizio dell'economia reale e senza compromettere la stabilità finanziaria.

Nel rispetto di questi criteri, l'esito delle operazioni è affidato alle dinamiche di mercato e alle scelte degli azionisti.

La finanza digitale

La tecnologia sta modificando il rapporto fiduciario tra banche e risparmiatori.

Se un tempo tale rapporto si basava sulla capacità delle banche di effettuare pagamenti e gestire i risparmi con prudenza, oggi si estende alla garanzia di accessibilità e continuità dei servizi. La tutela della riservatezza, da sempre fondamentale per l'attività bancaria, assume oggi un ruolo centrale.

La digitalizzazione consente agli intermediari di migliorare l'efficienza e la gestione dei rischi, garantendo al contempo risparmi di tempo e di costi per i clienti.

Tuttavia, la crescente interconnessione tra soggetti vigilati e non vigilati e la complessità dei processi aumentano i rischi per la continuità operativa e per la tutela dei risparmiatori.

Il rischio operativo e cibernetico

A livello internazionale si registra un aumento continuo degli incidenti operativi e degli attacchi cibernetici nel settore bancario, una tendenza in atto anche in Italia.

Le cause sono molteplici. Da un lato, la minaccia cibernetica è diventata più sofisticata, a causa dell'inasprimento delle tensioni geopolitiche e dei progressi dell'intelligenza artificiale. Dall'altro lato, la complessità dei sistemi informativi, l'aumento delle esternalizzazioni e il coinvolgimento di un numero crescente di attori nei modelli operativi hanno moltiplicato le vulnerabilità.

I rischi informatici sono aggravati dalla concentrazione di alcuni servizi nelle mani di pochi operatori globali. Un incidente che colpisca uno di questi soggetti può avere ripercussioni significative su scala internazionale ma potenzialmente rilevanti per la crescita e la sostenibilità dell'attività nel lungo periodo.

L'aumento della velocità delle transazioni finanziarie accresce i rischi.

Questi sviluppi rendono più difficile intervenire tempestivamente in caso di incidenti, attacchi informatici o frodi. È quindi essenziale che gli operatori potenzino i sistemi informativi e le misure di prevenzione. Allo stesso tempo, i consumatori devono adottare comportamenti prudenti e consapevoli.

Per rispondere ai rischi tecnologici, la UE ha introdotto il regolamento sulla resilienza operativa digitale del settore finanziario (DORA), che rafforza la sorveglianza sui fornitori di servizi tecnologici, la gestione dei rischi aziendali e i test sulla capacità di resistere agli attacchi.

La Banca d'Italia ha intensificato la sua azione su questo fronte. Lo scorso dicembre abbiamo chiesto agli intermediari di valutare i propri sistemi di gestione dei rischi informatici, con particolare attenzione alla prevenzione delle violazioni della riservatezza dei dati sia per attacchi esterni, sia per accessi interni non autorizzati. Abbiamo inoltre richiamato l'attenzione sugli aspetti applicativi del regolamento DORA.

A livello internazionale operiamo per rafforzare l'affidabilità delle infrastrutture di pagamento e di mercato, anche armonizzando gli schemi di segnalazione degli incidenti e la gestione del rischio delle terze parti. Durante la Presidenza italiana del G7 abbiamo promosso un approfondimento sui rischi delle nuove tecnologie quali l'intelligenza artificiale e i computer quantistici.

Criptoattività e strumenti digitali

La diffusione delle criptoattività richiede attenzione da parte delle autorità, anche per il loro esteso utilizzo a fini illeciti.

Finora, le irregolarità e i fallimenti che hanno coinvolto operatori e mercati delle criptoattività hanno avuto impatti limitati sul sistema finanziario, grazie alla separazione tra i due ambiti.

Tuttavia, la situazione sta evolvendo in modo diverso nei vari paesi, sollevando questioni complesse.

In Europa la revisione del regolamento sui requisiti di capitale ha introdotto un regime transitorio per la detenzione di criptoattività da parte delle banche, che riflette lo spirito dello standard definito dal Comitato di Basilea

Inoltre, con il regolamento sui mercati delle criptoattività (MiCAR), il legislatore europeo ha scoraggiato lo sviluppo di criptoattività speculative, privilegiando la tutela dei detentori.

Insieme alla Consob, abbiamo avviato contatti con gli operatori interessati a offrire servizi sulle criptoattività.

Il compito della Banca d'Italia è garantire che tali soggetti dispongano di presidi adeguati per gestire i rischi strategici, operativi e finanziari, nonché quelli legati al riciclaggio e all'elusione delle sanzioni internazionali.

Negli Stati Uniti, in assenza di una legislazione specifica le autorità di supervisione dei mercati negli anni scorsi sono intervenute per limitare gli sviluppi più rischiosi, pur lasciando aperta la possibilità di integrare le criptoattività nel sistema finanziario.

La nuova amministrazione è invece orientata a sostenere la diffusione delle criptoattività.

Le divergenze normative tra Stati Uniti ed Europa andranno attentamente valutate, una volta che gli orientamenti delle autorità americane saranno definiti, per comprenderne gli effetti a livello internazionale. In questo campo gli arbitraggi normativi possono risultare particolarmente insidiosi e difficili da contrastare: alcuni operatori potrebbero sfruttare le differenze regolamentari per adottare pratiche opache o altamente rischiose, con possibili conseguenze sui risparmiatori e sull'integrità del sistema finanziario.

Ma i rischi legati alle criptoattività non derivano soltanto dalle divergenze normative. Non si può escludere che una o più criptoattività, incluse quelle con caratteristiche di moneta elettronica, vengano emesse da giganti tecnologici e inizino a diffondersi in Europa.

Se questi mezzi di pagamento privati, facilmente integrabili in piattaforme commerciali con miliardi di utenti, dovessero diffondersi ampiamente, le conseguenze potrebbero essere rilevanti.

Le banche commerciali rischierebbero di perdere una parte importante delle loro funzioni. Nel dibattito pubblico si sostiene a volte che l'introduzione dell'euro digitale comporterebbe questo rischio, ignorando che la vera minaccia proviene dalle criptoattività, per le quali – a differenza dell'euro digitale – non sono previsti limiti alla detenzione da parte dei risparmiatori.

Inoltre le banche centrali, responsabili del buon funzionamento del sistema dei pagamenti, si troverebbero a operare in un contesto in cui pochi soggetti privati, magari esteri, avrebbero un ruolo così rilevante da compromettere la stabilità del sistema in caso di incidenti.

I rischi per il sistema dei pagamenti e i mercati finanziari sarebbero dunque considerevoli.

Conclusioni

L'uscita dalla fase di alta inflazione sta avvenendo con costi economici nel complesso contenuti. L'economia globale continua a espandersi, seppur con ritmi moderati in una prospettiva storica. I mercati e gli intermediari finanziari sembrano avere anch'essi assorbito i terribili shock degli ultimi anni.

Ma i rischi per l'economia mondiale non sono svaniti.

Gli elementi di maggiore preoccupazione provengono ancora dalle tensioni geo-politiche. Non solo perché stanno frammentando le filiere produttive, compromettendo l'efficienza del sistema economico globale, ma perché mettono a repentaglio l'architettura multilaterale e l'integrazione tra paesi in direzioni difficili da prevedere.

L'incertezza derivante dalle politiche commerciali statunitensi sta condizionando gli scambi internazionali, gli investimenti e la crescita. Occorre affrontarla affermando le posizioni europee attraverso il dialogo e la negoziazione, evitando contrapposizioni che potrebbero generare nuove dispute e nuove fratture.

L'Europa sta subendo questi sconvolgimenti, tardando a maturare una convinta risposta comune.

L'affanno della sua economia contrasta con la vivacità di quella statunitense. Questa divaricazione va oltre la fase congiunturale: segnala una difficoltà europea più profonda, di cui il ritardo digitale è forse l'aspetto più evidente. La debolezza degli investimenti a fronte degli elevati tassi di risparmio è il sintomo del malessere europeo.

Questa situazione non è un destino ineluttabile. Per superarla occorre la consapevolezza che una risposta europea comune può permetterci di affrontare con successo le difficoltà attuali.

La *Bussola per la competitività* – il programma della Commissione europea per la legislatura – individua correttamente tre obiettivi: innovazione, decarbonizzazione e autonomia strategica.

Per raggiungerli e per costruire un'economia capace di crescere e competere saranno necessarie risorse ingenti, superiori a quelle del bilancio comunitario. Occorreranno investimenti comuni, nell'ambito di un patto europeo per la produttività, finanziati anche con l'emissione regolare di titoli da parte della UE.

L'Italia ha dimostrato di saper reagire alle crisi, e non può accontentarsi di una crescita modesta. Il *Piano nazionale di ripresa e resilienza* è una leva straordinaria per gli investimenti e le riforme. Va attuato con determinazione ed efficacia. Il risanamento dei conti pubblici, la produttività e l'innovazione sono le priorità per garantire stabilità e sviluppo.

L'Europa e l'Italia hanno un sistema produttivo d'eccellenza, nonostante le difficoltà contingenti; possono contare su un capitale umano ampio e diffuso e talenti straordinari; dispongono di risorse finanziarie in abbondanza, pronte a sostenere nuovi investimenti e a finanziare la crescita. Possono costruire il proprio futuro con scelte coraggiose, visione e unità d'intenti.

Si tratta ora – e non è compito facile – di agire, con lucidità e ambizione, per un'economia più forte, competitiva e inclusiva.

CONTESTO PROVINCIALE

(Rapporto annuale Banca d'Italia allegato al P.I.A.O. Provinciale approvato il 07.02.2025)

Quadro macroeconomico.

Nel 2024 l'espansione dell'attività economica nelle province autonome di Trento e di Bolzano è stata contenuta. Secondo l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, la crescita del PIL in termini reali sarebbe stata, in entrambe le province, prossima allo 0,7 per cento, su valori analoghi a quello registrato a livello nazionale.

In presenza di un lieve incremento dei consumi, favorito dalla ripresa del reddito reale, sul modesto andamento hanno pesato la fiacchezza della domanda estera, ancora condizionata dalle difficoltà dell'economia tedesca, e la stagnazione degli investimenti. La perdurante incertezza, accentuata dall'annuncio delle politiche commerciali restrittive degli Stati Uniti, potrebbe limitare la dinamica del prodotto nel prossimo futuro, specialmente nei comparti maggiormente esposti al mercato statunitense.

Le imprese.

Nel 2024 i fatturati delle imprese manifatturiere trentine sono lievemente diminuiti. L'andamento dei ricavi si è indebolito anche per quelle altoatesine. La dinamica delle esportazioni è stata sostanzialmente stagnante in Trentino, positiva ma in rallentamento in Alto Adige, anche in connessione con la flessione della domanda espressa dai partner commerciali dell'area dell'euro. L'attività delle costruzioni si è ridotta in Trentino ed è cresciuta in Alto Adige: a fronte di uno stimolo positivo della domanda pubblica, si è ridimensionata quella privata, anche a seguito della rimodulazione degli incentivi previsti dal Superbonus. Le transazioni immobiliari sono tornate a crescere in provincia di Trento e sono lievemente calate in quella di Bolzano.

È proseguita la crescita dei servizi: quelli di alloggio e ristorazione, il commercio al dettaglio e i trasporti hanno continuato a beneficiare del rilevante sostegno della domanda turistica, che si è mantenuta su livelli massimi nel confronto storico.

Gli investimenti delle imprese industriali, frenati dalla scarsa domanda espressa dai comparti della manifattura e delle costruzioni, hanno sostanzialmente ristagnato, risentendo del contesto di incertezza e di condizioni di finanziamento ancora restrittive, sebbene in allentamento. Vi si è associato un calo della domanda di credito, pur meno marcato dell'anno precedente, che si è riflesso nella diminuzione dei prestiti in entrambe le province. La debolezza del quadro congiunturale ha lievemente intaccato la redditività delle imprese, comunque positiva per larga parte delle aziende. È tornata a crescere, invece, la liquidità.

Il mercato del lavoro e le famiglie.

Nel 2024 l'occupazione ha continuato ad aumentare in provincia di Trento ed è lievemente calata in quella di Bolzano, rimanendo su valori elevati. In entrambe le province è proseguita la crescita del numero di lavoratori dipendenti. Il tasso di attività è leggermente salito in provincia di Trento ed è rimasto sostanzialmente stabile in quella di Bolzano. Quello di disoccupazione si è ulteriormente ridotto in Trentino e si è confermato su livelli particolarmente contenuti in Alto Adige.

Il reddito disponibile delle famiglie ha ripreso a crescere in termini reali, soprattutto in provincia di Trento; il recupero del potere d'acquisto ha beneficiato anche del calo dell'inflazione. Il reddito da lavoro è stato sostenuto dall'incremento delle retribuzioni e, in Trentino, dell'occupazione. I positivi andamenti reddituali hanno soste-nuto i consumi, moderatamente aumentati. Il calo dei tassi di interesse ha favorito una lieve ripresa dei prestiti alle famiglie per acquisto di abitazioni specialmente in Alto Adige. Il credito al consumo ha continuato a espandersi in misura sostenuta.

Il mercato del credito

Alla fine dello scorso anno il credito bancario al settore privato non finanziario ha registrato una diminuzione, più marcata in Trentino. La flessione ha riguardato sia le banche regionali sia, in misura lievemente inferiore, quelle extraregionali in provincia di Trento ed esclusivamente gli intermediari locali in quella di Bolzano. La qualità del credito non ha risentito dei segnali di peggioramento del quadro congiunturale, migliorando in Trentino e mantenendosi stabile in Alto Adige.

I depositi bancari sono aumentati per il settore privato non finanziario. La crescita di quelli delle famiglie ha riflesso principalmente l'espansione della componente vincolata, a fronte di una sostanziale stabilità dei depositi a vista. Anche per le imprese si è osservato un aumento della liquidità detenuta presso le banche, trainata dai conti correnti. La domanda dei risparmiatori verso strumenti di raccolta indiretta ha continuato a crescere seppur a un ritmo meno sostenuto rispetto all'anno precedente.

La finanza pubblica decentrata

La spesa primaria complessiva degli enti territoriali delle due province ha continuato a crescere. Vi hanno contribuito sia la componente corrente, su cui incidono soprattutto i maggiori costi del comparto sanitario, sia quella in conto capitale, specialmente per investimenti fissi. Al traino fornito dall'avanzamento del PNRR si è associato anche il sostegno del piano per la realizzazione delle Olimpiadi invernali del 2026.

Le entrate correnti delle due Province sono ulteriormente cresciute beneficiando sia dell'andamento congiunturale dell'ultimo biennio, migliore rispetto a quanto stimato in fase di previsione del gettito fiscale, sia dell'anticipazione da parte dello Stato di risorse che avrebbero dovuto essere corrisposte negli anni a seguire.

Crescita, produttività ed innovazione

Le province autonome di Trento e di Bolzano hanno registrato, tra il 2007 e il 2023, una crescita del valore aggiunto superiore alla media nazionale, sostenuta dall'incremento demografico, dalla favorevole dinamica occupazionale e dall'aumento della produttività oraria del lavoro, particolarmente marcato in Alto Adige, anche nella fase successiva alla pandemia. In questo contesto, i casi di espansione rapida delle imprese sono risultati più diffusi in provincia di Bolzano. Per contro, in quella di Trento la propensione all'innovazione è stata più intensa e più ampia è risultata la diffusione di start up innovative, anche in ragione della presenza di capitale umano più qualificato. La transizione tecnologica e la diffusione dell'intelligenza artificiale rendono ancora più rilevanti gli investimenti in innovazione e pongono l'esigenza di rafforzare le competenze tecnico-scientifiche dei lavoratori e i percorsi di formazione avanzata in entrambe le province.

L'attività economica beneficerebbe della ripresa della domanda estera e del potere d'acquisto delle famiglie**.**

La domanda potenziale nei principali mercati di destinazione delle esportazioni italiane dovrebbe tornare a espandersi nel triennio, di circa il 2,5% in media all'anno. L'export si espanderebbe in linea con l'andamento della domanda estera, mentre le **importazioni** crescerebbero in misura più contenuta, risentendo della debolezza della spesa per investimenti (rallentati da condizioni di finanziamento ancora restrittive).

I costi di finanziamento per imprese e famiglie rimarrebbero elevati nell'anno in corso per ridursi gradualmente nel prossimo biennio.

L'effetto di questi fattori verrebbe in parte compensato dall'impulso delle misure del **PNRR**. Il saldo di conto corrente della bilancia dei pagamenti, tornato positivo nel 2023, continuerebbe a migliorare, avvicinandosi al 2% in rapporto al PIL nel 2026.

L'occupazione, in forte aumento nel 2023, continuerebbe a crescere ma a ritmi inferiori a quelli del prodotto. Il tasso di disoccupazione scenderebbe lentamente portandosi al 7,4% nel 2026.

L'inflazione al consumo, pari al 5,9% nella media del 2023, diminuirebbe nettamente quest'anno all'1,3%, per poi risalire leggermente nel biennio successivo, rimanendo al di sotto del 2%.

3.2 IL CONTESTO INTERNO

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.

Richiamato, al riguardo, 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, il quale 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".

Evidenziato che il Consiglio dei Sindaci con deliberazione n. 14 di data 30.06.2025, immediatamente esecutiva, ha provveduto a prendere atto dell'avvenuta elezione del signor Cicolini Lorenzo, Sindaco del Comune di Rabbi, quale Presidente della medesima Comunità e ad effettuare la relativa nomina.

Il Consiglio dei Sindaci con deliberazione n. 7 di data 29.07.2025 ha istituito il Comitato esecutivo della Comunità della Valle di Sole e, successivamente il Presidente con proprio decreto n. 5 di data 04.08.2025 ha nominato quali componenti del Comitato esecutivo: Bertolini Michele – Sindaco del Comune di Vermiglio, Cunaccia Barbara - Sindaco del Comune di Malé e Tomaselli Francesca – Sindaco del Comune di Pellizzano, affidando le funzioni di vice presidente a Bertolini Michele – Sindaco del Comune di Vermiglio.

Da sempre la Valle di Sole nella sua storia ha esercitato delle forme di autogoverno di forte responsabilità territoriale. Questo dato identitario ha segnato profondamente il carattere della nostra gente che caparbiamente è vissuta in un ambiente difficile e ostile come è la montagna. Oggi la situazione è completamente diversa, la tecnologia, le comunicazioni e i rapporti con l'esterno hanno trasformato i territori marginali in luoghi globalizzati con tutte le prerogative e con tutti i rischi che la globalizzazione porta nelle aree lontane dai centri di attrazione, quindi una situazione nuova con cui "fare i conti".

La Comunità in questo contesto di accelerazione della storia deve impostare una progettualità che sappia dialogare con il mondo che cambia pur cercando di mantenere una propria identità che resta comunque una risorsa da conservare, Il Trentino nel progettare il Piano Urbanistico Provinciale ha individuato quattro fattori di sviluppo: identità, sostenibilità integrazione e competitività. Questi elementi rappresentano dei punti imprescindibili per garantire un futuro alle valli del Trentino.

La Valle di Sole deve uscire da una logica di mantenimento delle posizioni e cercare una nuova immagine da proporre al mercato turistico; una immagine attenta alla sostenibilità e alle peculiarità ambientali/paesaggistiche del territorio. Questa immagine non serve solo al turismo ma anche all'agricoltura e all'artigianato; infatti i prodotti riconoscibili

e certificati da un contesto di dignità ambientale sono sempre più ricercati. Una valle che punta sulla qualità e dà sicurezza in un clima di diffusa insicurezza, è attrattiva sia per gli ospiti che per i residenti. Essere competitivi, significa garantire posti di lavoro e capacità d'investimento in termini qualitativi. E' importante governare i cambiamenti in atto e non subirli altrimenti gli elementi cardine delle competitività non hanno forza propositiva e posizionano la valle in una retrovia economica destinata nel tempo a deteriorarsi ulteriormente.

La Comunità è di fatto un ente sovra comunale che gestisce deleghe e competenze in rappresentanza dei tredici comuni del territorio condividendone le scelte.
I programmi, i servizi, le opere e gli interventi del programma di mandato sono riferibili appunto all'intera durata del mandato e sono dettagliatamente elencati nel Documento Unico di Programmazione, consultabile al seguente link https://www.comunitavalledisole.tn.it/Aree-tematiche/Amministrazione-Trasparente/Disposizioni-generali/Atti-generali/Documenti-di-programmazione-strategico-gestionale/Documento-unico-di-programmazione-DUP/Documento-Unico-di-Programmazione-DUP-2026-2028.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'attuale struttura organizzativa della Comunità si articola in servizi ed uffici quali unità operative costituite sulla base dell'omogeneità dei servizi erogati e dei processi gestiti e sulle competenze. Si rinvia al dettaglio della struttura riportato, nel presente documento, alla SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO".

Ai sensi della delibera 831 del 03.08.2016 di ANAC si segnala che il ruolo di RASA (soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa) della Comunità è stato assunto dal Segretario Generale dott. Silvio Rossi.

IL SUPPORTO DEL CONSORZIO DEI COMUNI TRENTINI

Per avviare il processo di costruzione del Piano, nonché per il suo monitoraggio, la Comunità si è avvalsa del supporto di Formazione del Consorzio dei Comuni Trentini, e del tutoraggio dallo stesso garantito. Lungo il percorso assistito è stato possibile affinare e omogeneizzare la metodologia di analisi e gestione dei rischi e di costruzione delle azioni di miglioramento, anche grazie al confronto con realtà omogenee del territorio.

PRINCIPIO DI DELEGA – OBBLIGO DI COLLABORAZIONE – CORRESPONSABILITÀ

La progettazione del presente Piano, 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 delle azioni previste nel piano dell'anno 2026.

Si assume 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 FINALITA' DEL PIANO

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.

Come declinato anche dal Piano Nazionale Anticorruzione del 2013 e nei successivi aggiornamenti, 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.

L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO PER LA COSTRUZIONE DEL PIANO

Obiettivo primario del Piano di prevenzione della corruzione è garantire nel tempo all'Amministrazione della Comunità, 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 del Piano si rifà a due approcci considerati di eccellenza negli ambiti organizzativi che già hanno efficacemente affrontato tali problematiche:

• l'approccio dei sistemi normati, che si fonda 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; e 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 e equità;

• l'approccio mutuato dal D.lgs. 231/2001 – 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:

- 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;

- 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;

- se non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Detti approcci, pur nel necessario adattamento, sono in linea con i Piani Nazionali Anticorruzione succedutisi nel tempo.

IL PERCORSO DI COSTRUZIONE DEL PIANO

GLI ASPETTI PRESI IN CONSIDERAZIONE

Nel percorso di costruzione del Piano, accompagnato dall'intervento di formazione-azione promosso dal Consorzio dei Comuni Trentini, sono stati tenuti in considerazione gli aspetti espressamente citati dalle Linee di indirizzo del Comitato interministeriale del marzo 2013 e riconfermati dal PNA del 11 settembre 2013 e successivi aggiornamenti:

a) il **coinvolgimento dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio** nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione 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;

b) la **rilevazione delle misure di contrasto** (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni ex post dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) anche già adottate, oltre 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;

c) 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;

d) la sinergia con quanto già realizzato o in progettazione nell'ambito della trasparenza, ivi compresi:
   - l'attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell'amministrazione;
   - 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);

e) 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.

f) 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 della Comunità, nonché l'assoluta mancanza di fenomeni corruttivi all'interno di questo ente;

g) l'adeguamento normativo a seguito della regolazione della materia da parte dell'ANAC, in particolare, con le delibere n. 1134 e 1208 del 2017;

h) la continuità con le azioni intraprese con i precedenti Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Inoltre si è ritenuto opportuno - come previsto nella circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica - ampliare il concetto di corruzione, ricomprendendo tutte quelle situazioni in cui "nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. (…) Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da ricomprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, capo

I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite".

SENSIBILIZZAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO E CONDIVISIONE DELL'APPROCCIO

Il primo passo compiuto nella direzione auspicata è stato quello di far crescere all'interno della Comunità 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 della Comunità che possono presentare rischi di integrità.

INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO E DEI POSSIBILI RISCHI

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:

<u>indice di probabilità:</u>

•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.

<u>indice di impatto:</u>

•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, nel corso del 2019, 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.

AZIONI PREVENTIVE E CONTROLLI

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.

STESURA E APPROVAZIONE DEL PTPTC

La stesura del presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione è stata quindi realizzata partendo dal Piano approvato nel 2025, mettendo a sistema gran parte delle azioni operative ivi previste per il 2025, valutando la fattibilità di quelle che dovevano realizzarsi nel corso del 2025. 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.

FORMAZIONE

Al fine di massimizzare l'impatto del Piano, anche grazie alla disponibilità del Consorzio dei Comuni Trentini, 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 2026-2028, 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.

LE MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE

Si riportano di seguito le misure organizzative di carattere generale che l'Amministrazione della Comunità intende mettere in atto, in coerenza con quanto previsto dalla L. 190/2012 e con la propria dimensione organizzativa.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

Rispetto a quanto auspicato dalla normativa in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, si rileva la materiale impossibilità di procedere in tal senso alla luce dell'esiguità della propria dotazione organica.

Pur tuttavia, l'amministrazione della Comunità si impegna a valutare nel medio periodo la possibilità di rinforzare attraverso specifici interventi formativi e laddove possibile una parziale fungibilità degli addetti nei processi a contatto con la cittadinanza. Si cercherà di sopperire a tale impossibilità tramite il rinforzo dell'attività di controllo così come evidenziata nello specifico nelle azioni messe in campo nella seconda parte del presente Piano.

L'aspetto formativo si ritiene essenziale per il mantenimento e lo sviluppo del Piano nel tempo, pertanto, dato atto che la L. 190/2012 attribuisce particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio, si presta – relativamente alla 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.

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.

Tutti gli uffici della Comunità 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 2026 ad effettuare almeno n.2 monitoraggi e vigilerà sull'aggiornamento delle pagine della sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito istituzionale.

Gli stessi uffici sono tenuti altresì a dare corretta e puntuale attuazione, nella materia di propria competenza, alle istanze di accesso civico generalizzato.

L'Amministrazione si impegna ad aggiornare periodicamente 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 è utile all'ente in quanto consente di rendere noto su quali documenti, dati o informazioni è stato consentito l'accesso in una logica di semplificazione delle attività.

PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA

In seguito alle delibere ANAC n. 495 del 25.09.2024 e n. 481 del 03.12.2025 sono stati predisposti nuovi modelli che le pubbliche amministrazioni sono obbligate a utilizzare per organizzare, codificare e presentare i dati da pubblicare, definendo in modo puntuale il formato, i contenuti e la frequenza di aggiornamento delle informazioni. Con comunicazione del Consorzio dei Comuni Trentini d.d. 31.12.2025 (ns. prto. 36/20226) è stato trasmesso il link per l'acquisizione di tali modelli ed è stata inoltre descritta la modalità di validazione che come precisato con determinazione AGID n. 183 d.d. 03.08.2023 è una fase del processo di pubblicazione dei dati propedeutica alla pubblicazione stessa che assicura la corrispondenza dei dati pubblicato con le necessarie caratteristiche qualitative stabilite dai modelli approvati con delibera ANAC n. 495/25. Come stabilito dall'ANAC nei piccoli enti, in un' ottica di semplificazione l'obbligo del processo di validazione può ritenersi assolto mediante gli adempimenti della trasmissione e pubblicazione dei dati.

TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

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.gls. 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 leciti (WHISTLEBLOWER).

Con decreto del Presidente n. 96 d.d. 03.11.2025 è stata attivata la nuova procedura disciplinante la segnalazione dell'illecito che tuteli la riservatezza e l'anonimità del segnalante con le novità introdotte dal D. Lgs. 24/2023 e dalle relative linee guida ANAC.

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.

IL CODICE DI COMPORTAMENTO

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 adottato con Deliberazione n. 4 del 29.01.2015, modificato con decreto del Presidente n. 33 del 20.03.2019 e con successivo Decreto del Presidente n. 41 del 30.12.2022.

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.

Il Codice di comportamento è stato modificato con ultimo Decreto del Presidente n. 41 del 30.12.2022 e è pubblicato sul sito della Comunità al seguente link https://www.comunitavalledisole.tn.it/Aree-tematiche/Amministrazione-Trasparente/Disposizioni-generali/Atti-generali/Codice-disciplinare-e-codice-di-condotta/Codice-di-comportamento-dei-dipendenti

L'Ente si impegna, nel corso del 2026 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 perle quali dovessero essere evidenziate situazioni di criticità.

INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

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.

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER: ASCOLTO E DIALOGO CON IL TERRITORIO

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.

RISPETTO DELLA NORMATIVA SULLA SCELTA DEL CONTRAENTE

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, anche attraverso l'utilizzo della Centrale di committenza Provinciale e degli strumenti del mercato elettronico provinciale (CONTRACTA) e nazionale (CONSIP – MEPA).

RISPETTO DELLA NORMATIVA SULLA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

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

OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTI DI INTERESSI

Il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare un provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali hanno l'obbligo di astensione nel caso di conflitto di interesse, anche potenziale e in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza"; inoltre per i medesimi soggetti è previsto un dovere di segnalazione della situazione di conflitto di interesse. Si tratta di una misura di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con

l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e controinteressati. I dipendenti 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.

INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA'

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.

IL SISTEMA DEI CONTROLLI E DELLE AZIONI PREVENTIVE PREVISTE

Si riportano di seguito, nell'allegato A "Mappatura dei rischi", 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.

AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

MODALITA' DI AGGIORNAMENTO

Fermo restando il necessario adeguamento e allineamento del presente documento all'emanando Piano Nazionale Anticorruzione, esso rientra tra i piani e i programmi Gestionali. Le modalità di aggiornamento saranno pertanto analoghe a quelle previste per l'aggiornamento di tali piani e programmi, e darà atto del grado di raggiungimento degli obiettivi dichiarati secondo gli indicatori ivi previsti.

CADENZA TEMPORALE DI AGGIORNAMENTO

I contenuti del Piano, così come le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità costituiscono aggiornamento dei precedenti PTPCT, saranno oggetto di aggiornamento annuale, o se necessario, in corso d'anno, anche in relazione ad eventuali adeguamenti a disposizioni normative e/o a riorganizzazione di processi e/o funzioni.

TUTELA DEI DATI PERSONALI

La tutela dei dati personali, in un contesto connaturato dallo sviluppo di strumenti tecnologici sempre più evoluti, risulta essere uno degli aspetti di maggior attenzione al fine di garantire la giusta prevenzione rispetto ai possibili rischi. L'esigenza è, quindi, quella di prevedere misure gestionali, organizzative e di sicurezza a tutela della privacy. Per quanto concerne gli aspetti di rischio connessi alla tutela dei dati personali, le principali aree di azione da porre in essere per la protezione del valore pubblico possono essere identificate in: attività di audit, monitoraggio delle violazioni e raccordo con il sistema di programmazione/pianificazione della Comunità.

PROCEDURA IN CASO DI DATA BREACH

Per realizzare un'efficace politica di protezione dati personali, è stata adottata una procedura con Decreto del Comitato Esecutivo n. 128 d.d. 11.12.2018 e successivamente aggiornata con Decreto del Presidente n. 74 d.d. 12.08.2025, da applicare in caso di data breach con la relativa notifica al Garante. In ogni caso il titolare del trattamento, a prescindere dalla notifica al Garante, deve documentare tutte le violazioni dei dati personali anche al fine di consentire all'Autorità di effettuare eventuali verifiche sul rispetto della normativa.

La procedura è visionabile sul sito della Comunità al seguente link https://www.comunitavalledisole.tn.it/La-comunita/Privacy-e-note-legali/Privacy/DATA-BREACH/PROCEDURA-DATA-BREACH

REGISTRO DEI TRATTAMENTI

E' regolarmente in uso un registro informatico dei trattamenti dei dati personali con l'elenco dei responsabili sia interni che esterni e delle relative competenze.

MAPPA/REGISTRO DEI RISCHI CON LE AZIONI PREVENTIVE E CORRETTIVE, TEMPI E RESPONSABILITÀ

Vedi allegati:

- Allegato A mappatura dei rischi;
- Allegato B Elenco degli obblighi di pubblicazione.

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 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione Struttura Organizzativa

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

N. 1 Funzionario – cat. D base

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

· N. 1 Collaboratore amministrativo – cat. C. evoluto

· N. 2 Assistente amministrativo/contabile - cat. C 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. 11 Operatore socio sanitario – cat. B evoluto

· N. 2 Coadiutore amministrativo - cat. B evoluto

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

· N. 1 Funzionario – 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.

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	36	BE5	oss
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	20	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
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	Segreteria/tecnico	36	BE3	coadi. Amm.
246	ambiente	36	CE1	coll.tec.
261	sociale	24	DB1	ass.soc.
262	Segreteria/personale	20	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	36	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
307	Segreteria/personale	30	BE1	coad.amm
308	sociale	18	DB1	funz.mat.soc.
309	Segreteria/tecnico	36	CE2	coll. amm.
310	sociale	36	DB1	ass. soc.

3.2 Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile

Premessa

Il Dicastero del lavoro, già nel POLA presentato nel 2021, ha gettato le basi per una nuova organizzazione del lavoro sempre più orientata all'alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza, anticipando l'ultima normativa di settore, includendo la messa a disposizione di strumenti di *social collaboration* e l'accesso alle informazioni e applicazioni detenute in cloud.

Questi elementi devono essere regolati anche nel rispetto delle direttive dell'Accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del Comparto Autonomie locali – area non dirigenziale sottoscritto in data 21.09.2021 e s.m.i, nonché declinati e condivisi in regole operative con le Organizzazioni sindacali e supportati da determinati strumenti.

Il modello organizzativo che contempla il lavoro agile facilita il conseguimento degli obiettivi previsti dal D.L. n.80/2021 in termini di reingegnerizzazione dei processi, accessibilità fisica e digitale ai servizi resi dalla Comunità, nonché parità ed equilibrio di genere.

Condizionalità e i fattori abilitanti.

Per condizioni abilitanti, secondo le LINEE GUIDA SUL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) E INDICATORI DI PERFORMANCE (art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato all'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni nella legge 17 luglio 2020, n. 77) si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successo di una determinata misura organizzativa.

Nel caso del lavoro agile occorre innanzitutto menzionare un presupposto generale e imprescindibile, ossia l'orientamento dell'amministrazione ai risultati nella gestione delle risorse umane. Altri fattori fanno riferimento ai livelli di stato delle risorse o livelli di salute dell'ente funzionali all'implementazione del lavoro agile. Si tratta di fattori abilitanti del processo di cambiamento che l'amministrazione dovrebbe misurare prima dell'implementazione della policy e sui quali dovrebbe incidere in itinere o a posteriori, tramite opportune leve di miglioramento, al fine di garantire il raggiungimento di livelli standard ritenuti soddisfacenti.

La pratica del lavoro agile prima e durante l'emergenza Covid19, ha da un lato consentito la realizzazione di importanti risultati ma anche evidenziato criticità e quindi la necessità di investire rapidamente sui cosiddetti fattori abilitanti del lavoro agile quali:

− Misure organizzative

− Piattaforme tecnologiche

− Competenze professionali

con l'obiettivo di rafforzare e adeguare le dotazioni informatiche ed i sistemi informativi in uso, per supportare il lavoro da remoto; rivedere il contesto organizzativo alfine di promuovere la reingegnerizzazione e la digitalizzazione dei processi e dei servizi e la dematerializzazione della documentazione tesa alla semplificazione operativa nonché sviluppare le competenze digitali di base del personale per poter realizzare efficacemente ed efficientemente le proprie attività da remoto.

Il ricorso alle nuove modalità di lavoro ibrido si basa su una serie di considerazioni preliminari che possono essere ulteriormente portate avanti con lo sviluppo della tecnologia e di nuove soluzioni organizzative:

− lavoro a distanza: deve consentire all'amministrazione di avere, da un lato, un aumento della produttività e, dall'altro, un aumento nella soddisfazione dei dipendenti grazie ad un efficace equilibrio tra vita professionale e vita privata;

− alternanza: l'alternanza tra il lavoro da remoto e il lavoro in presenza permette al personale di sentirsi coinvolto ed impegnato nelle diverse mansioni, avendo la possibilità di gestire più efficientemente il lavoro in autonomia e il lavoro con il resto del *team*. In questo modo si superano le criticità relative al senso di isolamento e di allontanamento dal gruppo di lavoro;

− reti e connessioni: è necessario garantire una corretta esecuzione delle mansioni dei lavoratori da remoto;

− strumenti digitali: volti ad assicurare collaborazione, condivisione e comunicazione fra le persone a distanza. È opportuno promuovere l'utilizzo di tutte le funzionalità di tali strumenti in modo da massimizzarne l'efficacia.

È in questo quadro che si può muovere con gradualità l'azione della Comunità, mettendo al centro delle nuove soluzioni organizzative l'innovazione tecnologica, i cui punti rilevanti sono:

− rafforzare le competenze digitali abilitanti alle nuove modalità di lavoro;

− promuovere l'utilizzo degli strumenti di collaborazione digitale e la loro efficacia;

-utilizzare la tecnologia anche per gestire la presenza in ufficio;

-adattare i processi di gestione delle risorse umane con modalità digitali per garantirne la continuità

− monitorare il cambiamento per il continuo miglioramento.

Per la realizzazione di questi scopi l'amministrazione può già contare sull'infrastruttura tecnologica per consentire l'accesso da remoto e in modalità sicura ai sistemi informativi della Comunità, nonché sulla dotazione tecnologica per consentire a tutto il personale di poter lavorare in modalità a distanza.

Questi principi sono già contenuti negli atti di Programmazione strategica. Infatti, già l'Atto di indirizzo del Ministro per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2021, documento prodromico al Piano della performance e al presente piano, contiene il paragrafo "Governance e Politiche trasversali", che esplicita la pianificazione in ambito digitale.

Su un piano più programmatico e operativo, il percorso di trasformazione digitale assurge a obiettivo strategico e fondamentale dell'intera azione amministrativa che coinvolge sia i servizi interni sia quelli rivolti all'utenza esterna. Esso potrà trovare attuazione nelle seguenti linee di intervento, de declinare in relazione alle risorse (di personale e finanziarie) che si rendono disponibili nel triennio 2026-28:

− trasformazione digitale a supporto di una Pubblica Amministrazione più efficiente, trasparente, vicina a cittadini e di imprese, nel quadro degli standard tecnici inseriti nel Codice dell'Amministrazione Digitale e nei Piani Triennali per la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione;

− evoluzione e continuità operativa dell'infrastruttura digitale esistente per garantire il migliore supporto informatico a tutti i processi che richiedono tecnologie e infrastrutture ICT;

− resilienza alle crisi: la facilità di permettere alle persone di lavorare anche in situazioni di crisi, e quindi di non vedere interrotti certi servizi, è probabilmente il vantaggio più evidente dello smart working;

− rispetto dell'ambiente: nelle fasi di lockdown si è constatato il crollo del traffico. Si tratta di una dimostrazione estrema di effetti positivi che, seppur in misura decisamente inferiore, lo smart working ha sull'ambiente. Il ricorso alle modalità ibride, e quindi in parte al lavoro da remoto, può continuare ad avere un impatto positivo sull'ecosistema;

− maggiore produttività: soddisfatte certe condizioni sopra sinteticamente descritte, si precisa che il lavoro agile possa avere un impatto positivo sulla produttività.

La verifica che si prevede di svolgere sulla rivalutazione dell'effettivo fabbisogno allocativo, a fronte della nuova organizzazione del lavoro, assume come propri parametri di riferimento i seguenti fattori di valutazione:

− effettiva fruizione dello spazio fisico in sede da parte di ciascun dipendente, secondo il piano di lavoro individuale;

− frequenza di accesso alla sede per lo svolgimento delle attività assegnate;

− frequenza nel ricorso all'utilizzo di sale per incontri istituzionali e confronti piuttosto che utilizzo delle sale conferenza virtuali;

− esigenze formative da esplicarsi in sede nei locali per riunioni;

− programmata riduzione degli spazi per archivi cartacei in esito alle attività di digitalizzazione e riconversione di questi spazi per altre esigenze;

− l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;

− l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Il ricorso alla modalità di lavoro in presenza, alternata alla modalità a distanza, richiede ai dipendenti di passare dal fisico al digitale, affidandosi a nuovi strumenti, nuovi modelli di collaborazione, nuove forme di apprendimento e confronto anche a distanza. Ecco perché, parallelamente al percorso organizzativo sopra descritto, nella consapevolezza che la digitalizzazione è il presupposto per l'attivazione del lavoro agile, l'attività si sta concentrando sul rafforzamento dell'infrastruttura abilitante per il lavoro agile per consentire ai dipendenti di accedere ai dati e utilizzare gli applicativi da qualunque postazione di lavoro, anche se dislocata in una sede diversa da quella abituale.

Le attività di lavoro "*smartworkabili"* possono essere estensibili a tutti i processi lavorativi eccezion fatta per quelle che necessariamente sono effettuabili in presenza: attività di protocollo/front office, notificazione atti, attività amministrative e altre che richiedono il diretto contatto con il pubblico/cittadino.

Nel corso degli anni 2001 e 2021 sono state intraprese esperienze di lavoro agile che hanno viste coinvolte varie figure della struttura della Comunità, con risultati non sempre positivi in termini di impatto sul conseguimento dei risultati.

Nell'ottica della responsabilizzazione delle figure direttive, il modello organizzativo della Comunità della Valle di Sole, previsto per la pianificazione del lavoro agile, rimette ai Responsabili di Servizio/Ufficio unitamente al Segretario generale, la valutazione delle domande di lavoro agile presentate dal personale dipendente.

Nel rispetto della disciplina contrattuale prevista, fatte salve eventuali deroghe motivate, il criterio di accesso a detta modalità lavorativa prevede quale presupposto la prevalenza del lavoro in presenza, l'adeguamento progressivo della strumentazione informatica e tecnologica, una nuova formazione del personale dipendente ed in particolar specie delle figure direttive orientata all'operare per risultati rispetto ad una programmazione chiara e condivisa tra parte politica e vertici amministrativi.

Ad ogni buon conto l'accesso al lavoro agile non può pregiudicare la qualità del servizio reso al cittadino, né l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anzi deve tendere al suo progressivo miglioramento implementando in particolar modo l'accesso ai servizi attraverso piattaforme digitali informate all'accessibilità digitale.

L'autorizzazione al lavoro agile dovrà dunque conseguire non ai soli vantaggi economici per la riduzione del tragitto casa-lavoro del dipendente, ma anche all'individuazione del giusto equilibrio tra vantaggi tangibili

della prestazione resa in presenza e benefici anche immateriali correlati al benessere e alla salute lavorativa, i cui esiti confluiscono nel monitoraggio e nella valutazione almeno semestrale dell'attività resa in modalità agile da parte del Responsabile di Servizio/Ufficio e del Segretario generale per il personale dallo stesso gestito direttamente e per le figure apicali.

L'autorizzazione al lavoro agile è un'attività di micro-organizzazione conseguente alla presente pianificazione generale e si perfezionerà mediante accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal Segretario Generale.

3.3 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2026-2028 gli obiettivi che si intendono perseguire sono:

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

b) garantire la sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto;

c) valorizzazione delle risorse interne e della professionalità acquisita sul lavoro, attuata anche mediante riqualificazioni con procedura di progressione verticale.

d) riconoscimento della piena responsabilità dei responsabili di servizio;

Gli obiettivi di cui alle lettere a), b), sono considerati prioritari, fermo restando il rispetto del Protocollo d'intesa e della legge di stabilità provinciale, con particolare riferimento ai limiti di spesa per le assunzioni di personale.

Gli obiettivi di cui alle lettere c) e d), pur nella loro importanza, sono considerati eventuali, subordinati cioè alla disponibilità di risorse senza inficiare gli obiettivi di cui alle lettere a) e b).

L'obiettivo di cui alla lettera c) è svincolato dai limiti imposti dalla legge di stabilità provinciale per quanto riguarda le assunzioni di personale ma comunque subordinato alla disponibilità di risorse proprie dell'amministrazione.

Per gli anni 2026-2028 la programmazione della spesa del personale è improntata al contenimento della spesa avendo come obiettivo principale la sostituzione del personale a vario titolo cessato dal servizio, con eventuale riqualificazione del posto, e la sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Assunzioni a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato che l'ente effettuerà nel corso del triennio 2026-2028 saranno quelle, eventualmente, strettamente necessarie a garantire la sostituzione di dipendenti assenti temporaneamente dal servizio, in attesa della copertura definitiva. Per tale motivo non è possibile programmare le assunzioni necessarie volta per volta ad assicurare la funzionalità degli uffici e, la spesa relativa, qualora non prevista a bilancio, verrà stanziata successivamente in base al fabbisogno.

Si evidenzia peraltro che la spesa del personale assunto in sostituzione di dipendenti assenti temporaneamente dal servizio non concorre a determinare il limite di spesa che incide sulla capacità assunzionale dell'ente.

Part time temporanei

Alcune unità di personale, previste in pianta organica a tempo pieno, prestano temporaneamente servizio a tempo parziale per transitorie necessità familiari o personali. Si tratta di misure temporanee concesse dall'amministrazione su richiesta del dipendente secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva e in un'ottica di conciliazione vita-lavoro.

La proiezione pluriennale della spesa del personale nel periodo di programmazione del bilancio 2026-2028 prevede la conferma dei part temporanei concessi.

Incremento monte ore per part time definitivi

Eventuali aumenti temporanei potranno essere valutati quale soluzione alternativa alla sostituzione di dipendenti assenti o copertura di posti temporaneamente vacanti nel rispetto dei limiti di spesa e della disponibilità di bilancio.

Comando in uscita

Al momento nessun dipendente

Comando in entrata

Come da comunicazione del Servizio Politiche Sociali della Provincia Autonoma di Trento, acquisita agli atti con ns. prot. n. 4316 d.d. 06.07.2026, la Provincia Autonoma di Trento mette a disposizione delle Comunità di Valle/Comuni, a titolo gratuito tramite la forma del comando, un funzionario abilitato psicologo. Le condizioni e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e delle attività professionali saranno definite tramite la sottoscrizione di un apposito Accordo tra gli Enti pubblici interessati.

Mobilità in entrata:

Al momento per il periodo 2026-2028 non sono previste mobilità in entrata.

Mobilità in uscita:

Al momento nessuna

Assunzioni programmate nel 2026

- ***Servizio Politiche Sociali Abitative ed Istruzione***

Nell'anno 2026 è prevista l'assunzione definitiva di una figura nel ruolo di Assistente sociale, a tempo parziale presso il Servizio Politiche Sociali Abitative ed Istruzione.

Inoltre, presso lo stesso Servizio, considerate le cessazioni per pensionamento e per altri motivi, di alcuni Operatori socio-sanitari, avvenute negli ultimi due/tre anni, è in corso di valutazione una procedura concorsuale per la copertura di tali figure professionali.

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

Nel corso dell'anno 2026 si prevede l'assunzione di un operaio.

- ***Servizio Segreteria, Organizzazione, Affari Generali e Sviluppo Economico***

Nel corso dell'anno 2026 si prevede l'assunzione di un Segretario Generale da assumere in ruolo e di un collaboratore tecnico.

Assunzioni programmate nel 2027

Nessuna, a parte eventuali pensionamenti o dimissioni non programmabili.

Assunzioni programmate nel 2028

Nessuna, a parte eventuali pensionamenti o dimissioni non programmabili.

FORMAZIONE

La formazione del personale dipendente della Comunità è improntata ad un criterio di formazione continua secondo le necessità determinate dalle norme di legge, introduzione di nuovi adempimenti o processi lavorativi, individuazione di nuove competenze, necessità di formare personale neo assunto. La formazione viene garantita indistintamente a tutti i dipendenti in relazione alle mansioni svolte.

La formazione del personale della Comunità di può essere suddivisa nelle seguenti aree tematiche:

Formazione obbligatoria, prevista per legge, in base alle mansioni del dipendente: vi rientra la formazione sulla sicurezza, quella in materia di anticorruzione e antiriciclaggio, nonché la formazione specifica richiesta per lo svolgimento di determinati compiti. Per quanto riguarda la formazione sulla sicurezza tutto il personale viene formato alla conoscenza e prevenzione dei rischi specifici rispetto all'attività svolta nonché all'uso delle attrezzature in dotazione. Il personale addetto alla gestione delle emergenze e del pronto soccorso riceve la formazione richiesta per lo svolgimento di tale funzione. Con scadenziario vengono monitorati gli aggiornamenti necessari.

Formazione professionale**:** vi rientra la formazione necessaria ad assicurare al personale dipendente gli strumenti operativi per lo svolgimento dei compiti d'ufficio. La formazione viene attivata su richiesta dei responsabili delle strutture o d'impulso dal dipendente che manifesta la necessità di approfondire una determinata tematica.

La formazione del personale della Comunità viene in gran parte affidata al Consorzio dei Comuni Trentini, società in house che garantisce qualità degli interventi a costi contenuti. Le proposte formative del Consorzio dei Comuni Trentini sono frutto di un'attenta pianificazione che tiene conto dei fabbisogni manifestati dagli enti soci.

Ulteriori interventi formativi sono affidati a soggetti privati qualificati di comprovata esperienza in ambito formativo.

Laddove possibile per la formazione viene preferita la modalità F.A.D. che consente una fruizione modulare più facilmente adattabile alle esigenze lavorative.

In caso di personale neo assunto la formazione iniziale viene effettuata dal personale senior in modo tale da rendere autonomo e operativo il dipendente. A questa formazione interna seguono poi interventi di formazione esterna secondo necessità.

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 contemperando 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 della Comunità si rileva che in molte delle categorie in cui si articola l'inquadramento del personale (ad eccezione degli operai) 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 (considerando segretario generale, posizioni organizzative e profili C evoluto).

L'attività di formazione rispetta le indicazioni di quanto comunicato con circolare del consorzio dei comuni trentini d.d. 31.01.2025 acquisita al protocollo in data 03.02.2025 n. 614 che come previsto dalla Direttiva Zangrillo prevede un monte ore di almeno 40 ore a testa per ogni dipendente.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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.

Per quanto riguarda la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono posti in essere i monitoraggi individuati nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza già previsti all'interno del PIAO stesso.

Per quanto riguarda invece gli obiettivi programmatici della performance, gli stessi sono oggetto di costante monitoraggio nel corso dell'anno, con la finalità di verificare l'andamento della performance organizzativa ed individuale rispetto ai singoli obiettivi programmati e di segnalare all'organo di indirizzo politico-amministrativo la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

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.

Il PNA 2022 ha previsto il rafforzamento del monitoraggio per le amministrazioni/enti di minori dimensioni, ed è particolarmente utile perché: attraverso il monitoraggio sulla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO possono venire in rilievo fatti penali, intercettati rischi emergenti, identificati processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, così da modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati, potenziando e rafforzando gli strumenti in atto ed eventualmente promuovendone di nuovi.

Gli esiti del monitoraggio sono utili per la definizione della programmazione per il periodo successivo e quindi elementi imprescindibili di miglioramento progressivo del sistema di gestione dei rischi (monitoraggio complessivo su tutta la programmazione/revisione).

Il responsabile della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO può trarre dal monitoraggio delle misure anticorruttive e dell'intera sezione, elementi utili per capire se sia necessario intervenire anche in altre sezioni. Ad esempio, l'allineamento delle mappature dei processi consente al RPCT di raccordare la sezione anticorruzione e trasparenza alle altre sezioni del PIAO, realizzando un monitoraggio integrato inteso non solo come coordinamento tra il RPCT e i Responsabili delle altre sezioni ma come programmazione il più possibile coordinata. Questi principi valgono naturalmente anche nel caso in cui vi sia un unico soggetto responsabile di tutte le sezioni del PIAO, ipotesi che può essere frequente, ad esempio, nei comuni di piccole dimensioni.

Il personale dell'area amministrativa, sotto la direzione del RPCT, predispone un sistema di monitoraggio attraverso il quale sia possibile, per il R.P.C.T., monitorare costantemente l'andamento dell'attuazione del Piano; in questo modo, detto soggetto, avrà la possibilità di poter avviare quelle iniziative ritenute necessarie per l'effettivo e migliore perseguimento delle finalità.

I fini da perseguire sono:

- aumentare la trasparenza che deve tendere ad essere trasparenza totale in ogni modo possibile (e in ogni caso attraverso il sito web istituzionale)
- aumentare i flussi di informazione qualificati verso i cittadini
- promuovere una cultura dell'etica della PA e nella PA
- aumentare il front office automatizzando il back office
- dare concreto impulso alla semplificazione: sia del linguaggio sia delle procedure
- dare concreto impulso all'informatica
- far conoscere nei dettagli la legge 241/90 sia gli articoli della normativa, sia lo spirito della legge fondamentale sul procedimento amministrativo
- promuovere lo spirito del civil servant ovvero la centralità del cittadino nel pieno rispetto delle esigenze degli utenti
- promuovere la cultura del rispetto reciproco sia delle necessità dei cittadini sia dei ruoli dei dipendenti che devono operare quotidianamente per i servizi

Per quanto riguarda l'attività di monitoraggio svolta nel corso dell'anno 2025 da parte del RPCT non sono state riscontrate rilevanti criticità che rendono necessaria una migliore programmazione per l'annualità successiva od una revisione della strategia di prevenzione. Durante l'attività di monitoraggio non sono state riscontrate fattispecie di violazioni che possano essere fonte di provvedimenti disciplinari o procedure penali.