

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2024/2026

IN MODALITÀ SEMPLIFICATA

D.L. N. 80 DD. 09.06.2021 (ART. 6 COMMI DA 1 A 4)

CONVERTITO CON MODIFICAZIONI CON L. N. 113 DD 06.08.2021

DM. FUNZ PUBBL. N. 132 DD. 30.06.2022

L.R. 20.12.2021 N. 7 (ART. 4)

ALLEGATO AL DECRETO DEL PRESIDENTE N. ____ DEL ____ .03.2024



PREMESSA

Nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.lgs. 27.10.2009 n. 150 e della L. 06.11.2012 n.190, il **D.L. 09.06.2021 n. 80** ("Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"), - di seguito DL 80/2021 - **convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113**, ha previsto all'art. 6 ("Piano integrato di attività e organizzazione") che, entro il 31 gennaio di ogni anno, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 adottino un "Piano integrato di attività e di organizzazione", in sigla PIAO, nell'ottica di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso (comma 1).

La Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, sulla base delle competenze legislative riconosciute dallo Statuto speciale di autonomia, ha provveduto a recepire nell'ordinamento regionale, con la L.R. 20.12.2021 n. 7 ("Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022"), i principi – di semplificazione della pianificazione e dei procedimenti amministrativi nonché di miglioramento della qualità dei servizi resi dalla pubblica amministrazione ai cittadini e alle imprese – dettati dall'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80, assicurando un'applicazione graduale, sia in termini temporali che sostanziali, delle disposizioni in materia di PIAO, prevedendo per il 2022, la compilazione obbligatoria delle parti del PIAO relative alle lettere a) e d) del citato art. 6, ed a **decorrere dal 2023**, l'applicazione integrale dell'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80.

Nell'intento del legislatore, il PIAO è destinato, a semplificare l'attività delle pubbliche amministrazioni, assorbendo e sostituendo numerosi strumenti di pianificazione settoriale quali il piano esecutivo di gestione, il piano delle performance, il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il piano organizzativo del lavoro agile, il piano triennale del fabbisogno del personale, anche se, alla data attuale, la diversa scadenza temporale di adozione dei diversi piani non sempre consente l'ottimale raccordo.

Ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021, il PIAO

- ha durata triennale, viene aggiornato annualmente;
- deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno (6 del D.L. 80/2021 e art. 7 del DM 132/2022). Per gli enti locali, in caso di differimento del termine per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è differito, ai sensi dell'art. 8, comma 2, del decreto 30.06.2022 n. 132, di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci stessi.
- Individua gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il necessario collegamento tra la performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;
- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati da ANAC con il Piano nazionale anticorruzione.

Il medesimo art. 6 del D.L. 80/2021 ha previsto inoltre che il Dipartimento della funzione pubblica avrebbe dovuto adottare un "Piano tipo" quale strumento di supporto per le pubbliche amministrazioni (comma 6), e definite modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Con **decreto 30.06.2022 n. 132**, pubblicato nella gazzetta ufficiale n. 209 di data 07.09.2022, il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha adottato il **Regolamento recante definizioni del contenuto del Piano integrato di attività ed organizzazione**, adottando un relativo **schema tipo**, che prevede (art. 2) che il PIAO delle Amministrazioni contenga la scheda anagrafica dell'Amministrazione e sia suddiviso in tre distinte sezioni, ciascuna ulteriormente in sottosezioni, secondo il seguente schema.

SEZ 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE - Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione

SEZ 2: VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE -ANTICORRUZIONE (Art. 3) –

Sottosezioni:	2.1 Valore pubblico :	risultati attesi, in coerenza con i documenti programmatici; azioni per realizzare la piena accessibilità alle PA, elenco procedure da semplificare, incremento benessere economico-sociale-educativo-assistenziale-ambientale
	2.2 Performance:	finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza:	tale sottosezione, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), la valutazione d'impatto del contesto esterno e del contesto interno, la mappatura dei processi per individuare le criticità che espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, la progettazione di misure organizzative per il trattamento dei rischi corruttivi e la programmazione dell'attuazione della trasparenza

SEZ. 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO (Art. 4)

Sottosezioni:	3.1 Struttura organizzativa:	organigramma, livelli di responsabilità, ampiezza media unità organizzative, altre eventuali specificità
	3.2 Organizzazione del lavoro agile:	indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo modelli innovativi di organizzazione del lavoro nel rispetto dei limiti indicati all'art 4 lett b), 1-5
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale:	rappresentazione consistenza personale al 31.12 anno precedente, programmazione strategica, obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane, strategia di copertura del fabbisogno, formazione del personale

SEZ. 4: MONITORAGGIO (Art.5) indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti nonché i soggetti responsabili.

L'art. 6 co. 6 del DM 132/2022 **“Modalità semplificate per le PA con meno di 50 dipendenti”**, prevede che *“Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.”*

L'ente si avvale di tale facoltà avendo complessivamente n. 34 dipendenti “normalizzati”, e nr. 41 unitariamente considerati in base alla tabella T12 del conto annuale 2023.

Per gli enti con meno di 50 dipendenti è prevista la compilazione esclusivamente delle seguenti sezioni - sottosezioni:

Sezione 1: la Scheda anagrafica;

Sezione 2: la sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” limitatamente alla mappatura dei processi, ma solo in termini di aggiornamento della mappatura precedente, con riferimento alle aree a rischio corruttivo come individuate dall'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012 (autorizzazione/concessione, contratti pubblici, concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, concorsi e prove selettive) nonché degli ulteriori processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico (le cui sezioni non sono previste dallo schema semplificato di PIAO). Inoltre, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” dovrà avvenire solo in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Sezione 3: la sezione **“Organizzazione e Capitale umano”** limitatamente a **“Struttura organizzativa”, “Organizzazione del lavoro agile” e “La programmazione delle cessazioni dal servizio”**, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni”.

Pertanto, nell’allegato al Regolamento approvato con Decreto n. 132 del 30.06.2022, vengono dettagliate le linee guida per la compilazione delle diverse sezioni del PIAO e si prevede che debba essere compilata, oltre alla sezione 1 (Anagrafica), tutta la sezione 3 (“Organizzazione e capitale umano”), contrariamente quanto riportato nell’art. 6 del Regolamento citato che si limita a richiamare solo l’art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 e, quindi, le parti sopra elencate.

Nel presente PIAO pur considerando valide le prescrizioni del testo regolamentare, prevalenti rispetto all’allegato, vengono fornite le informazioni richieste anche nell’allegato, e quindi integrate con le ulteriori informazioni previste all’art. 4 lett c) – n. 1-3-4-5 del DM 132/2021.

Sezione 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comunità territoriale della val di Fiemme
Sede legale	Via Alberti 4 – 38033 CAVALESE (TN)
Sito web istituzionale	www.comunitavaldifiemme.tn.it
Telefono	0462 241311
mail:	info@comunitavaldifiemme.tn.it
PEC:	comunita@pec.comunitavaldifiemme.tn.it
Codice fiscale / Partita IVA	91016130220 / 02173940228
N. dipendenti al 31.12.2023	34 normalizzati (dato desunto dalla tabella T12 del conto annuale 2023) - 41 unitariamente considerati

1.1 Le comunità di valle in Provincia di Trento – fonti normative e funzioni

La L.P. 16.06.2006 n. 3 - “Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino”, al capo V, art. 14 e seguenti, ha istituito le **Comunità di valle**, enti pubblici locali a struttura associativa costituiti obbligatoriamente dai comuni compresi in ciascun territorio individuato ai sensi dell'articolo 12, comma 2, per lo svolgimento delle funzioni amministrative trasferite dalla Provincia ai comuni con obbligo di esercizio in forma associata, nonché per l'esercizio di altre funzioni, compiti, attività e servizi affidati dai comuni o da altro ente locale.

La **Comunità territoriale della val di Fiemme** è stata istituita con Decreto del Presidente della Provincia Autonoma di Trento n. 113 dd. 25.06.2010 e comprende i territori dei comuni di: Capriana, Carano, Castello Molina di Fiemme, Cavalese, Daiano, Panchià, Predazzo, Tesero, Valfioriana, Varena e Ziano di Fiemme (dal 2021 i Comuni di Carano, Daiano e Varena si sono fusi nel comune di Ville di Fiemme). Il territorio della Comunità territoriale della val di Fiemme, è costituito dai territori dei comuni citati.

L'ente opera attraverso gli organi comunitari, che a seguito della riforma adottata con L.P. 7 /2022 sono:

- a) il consiglio dei sindaci - organo di indirizzo e controllo;
 - b) il presidente – legale rappresentante ed organo esecutivo;
 - c) l'assemblea per la pianificazione urbanistica e lo sviluppo – con funzioni in materia di pianificazione e programmazione economica;
2. Se la comunità comprende almeno sei comuni, il consiglio dei sindaci può deliberare l'istituzione di un comitato esecutivo – organo che supporta nella gestione il presidente, ma senza autonomi poteri.

Funzioni delle Comunità di valle

Ai sensi art. 8 comma 4 della L.P. 3/2006 :

4. In sede di prima applicazione del comma 3 sono trasferite ai comuni, con l'obbligo di esercizio associato mediante la comunità, le funzioni amministrative nelle seguenti materie:

- a) assistenza scolastica;
- b) assistenza e beneficenza pubblica, compresi i servizi socio-assistenziali, nonché il volontariato sociale per servizi da gestire in forma associata, ed esclusi gli accreditamenti di enti e strutture e le attività di livello provinciale da identificare d'intesa con il Consiglio delle autonomie locali;
- c) edilizia abitativa pubblica e sovvenzionata;

- d) urbanistica, ad esclusione delle funzioni amministrative attinenti ad opere di competenza dello Stato, della Regione e della Provincia nonché delle funzioni di pianificazione urbanistica di livello provinciale, fermo restando quanto previsto dal comma 9, e delle funzioni di vigilanza e tutela compatibili con l'ordinamento dei comuni e con la Costituzione;
- e) omissis (abrogata)
- f) programmazione economica locale per quanto riguarda il rispettivo ambito territoriale, secondo quanto stabilito dalle intese e dagli accordi di programma previsti dai commi 9 e 10; programmazione socio-economica dello sviluppo prevista per le comunità montane dalla legge 3 dicembre 1971, n. 1102 (Nuove norme per lo sviluppo della montagna);
- g) omissis (abrogata)
- h) la programmazione delle infrastrutture d'interesse locale a carattere sovracomunale, comprese le infrastrutture scolastiche;
- i) omissis (abrogata)
- j) omissis (abrogata)
- j bis) ulteriori funzioni individuate d'intesa con il Consiglio delle autonomie locali, previo parere della competente commissione permanente del Consiglio provinciale; per tali funzioni la Provincia può mettere a disposizione personale provinciale.

Lo statuto della Comunità territoriale della val di Fiemme, approvato con Decreto del Presidente nr. 2 dd. 05.05.2016, a conclusione di un lungo iter che ha visto l'approvazione preventiva anche da parte di tutti i Consigli comunali dei comuni del territorio (<https://www.comunitavaldifiemme.tn.it/Aree-Tematiche/Amministrazione-Trasparente/Disposizioni-general/Atti-general/Riferimenti-normativi-su-organizzazione-e-attività/Statuto-della-Comunità-Territoriale-della-Val-Fiemme>) all'art. 7 co. 4 prevede

In sede di costituzione della Comunità, i Comuni hanno affidato volontariamente alla stessa lo svolgimento di funzioni, compiti e attività nelle seguenti materie:

- competenze dei Comuni in materia di servizi educativi della prima infanzia;
- servizio pubblico di trasporto urbano intercomunale;

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

Popolazione del territorio

N.	COMUNI MEMBRI	SUPERF. KMQ.	POPOLAZIONE AL 01.01.2023	ALTIT.	DENSITA' POPOL.
1	CAPRIANA	12,84	587	1007	45,72
2	CASTELLO-MOLINA	54,49	2351	1005	43,14
3	CAVALESE	45,35	4010	1000	88,42
4	PANCHIA'	20,27	811	981	40,01
5	PREDAZZO	109,85	4500	1018	40,96
6	TESERO	50,43	2961	1000	58,71
7	VALFLORIANA	39,33	474	853	12,05
8	VILLE DI FIEMME	46,29	2641	1160	57,05
9	ZIANO DI FIEMME	35,72	1755	953	49,13
COMUNITA' T.V. FIEMME		414,62	20.090		(media) 48,45

Andamento demografico (ultimo dato disponibile):

Comuni	Popolazione residente al 1.1.2022	Nati vivi	Morti	Saldo naturale	Iscritti	Cancellati	Saldo migratorio	Popolazione residente al 1.1.2023
Capriana	588	4	5	-1	28	28	-	587
Castello-Molina di Fiemme	2.319	17	18	-1	96	63	33	2.351
Cavalese	4.039	30	35	-5	149	173	-24	4.010
Panchià	809	3	5	-2	37	33	4	811
Predazzo	4.502	28	44	-16	135	121	14	4.500
Tesero	2.937	22	31	-9	113	80	33	2.961
Valfloriana	474	2	9	-7	24	17	7	474
Ville di Fiemme	2.637	17	27	-10	72	58	14	2.641
Ziano di Fiemme	1.758	13	14	-1	53	55	-2	1.755
Comunità di Valle	20.063	136	188	-52	707	628	79	20.090

Ulteriori e maggiormente dettagliate informazioni sono riportate nel DUP 2024-2026 - <https://www.comunitavaldifiemme.tn.it/Aree-Tematiche/Amministrazione-Trasparente/Bilanci/Bilancio-preventivo-e-consuntivo/Bilancio-preventivo/Bilancio-del-2024>

1.3 Dati relativi alla geolocalizzazione ed al territorio della Comunità territoriale della val di Fiemme

Dati e conformazione geografico-ambientale

Nella Valle di Fiemme sono presenti la catena montuosa del Lagorai, il gruppo del Latemar, oltre ad altri rilievi montagnosi, il bacino artificiali di Stramentizzo e di Fortebuso e numerosi laghi alpini nella catena del Lagorai.

L'unico fiume del territorio comprensoriale è l'Avisio, affluente dell'Adige. I torrenti principali sono: il rio Sadole, il rio Travignolo e il rio Lagorai. Nel territorio della Comunità sono presenti numerose sorgenti.

Oasi di protezione naturale - parchi

Il territorio della Val di Fiemme comprende parte del Parco naturale di Paneveggio – pale di San Martino e nel confine occidentale verso la provincia di Bolzano, confina con il Parco Naturale del Monte Corno. Comprende altresì un biotopo di circa 6 ha., denominato Palù Longa, loc. Solaiole, in Comune di Ville di Fiemme (fr. Carano).

È inoltre presente la Rete di Riserve Fiemme – Destra Avisio, istituita ai sensi L.P. 11/2007, gestita dalla Comunità assieme ai Comuni, alla Regola feudale di Predazzo e alla Magnifica Comunità.

Risorse culturali diverse

Archeologiche

- Industria litica di epoca mesolitica proveniente da accampamenti di cacciatori (Catena del Lagorai, passi degli Oclini, di Lavazè e di Pampeago)
- Asce in pietra levigata di epoca neolitica (Ziano di Fiemme, Molina di Fiemme)
- Reperti di varia tipologia provenienti dai villaggi fortificati/castellieri dell'Età del Bronzo (Castelir di Bellamonte, Cima della Rocca, San Valier e Doss Zelór)
- Reperti di varia tipologia provenienti dall'abitato retico (Età del Ferro) di Sottopedonda a Tesero
- Resti e reperti di varia tipologia dell'insediamento romano di Doss Zelor a Castello di Fiemme + incisioni rupestri di epoca protostorica sul ripiano roccioso orientale (Età del Ferro o addirittura Bronzo)
- Iscrizione confinaria di epoca romana del Pergol (Val Cadino)
- Ponte medievale (detto "Ponte romano") di Tesero
- Resti e reperti di varia tipologia dell'abitato e della necropoli altomedievale a Castello di Fiemme
- Resti e reperti di varia tipologia dell'insediamento protostorico, romano e altomedievale di San Valerio (Cavalese)

Artistiche

- Predazzo: affreschi Chiesa di San Nicolò
- Ziano: Chiesa parrocchiale di S. Maria di Loreto con affreschi di don Antonio Longo (Madonna di Loreto assisa sulla Santa Casa) e Bartolomeo Rasmo (Via Crucis)
- Panchià: Casa Giacomuzzi con affresco di Valentino Rovisi (Madonna con il Bambino e i Santi)

- Tesero: affreschi Cappella di San Rocco + Chiesa di San Leonardo pala di Francesco Unterperger (Madonna con i Santi Leonardo, Valerio, Pietro d'Alcantara, Carlo Borromeo) e piccola pala di don Antonio Longo (Pietà).
- Castello: Chiesa Parrocchiale di San Giorgio con pala di Francesco Sebaldo Unterperger (Gloria di Santa Lucia) e pala di Michelangelo Unterperger (Madonna del Rosario)
- Molina: Chiesa parrocchiale di Sant'Antonio con cinque grandi quadri di Giovanni Battista Daprà detto "Tisti" (episodi allegorici) e due dipinti provenienti dalla chiesa degli Angeli Custodi di Stramentizzo di Francesco Sebaldo Unterperger (Madonna con Bambino e Sacra Famiglia e S. Anna) + dipinti sulla casa appartenuta a Giovanni Battista Daprà
- Ville di Fiemme (fr. Carano): Chiesa parrocchiale di San Nicolò con affreschi di Camillo Rasmus (Madonna col Bambino), pala di don Antonio Longo (Crocifisso)
- Ville di Fiemme (fr. Daiano): Chiesa parrocchiale San Tommaso con pala di don Antonio Longo (Gesù Cristo e San Tommaso)
- Ville di Fiemme (fr. Varena): Palazzo Municipale opera dell'architetto Ettore Sottsass + Chiesa parrocchiale dei Santi Pietro e Paolo con affreschi di don Antonio Longo (Natività, Madonna con due Santi, Crocifissione, pala di Cristoforo Unterperger (Santa Maria e Santi Pietro e Paolo, Martiri) e dipinti di Valentino Rovisi (Via Crucis)
- Cavalese: affreschi Chiesa al Convento dei Frati Francescani con pala (Madonna Immacolata) e quattordici grandi quadri (Santi dell'Ordine Franciscano) di Giuseppe Alberti + sculture (Madonna del Rosario, Sacro Cuore di Gesù, San Giuseppe e S. Antonio) e via Crucis di don Antonio Longo + affreschi della Pieve arcipretale di S. Maria Assunta (Francesco Furlanel, don Antonio Longo, Giuseppe Unterperger, Giuseppe Alberti + dipinti del Santuario della Madonna Addolorata di Fiemme (don Antonio Longo) + banco della Reson (Parco storico della Pieve) + Torre di San Valerio

Musei

- Capriana: Museo Mulino della Meneghina
- Ville di Fiemme (fraz. Carano): Casa Begna – Museo etnografico della gente di Carano
- Cavalese: Palazzo della Magnifica Comunità, Biblioteca Muratori, centro d'arte Contemporanea.
- Predazzo: Museo storico della Guardia di Finanza, Museo geologico delle Dolomiti, Museo etnografico di Nonno Gustavo (Bellamonte);
- Tesero: Centro di documentazione della Fondazione Stava; Casa Iellici, Osservatorio astronomico.
- Ville di Fiemme (fr. Varena): Museo Casa natale Antonio Longo.

Biblioteche

- Cavalese - biblioteca comunale; Biblioteca Muratori
- Tesero - biblioteca comunale
- Predazzo – biblioteca comunale
- Punti lettura in numerosi Comuni

Teatri e cinema

Tesero – Cinema teatro comunale

Predazzo – Cinema teatro comunale

Strutture ed infrastrutture prima infanzia, scolastiche ed amministrative al 31.12.2023

Asili Nidi: nidi di infanzia intercomunale di Castello di Fiemme, di Ziano di Fiemme e di Panchià

Scolastiche

Valfloriana: scuola dell'infanzia e scuola elementare

Capriana: scuola dell'infanzia e scuola elementare

Castello Molina di Fiemme: scuola dell'infanzia e scuola elementare

Ville di Fiemme (fr. Carano): scuola dell'infanzia e scuola elementare

Ville di Fiemme (fr. Daiano): scuola dell'infanzia

Ville di Fiemme (fr. Varena): scuola dell'infanzia e scuola elementare

Cavalese: scuola dell'infanzia, scuole elementari, scuole medie, Istituto Superiore La Rosa Bianca

Tesero: scuola dell'infanzia, scuola elementare, scuola media, centro di formazione professionale ENAIP

Panchià: asilo nido

Ziano di Fiemme: scuola dell'infanzia, scuola elementare

Predazzo: scuola dell'infanzia, scuole elementari, scuole medie, Istituto Superiore La Rosa Bianca

Sanitarie

Cavalese: Ospedale

Tesero: casa di Riposo Giovanelli

Predazzo: casa di Riposo San Gaetano

Amministrative

Cavalese: Ufficio Catasto, Ufficio Tavolare, Agenzia delle Entrate, sede INPS, sede Magnifica Comunità di Fiemme, sede Guardia di Finanza, Comando compagnia Carabinieri, Ufficio Giudice di Pace, Agenzia provinciale Foreste demaniali, Servizio foreste PAT, sede A.P.T. Fiemme.

Predazzo: Caserma Guardia di finanza, Polizia di Stato, Regola Feudale, A.C.I., stazione Carabinieri

Castello Molina di Fiemme: stazione Carabinieri

Tesero: sede soccorso alpino

1.4 Informazioni relative alla composizione economica, dinamiche urbanizzazione e consumo suolo

Occupazione ed economia insediata

Si riportano di seguito solo alcuni dati statistici reperiti dalla pubblicazione ISPAT "Annuario statistico provinciale 2020 e 2021".

N° imprese attive per settore di attività economica in Val di Fiemme al 31.12.2020

Industria		Costruzioni		Commercio e alberghi		Altri servizi		Totale	
Imprese	Addetti	Imprese	Addetti	Imprese	Addetti	Imprese	Addetti	Imprese	Addetti
160	1.516	355	963	548	2.356	708	1.660	1.771	6.495

N° aziende artigiane attive per settore di attività economica in Val di Fiemme al 31.12.2020

Agricoltura Silvicoltura e pesca	Manifatturiero e fornitura acqua	Costruzioni	Commercio e riparazione autoveicoli	Trasporto e Magazzinaggi o	Servizi di alloggio e di ristorazione	Servizi alla persona e riparazioni	Altri servizi	Totale
29	150	337	33	29	7	83	52	720

Consistenza esercizi alberghieri e complementari in Val di Fiemme al 31.12.2021

Esercizi alberghieri		Esercizi complementari		Totale	
numero	letti	numero	letti	numero	letti
95	6.631	100	4.090	195	10.721

Consistenza alloggi privati e seconde case in Val di Fiemme al 31.12.2021

Alloggi privati		Secondo case		Totale	
numero	letti	numero	letti	numero	letti
1.929	8.905	4.290	19.878	6.219	28.783

Arrivi e presenze negli esercizi alberghieri e complementari in Val di Fiemme

	Esercizi alberghieri		Esercizi complementari		Totale	
	arrivi	presenze	arrivi	Presenze	arrivi	presenze
2017	227.016	1.004.856	47.894	247.344	274.910	1.252.200
2020	149.674	668.592	34.614	190.850	182.288	859.442
2021	131.395	566.366	35.241	198.352	166.636	764.718

Arrivi e presenze negli alloggi privati e nelle seconde case in Val di Fiemme

	Alloggi privati		Seconde case		Totale	
	arrivi	presenze	arrivi	Presenze	arrivi	presenze
2017	34.825	358.173	104.104	1.452.977	138.929	1.811.150
2020	23.458	299.221	71.368	1.195.497	94.826	1.494.718
2021	17.976	259.165	68.405	1.165.663	86.381	1.424.828

Territorio – Uso del suolo

Le dinamiche di urbanizzazione e il consumo di suolo (fonte: Rapporto sullo stato del paesaggio, Osservatorio del paesaggio, settembre 2015, pagg. 79-85)

Le dinamiche di urbanizzazione e il consumo di suolo (fonti: rapporto sullo stato del paesaggio, Osservatorio del paesaggio, settembre 2015, pagg. 79-85; rapporto sullo stato del paesaggio, Osservatorio del paesaggio, settembre 2022, pagg. 84-87).

Di seguito sono descritte le dinamiche di urbanizzazione che hanno interessato l'area studio nel periodo compreso tra il 1973 e il 2011. Nell'area studio, il territorio urbanizzato e FA (determinato senza l'incidenza della viabilità – vedi nota 14) ha subito nel periodo 1973-2011 un incremento del 97,2%, con punte superiori al 100% in quattro degli 11 comuni: Carano con un incremento del 175,8%, Panchià con il 152,1%, Tesero con il 129,2% e Predazzo con il 106,6% di aumento. Le dinamiche di urbanizzazione più accentuate si sono registrate nel primo periodo (1973-1994) con un incremento dei territori urbanizzati e FA pari al 63,8%. L'andamento demografico ha visto la popolazione dell'area studio passare dai 17.508 abitanti del 1973 ai 19.815 del 2011 con un incremento sull'intero periodo (1973-2011) del 13,2%.

Va segnalato che l'incremento demografico - a differenza di quello del territorio urbanizzato e fortemente antropizzato - si è concentrato per la quasi totalità nel periodo 1994-2011 dove ha registrato un aumento del 12,1%. Nell'intervallo 1973-2011, Panchià, Ziano di Fiemme e Carano, rispettivamente con incrementi del 43,9%, 36,8% e 33,5%, sono i comuni in cui la popolazione è aumentata maggiormente, mentre Valfloriana, con un significativo -35,0%, Capriana con -9,7% e Varena con -1,6%, sono gli unici comuni che, nell'intervallo in esame, hanno visto ridursi il numero dei residenti.

1973: Territorio urbanizzato e fortemente antropizzato: **377,4** ettari

1994 Territorio urbanizzato e fortemente antropizzato: **618,3** ettari (+ 240,9 ettari rispetto al 1973 = + 63,8%)

2011: Territorio urbanizzato e fortemente antropizzato: **744,2** ettari (+ 125,9 ettari rispetto al 1994 = + 20,4%)

2021: Territorio urbanizzato e fortemente antropizzato: **743,72** ettari (- 0,5 ettari rispetto al 2011 = - 0,07%)

Aree fortemente antropizzate: prima e seconda componente

Comune amministrativo	Prima componente: contesti insediati, sparsi e aggregati"		Seconda componente: rete infrastrutturale, cave, discariche , gestione di reflui e rifiuti, siti inquinati		Totale aree fortemente antropiz- zate
	Valore assoluto ha	Valore percentuale %	Valore assoluto ha	Valore percentuale %	Valore assoluto ha
Capriana	15,33	54,54%	12,78	45,46%	28,11
Castello-Molina di Fiemme	87,33	74,93%	29,21	25,07%	116,54
Cavalese	148,12	87,96%	20,27	12,04%	168,39
Panchià	28,58	86,43%	4,49	13,57%	33,06
Predazzo	178,35	86,15%	28,68	13,85%	207,03
Tesero	112,67	83,64%	22,03	16,36%	134,71
Valfloriana	15,63	59,06%	10,83	40,94%	26,46
Ville di Fiemme	95,00	71,80%	37,31	28,20%	132,32
Ziano di Fiemme	62,70	87,29%	9,13	12,71%	71,83
Totale Comunità	743,72	80,97%	174,74	19,03%	918,46

Aree fortemente antropizzate per comune amministrativo, Aree fortemente antropizzate per abitante residente e incidenza sulla superficie territoriale. Dato demografico ISPAT aggiornato al 31 dicembre 2021

Comune amministrativo	Superficie comunale [ha]	Aree fortemente antropizzate [ha]	Popolazione residente	Aree fortemente antropizzate per abitante residente [mq/ab]	Incidenza delle Aree fortemente antropiz- zate sulla superficie territoriale [%]
Capriana	1.284,80	28,11	588	478	2,19%
Castello-Molina di Fiemme	5.449,80	116,54	2.319	503	2,14%
Cavalese	4.535,52	168,39	4.039	417	3,71%
Panchià	2.027,79	33,06	809	409	1,63%
Predazzo	10.985,31	207,03	4.502	460	1,88%
Tesero	5.043,19	134,71	2.937	459	2,67%
Valfloriana	3.933,32	26,46	474	558	0,67%
Ville di Fiemme	4.629,61	132,32	2.637	502	2,86%
Ziano di Fiemme	3.572,73	71,83	1.758	409	2,01%
Totale Comunità	41.462,08	918,46	20.063	458	2,22%

Nella comunità, Predazzo è il comune con la maggiore estensione di aree fortemente antropizzate con 207 ha, mentre Valfloriana registra il valore assoluto minore con circa 26 ha. Il comune di Valfloriana riporta il maggiore valore di estensione delle Aree fortemente antropizzate per abitante residente, pari a 558 mq/ab; Ziano di Fiemme e Panchià registrano, invece, il valore minore con 409 mq/ab. Il dato medio di estensione delle Aree fortemente antropizzate per abitante residente nella comunità è di 458 mq/ab, superiore al dato medio provinciale pari a 412 mq/ab.

1.5 Parametri economici della contabilità dell'ente

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

E1 – autonomia finanziaria: (entrate tributarie + entrate extra tributarie) / entrate correnti

E2 – autonomie impositiva: entrate tributarie / entrate correnti

E3 – prelievo tributario pro capite: entrate tributarie / popolazione

E4 – indice di autonomia tariffaria propria: proventi da servizi / entrate correnti

Denominazione indicatori	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	Rendiconto	Rendiconto	Bil Assestato	Bil Previs.	Bil Previs	Bil Previs
E - 1 Autonomia finanziaria	14,50%	14,21%	16,82%	17,02%	16,52%	16,59%
E - 2 Autonomia impositiva	0		0	0	0	0
E - 3 Prelievo tributario pro capite	0		0	0	0	0
E - 4 Indice di autonomia tariffaria propria	0		0	0	0	0

I dati relativi agli esercizi 2021 e 2022 sono desumibili dai conti consuntivi dei rispettivi anni, quello relativo al 2023 è ripreso dal bilancio gestionale attualizzato, e quelli relativi agli esercizi 2024-2026 sono ripresi dal bilancio di previsione. I campi riferibili agli indicatori E2, E3 ed E4, non sono valorizzati in quanto la Comunità non ha entrate tributarie.

Relativamente alla **spesa**, i dati relativi agli esercizi 2021-2022 sono desumibili dai conti consuntivi dei rispettivi anni, quello relativo al 2023 è ripreso dal bilancio gestionale attualizzato, quelli relativi al 2024-2026 sono ripresi dal bilancio di previsione: il valore dell'indicatore è espresso in percentuale.

Denominazione indicatori	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Incidenza spese rigide (disavanzo, personale, e debito) su entrate correnti	21%	19%	25%	22%	20%	20%
Incidenza spesa personale su spese correnti	23%	21%	23%	20%	20%	20%
Spesa di personale pro-capite	€ 84,60	€ 82,85	€ 100,80	€ 94,11	€ 91,24	€ 91,24
Incidenza interessi passivi sulle entrate correnti	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Investimenti complessivi pro-capite	€ 63,55	€ 93,97	€ 229,44	€ 286,59	€ 88,90	€ 58,79

Sezione 2

VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE - ANTICORRUZIONE

L'ente si avvale della facoltà di redigere il PIAO in modalità semplificata, avendo complessivamente n. 34 dipendenti (tab T12 conto economico 2023) e nr. 41 unitariamente considerati) al 31.12.2023.

Sottosezioni: 2.1 Valore pubblico + 2.2 Performance

A titolo di mera indicazione, alcune informazioni riconducibili al “Valore pubblico” e “Performance” sono contenute negli atti di programmazione generale dell'ente:

- Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2024-2026, approvato con delibera del Consiglio dei Sindaci n. 40 del 18.12.2023 e da ultimo modificato con la n. 8 del 26.02.2024, visibile al seguente link: <https://www.comunitavaldifiemme.tn.it/Aree-Tematiche/Amministrazione-Trasparente/Bilanci/Bilancio-preventivo-e-consuntivo/Bilancio-preventivo/Bilancio-del-2024>
- PEG piano esecutivo di gestione 2024-2026 - art. 169 D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267 e s.m , approvato con decreto del Presidente n. 118 di data 29.12.2023., visibile al seguente link: <https://www.comunitavaldifiemme.tn.it/Aree-Tematiche/Amministrazione-Trasparente/Performance/Piano-della-performance/Piano-esecutivo-di-gestione/Anno-2024-Piano-Esecutivo-di-Gestione>

Sottosezione: 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell'art. 6 comma 1 del DM 132/2022, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di all'art. 3, comma 1 lett c) - mappatura dei processi che espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il valore pubblico limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del DM 132/2022 (22.09.2022), considerando le seguenti aree a rischio corruttivo (ai sensi art. 1 co. 16 L 190/2012): autorizzazione/concessione, contratti pubblici, concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, concorsi e prove selettive.

Inoltre, **l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene solo in presenza di fatti corruttivi**, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Va inoltre considerato che il PNA 2022-2024, e l'aggiornamento 2023 approvato con delibera Anac 605/2023, forniscono indicazioni su come elaborare la sezione del PIAO sull'anticorruzione e sulla trasparenza in una logica di integrazione con le altre sezioni. Preliminarmente il PNA evidenzia da un lato come vada mantenuto il patrimonio di esperienze maturato nel tempo dalle amministrazioni nella predisposizione di PTPC ed altri documenti di programmazione, ma come sia altresì necessario arrivare ad una reingegnerizzazione dei processi delle attività delle PP.AA., in cui gli stessi siano costantemente valutati sotto i diversi profili della performance (per quanto applicabili agli enti di minori dimensioni) e dell'anticorruzione.

Il PNA 2022-2024, e aggiornamento 2023, rimarkano in particolare che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente e che pur nella logica di integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Al paragrafo 10.1.3. del PNA sono indicate le semplificazioni nella mappatura dei processi per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti si ritiene, secondo le seguenti priorità rispetto ai processi da mappare:

1. processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea
2. processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
3. processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Alla luce dei principi normativi ed operativi sopra riportati:

Si attesta e conferma che nell'anno precedente (2023):

- **non sono emersi fatti corruttivi;**
- **non sono emerse significative disfunzioni amministrative;**
- **non sono state introdotte significative modifiche organizzative;**
- **non siano stati modificati gli obiettivi strategici, pertanto anche la deliberazione di Consiglio Comunale di adozione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dovrà essere approvata una volta ogni tre anni preventivamente all'aggiornamento della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";**
- **non sono state apportate modifiche significative alle altre sezioni del PIAO.**

Per la presente sezione si rimanda pertanto alla lettura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2022-2024, approvato con decreto del Commissario n. 40 di data 28.04.2022, il cui testo integrale è pubblicato nella sezione amministrazione trasparente della Comunità al seguente link

<https://www.comunitavaldifiemme.tn.it/Aree-Tematiche/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Prevenzione-della-Corruzione/Piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/Piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-2022-2024>

nonché alla lettura del PIAO 2023-2025, il cui testo è stato approvato con decreto del Presidente n. 82 dd. 09.10.2023, il cui testo integrale è pubblicato nella sezione amministrazione trasparente della Comunità al seguente link:

<https://www.comunitavaldifiemme.tn.it/Aree-Tematiche/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Prevenzione-della-Corruzione/Piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/PIAO-2023-2025-sezione-2.3-Rischi-corruttivi-e-trasparenza>

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA e le ALTRE FIGURE DI RIFERIMENTO

Il Segretario generale reggente - Vice Segretario dott.ssa Luisa Degiampietro, riveste i ruoli di:

- RPCT - "Responsabile della prevenzione della corruzione" e "Responsabile della trasparenza", ai sensi dell'art. 1, comma 7, della L. 06.11.2012 n. 190 come modificato dall'art. 41, comma 1, lettera f), del D.Lgs. 25.05.2016 n. 97, nominato con decreto del Presidente della Comunità Territoriale della val di Fiemme n. 12 di data 12.02.2024;

- Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RSA) incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), nominato con decreto del Presidente della Comunità Territoriale della val di Fiemme n. 12 di data 12.02.2024;
- Referente per i controlli interni e per la trasparenza, incaricato anche del monitoraggio

Annualmente (da ultimo con decreto del Presidente n. 26 dd. 21.03.2024) sono istituite le posizioni organizzative per l'anno 2024, le quali corrispondono alle figure apicali – i c.d. **Responsabili di servizio** – delle strutture amministrative in cui si articola l'assetto organizzativo dell'ente. Dalla medesima deliberazione commissariale emerge la pesatura delle posizioni organizzative e sono individuati, in apposite schede, i punteggi da assegnare ai diversi fattori di valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato. Per tutti i responsabili nominati è stata effettuata specifica pesatura con riferimento alla. (**vedasi sezione 3.1**)

In considerazione della dimensione dell'ente e della complessità della materia, onde raggiungere il maggior grado di effettività dell'azione di prevenzione e contrasto, sono stati previsti dei referenti per l'integrità per ogni servizio – coincidenti con la figura del relativo Responsabile – **che coadiuvano il RPCT**, al quale solo fanno peraltro capo le responsabilità tipiche e non delegabili previste dalla norma di legge.

A ciascun responsabile viene richiesto:

- Nell'ambito degli obiettivi specifici 2043 *“la fattiva collaborazione per adempimenti connessi alla predisposizione del PIAO per la parte di competenza”* – elemento che è oggetto di ponderazione nell'ambito della scheda di valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, connessa alle posizioni organizzative;
- la responsabilità per la elaborazione/trasmissione/pubblicazione della sottosezione del PIAO dedicata alla trasparenza e pubblicazione sulla sezione Amministrazione trasparente del sito dell'ente, come da prospetto di seguito riportato.

LA TRASPARENZA ED I RELATIVI ADEMPIMENTI

La trasparenza – come configurata dalla L. 06.11.2012 n. 190 e dal D.Lgs. 14.03.2013 n. 33, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 25.05.2016 n. 97 – costituisce una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione in quanto strumentale alla promozione dell'integrità e allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività delle pubbliche amministrazioni.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni riguardanti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e si realizza attraverso la pubblicazione, in formato aperto, di documenti, dati ed informazioni sui siti web istituzionali.

Gli obiettivi in materia di pubblicità e trasparenza per il triennio 2024-2026 corrispondono:

- alla piena applicazione dei relativi obblighi attraverso le prescritte pubblicazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale – da ultimo aggiornate dal PNA 2022-2024+ aggiornamento 2023 (del ANAC 605/2023);
- alla piena applicazione, oltre che dell'istituto del diritto di accesso civico “semplice”, anche del nuovo istituto del diritto di accesso civico “generalizzato” come previsto dalla L.R. 15.12.2016 n. 16, tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida in materia di FOIA (“Freedom of information act”) adottate dall'ANAC con determinazione n. 1309 di data 28.12.2016.

I soggetti coinvolti

Seguendo l'indirizzo di cui all'art. 43 del D.Lgs. 33 e dell'art. 1 comma 1 lett. m) della L.R.10/2014 e s.m., il responsabile per la trasparenza è stato individuato nel responsabile anticorruzione. Le funzioni appaiono infatti strettamente connesse. La norma è conforme ora anche alla L.R.10 del 2014.

Il responsabile per la trasparenza si avvale di una serie di soggetti all'interno dell'Amministrazione, con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”. In particolare, tutti gli uffici della Comunità dovranno dare attuazione agli obblighi di trasparenza di propria competenza di cui all'allegato “Comunità territoriale della val di Fiemme - Elenco obblighi di pubblicazione in “Amministrazione

Trasparente" - Allegato 2 al Piano della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2023-2025 (**ALLEGATO 2**)" e disciplinati dal d.lgs. n. 33/2013, dal d.lgs. n. 97/2016, dalla L.R. n.10/2014, e dal PNA 2022-2024

Per garantire la corretta e puntuale attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'allegato sopra citato, ogni Responsabile di Servizio dovrà attestare semestralmente al R.P.C.T., l'avvenuta effettuazione della corretta pubblicazione di quanto di rispettiva competenza, sottoscrivendo le sezioni di competenza del sopra citato Allegato 2.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

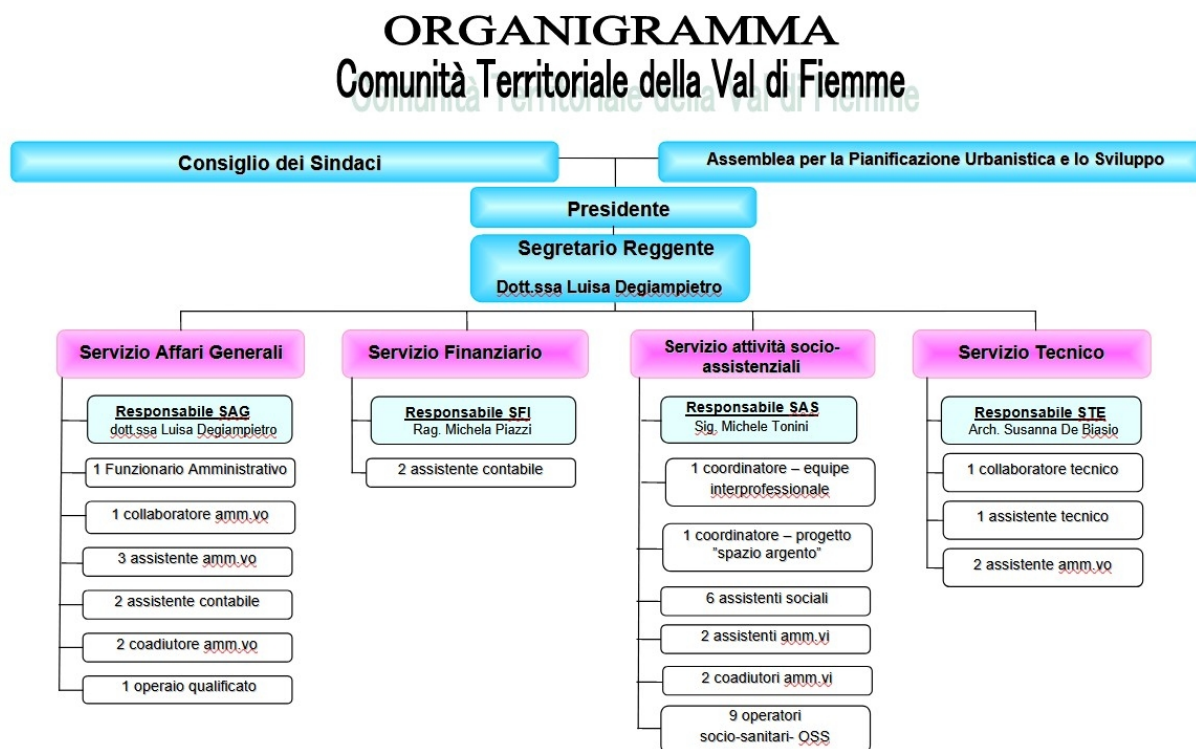
3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dalla Comunità territoriale della val di Fiemme. L'attuale Struttura Organizzativa dell'Ente è stata approvata da ultimo con deliberazione del Consiglio della Comunità n. 15 dd 29.05.2020.

3.1.1 L'Organigramma della Comunità territoriale della val di Fiemme:

La Comunità territoriale della val di Fiemme è attualmente strutturata in Servizi di competenza con a capo un Responsabile, cui sono attribuite funzioni gestionali e di P.E.G. – performance. Ad ogni servizio è assegnato il personale preposto e di supporto alla gestione delle competenze amministrativo-gestionali. Gli attuali Servizi sono: Affari Generali, Finanziario, Tecnico e Socio-Assistenziale, articolato quest'ultimo in area Spazio Argento, area minori adulti e disabilità, area di Assistenza domiciliare e area Assistenza sociale.

L'organigramma della Comunità territoriale della val di Fiemme è il seguente.



L'ampiezza media delle unità organizzative/Servizi, in termini di numero di dipendenti in servizio riparametrati a tempo pieno, è pari a sette unità.

Al 31.12.2023 la Comunità territoriale della val di Fiemme ha in forza 41 unità (non normalizzate), di cui 37 in ruolo (14 a tempo pieno, 2 tempo pieno temporaneo, 11 a part time definitivo e 10 a part time temporaneo), 3 fuori ruolo ed 1 dipendente a tempo pieno in comando gratuito dalla PAT (*ndr. a carico della nostra Comunità rimangono solo i compensi per il salario accessorio*), secondo la seguente composizione:

Categoria	Previsti in pianta organica	In servizio	% di copertura
Segretario	1	0	0
D - Vicesegretario	1	1 con funzione di Segretario REGGENTE	100%
D	13	10 (di cui n. 1 in comando da PAT, 2 ass. sociale F.R.)	76,92%
C	23	16	69,57%
B	33	14	42,42%
A	3	0	0
totali	74	41	55,40%

* Pianta organica modificata da ultimo con deliberazione n. 26 del 28.09.2023.

3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa e posizioni organizzative:

Il Segretario generale reggente ed i responsabili di Settore garantiscono la gestione amministrativa, tecnica e finanziaria mediante l'esercizio di autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate. Spetta loro l'adozione di tutti gli atti e provvedimenti amministrativi nonché di ogni atto gestionale per le materie di propria competenza in relazione alle strutture cui sono preposti, compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno. I responsabili di Servizio rispondono in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei risultati delle strutture loro assegnate. Ai responsabili di Servizio, compete l'istruttoria e la gestione dei singoli procedimenti amministrativi di competenza del Servizio.

Con decreto del presidente n. 118 dd. 29.12.2023 di approvazione del PEG 2024-2026 sono state individuate per ciascun Servizio il Responsabile tecnico e quello politico di riferimento, le competenze e le attività assegnate, nonché il personale e le risorse strumentali e quelle economiche assegnate a gestire.

Con decreti del Presidente n. 12 del 12.02.2024 e n. 17 del 20.03.2023 sono state istituite 4 posizioni organizzative, ed è stato conferito l'incarico ai rispettivi Responsabili di Servizio, già identificati nel PEG, attribuendo ad ogni singola posizione gli importi annui definiti attraverso una complessa metodologia analitico-quantitativa che tiene conto dei seguenti fattori generali di valutazione:

1. responsabilità delle risorse umane e finanziarie;
2. complessità gestionale;
3. complessità specialistica;
4. rilevanza esterna delle responsabilità;
5. rilevanza strategica.

La metodologia adottata, rapporta alle funzioni attribuite con il PEG (risorse umane, risorse finanziarie, obiettivi ricorrenti) ha portato alla seguente gradazione dei responsabili di servizio titolari di posizioni organizzativa, con conseguente proporzionale attribuzione dell'indennità di p.o. e di risultato (soggetta a valutazione ex post):

ANNO 2024 - INDIVIDUAZIONE E PONDERAZIONE DELLE POSIZIONI							
Fattori generali di valutazione	Elementi specifici di valutazione	Punti	Tot. Punti	SAG	SAS	SFI	STE
A. Responsabilità delle risorse umane e finanziarie	A1. Risorse umane gestite e coordinate	da 1 a 12		5	13	1,5	3,1
				9.674.493,00	3.446.494,00	4.226.454,00	5.108.395,00
	A2. Risorse finanziarie gestite e accertate	da 1 a 13		13	6	10	8
Totale fattore			25	18	19	11	11
B. Complessità gestionale	B1. Complessità del quadro normativo	da 1 a 10		9	9	8	9
	B2. Complessità del quadro delle relazioni, interne ed esterne	da 1 a 10		10	10	8	10
	B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati (obiettivi)	da 1 a 27		25	25	24	25
Totale fattore			47	44	44	40	44
C. Complessità specialistica	C1. Specializzazione professionale (3 laurea, 0-7 complessità normativa)	da 1 a 10		10	7	7	10
Totale fattore			10	10	7	7	10
D. Rilevanza esterna delle responsabilità	D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa DIRETTA	da 1 a 5		5	5	5	5
	D2. Responsabilità su acquisti e scelta fornitori	da 1 a 10		9	9	5	9
Totale fattore			15	14	14	10	14
E. Rilevanza strategica	E1. Rilevanza strategica	Da 1 a 3		3	3	3	3
Totale fattore			3	3	3	3	3
Totale generale			100	89	87	71	82

Si rinvia alla lettura del Piano esecutivo di gestione 2024-2026 adottato dal Presidente con decreto n. 118 di data 29.12.2023 ex art. 169 D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267 e s.m. al seguente link

<https://www.comunitavaldifiemme.tn.it/Aree-Tematiche/Amministrazione-Trasparente/Bilanci/Bilancio-preventivo-e-consuntivo/Bilancio-preventivo/Bilancio-del-2024> dove sono indicati, fra l'altro, gli obiettivi gestionali ricorrenti del Segretario generale reggente, e dei responsabili dei servizi indicati nell'organigramma.

Per ciascun responsabile di servizio titolare di servizio e/o di p.o sono stati poi assegnati "obiettivi gestionali specifici" per l'anno 2024, elementi soggetti a valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato, che si riportano di seguito sinteticamente.

SERVIZIO AFFARI GENERALI - PERSONALE

Obiettivo n. 1 "Definizione modalità di erogazione ai comuni delle quote dell'avanzo della Comunità"

Previo accordo in seno al Consiglio dei Sindaci, predisposizione atti e provvedimenti per finanziamento opere dei Comuni con avanzo della Comunità.

Obiettivo n. 2 Servizio mensa scolastica : appalto per rinnovo affidamento del servizio – a/m APAC o Consorzio dei comuni - con decorrenza dal nuovo a.s.. 2024/2025.

Adottare provvedimento di proroga dell'attuale contratto a chiusura dell'anno scolastico. Garantire in ogni caso pronta risposta ad urgenze (ad esempio spostamento scuola primaria da Castello a Molina di Fiemme – gennaio 2024). Garantire supporto ed istruttoria ai Sindaci per l'individuazione di soluzioni urgenti relativamente al centro cottura pasti.

Obiettivo n. 3 Asili nido : appalto per rinnovo affidamento servizio - a/m APAC o Consorzio dei Comuni, solo in via residuale e se legittimati in via autonoma. - con decorrenza dal nuovo a.e. 2024/2025

Obiettivo n. 4 Organizzazione e personale: aggiornamento regolamentazione interna sul lavoro agile e telelavoro adottata con decreto del Commissario n. 111/2021 alle novità introdotte con accordo sottoscritto in data 21.09.2022.

Obiettivo n. 5 Revisione regolamentazione dell'articolazione oraria dei Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa, in quanto quella attuale risulta basata esclusivamente su circolari interne e va in ogni caso raccordata con l'evoluzione tecnologica e di modalità lavorative.

Obiettivo n. 6 Recepimento contrattuale sia per la parte economica entro i termini di legge, e giuridica in caso di sottoscrizione del nuovo contratto dipendenti enti locali 2019/2021 ovvero di ulteriori accordi eventualmente sottoscritti in corso d'anno.

Obiettivo n. 7 Prime valutazioni in ordine alla semplificazione informatizzata delle comunicazioni/ricieste ecc. del personale dipendente.

SERVIZIO SOCIO-ASSISTENZIALE

Obiettivo n. 1 “Archivio cartelle Servizio sociale professionale”

Proseguimento del progetto di analisi, valutazione, classificazione ed archiviazione delle pratiche e delle cartelle sociali. Dal 1993 anno nel quale si è iniziata ad applicare la L.P.14\91 con delega delle funzioni socio assistenziali ai Comprensori (ora Comunità), solo recentemente (2023) ci si è dati delle regole per la conservazione dei documenti del servizio sociale. In considerazione che gli spazi destinati temporaneamente ad archivio (collocati presso il centro servizi) non riescono ad accogliere molti altri incartamenti, sulla base delle regole che ci siamo dati recentemente è necessario attivare un processo di analisi del materiale esistente, volto alla classificazione dei documenti e alla definizione della loro eventuale conservazione o distruzione.

Obiettivo n. 2 “Sicurezza sull'accesso agli uffici e per il personale sociale”

Il servizio sociale si trova ad essere spesso un interlocutore visto in modo critico da una parte di utenza, stante anche il proprio ruolo di indagine e valutazione. Il dire di no ad alcuni interventi economici, come i contenuti di alcune relazioni alla procura o al tribunale, (seppur sulla base di elementi oggettivi), potrebbero innescare delle reazioni dell'utenza anche violente.

Per garantire sicurezza e controllo sugli accessi si provvederà all'installazione di porte di accesso all'area sociale apribili sotto il controllo degli operatori. Per garantire supporto e pronto intervento saranno installati dei pulsanti di allarme sotto le scrivanie collegati ad un sistema sonoro. Si valuterà il riposizionamento delle scrivanie degli operatori (ove possibile) per creare delle vie di fuga

Obiettivo N. 3 “Servizi sociali On air”

Il progetto vuole proseguire il percorso di comunicazione e promozione del servizio sociale attivato nel 2023: con degli specifici affondi sui servizi, gli approcci adottati, le risorse messe a disposizione del territorio, i progetti e il valore aggiunto prodotto. Lo scopo è offrire una fotografia a 360 gradi del servizio con un affondo sull'investimento sociale prodotto, attraverso una possibile collaborazione con Radio Fiemme. Andranno poi pensati dei profili social mirati e andrà completata la revisione della guida ai servizi presente sul sito.

Obiettivo N. 4 “Promozione capillare del modulo organizzativo Spazio argento” Promuovere i temi dell'invecchiamento attivo capillarmente in tutti i comuni coinvolgendo i circoli anziani attraverso le filodrammatiche locali. Proporre iniziative di promozione di sani stili di vita.

Obiettivo N. 5 Piano Sociale di Comunità (obiettivo 2023-2024)

Nel corso del 2024: convegno di presentazione degli obiettivi del piano sociale, attivazioni dei tavoli di lavoro tematici

Obiettivo N. 6 Struttura residenziale sperimentale per minori

Nel corso del 2023 si è liberato l'alloggio Itea di Predazzo in disponibilità del servizio, nel quale era attivo il servizio Casa Mia. Si conta di riuscire nel corso del biennio 2024/2025 ad attivare la struttura volta ad accogliere dei minori del territorio che abbiano esigenze residenziali o semi- residenziale lungo

SERVIZIO FINANZIARIO

Obiettivo n. 1 - Nuovo programma di contabilità

A partire da gennaio 2023 l'Ente ha iniziato ad operare tramite un nuovo programma di contabilità. Le difficoltà iniziali sono state molteplici, in quanto questo cambiamento ha riguardato e coinvolto tutti i servizi dell'Ente.

Per il 2024 ci si pone l'obiettivo di proseguire l'attività lavorativa al fine di prendere sempre più dimestichezza con il nuovo programma di contabilità, migliorando la propria attività lavorativa.

Obiettivo n. 2 - Convenzione per il servizio di tesoreria

Il 31.03.2024 è in scadenza la convenzione relativa al servizio di tesoreria. Nel corso del 2023 è stata avviata la procedura di gara per l'individuazione del nuovo Tesoriere, e ad esito positivo nel 2024 è previsto l'affidamento ed la stipulazione della convenzione relativa.

Obiettivo n. 3 – fondi PNRR

L'Ente, per il tramite della Provincia Autonoma di Trento, ha ricevuto dei fondi riguardanti il servizio socio-assistenziale, i quali dovranno essere utilizzati per spese specifiche nell'ambito delle diverse missioni del PNRR a cui sono assegnati. Il servizio dovrà provvedere a gestire correttamente le entrate e le spese, che fanno riferimento alla cassa vincolata, verificando di volta in volta l'imputazione o meno alla stessa.

Obiettivo n. 4 - Nuovo iter di predisposizione del bilancio di previsione

Il decreto Mef del 25 luglio 2023 ha riformato il processo di predisposizione del bilancio di previsione previsto dal D.Lgs. 118/2011. Nel dettaglio, il Servizio Finanziario dovrà elaborare il bilancio secondo una scaletta ben dettagliata di scadenze, prevista in particolar modo dal punto 9.3 dell'Allegato 4.1 al D.Lgs. 118/2011 che prevede in sintesi l'adozione definitiva del bilancio per l'anno successivo entro il 31.12. dell'anno precedente.

Obiettivo n. 5 - Assistenza agli amministratori ed agli uffici

Il servizio dovrà fornire assistenza agli amministratori con particolare riferimento alle norme che regolano il proprio settore (norme contabili, diverse modalità e canali di finanziamento degli interventi e della spesa pubblica eccetera).

Per quanto riguarda gli uffici, il Servizio Finanziario deve assistere e vigilare sulla corretta applicazione dei nuovi principi contabili introdotti con la riforma del sistema contabile d.lgs. 118/2011.

SERVIZIO TECNICO

Obiettivo n. 1 - "Caserma dei VVFF volontari: intervento di manutenzione straordinaria e ampliamento."

La funzione di RUP è assunta dal Responsabile del Servizio Tecnico. Nel corso del 2024 si procederà a:

- verificare e validare secondo il nuovo codice dei contratti il progetto esecutivo ai fini della sua approvazione;
- curare i rapporti con il comodatario (Comune di Cavalese) ai fini del finanziamento della quota residua non coperta dal contributo provinciale in collaborazione con il Segretario;
- approvare il progetto esecutivo ed avviare la procedura di scelta del contraente;
- curare le fasi di appalto ed esecuzione dei lavori.

Obiettivo n. 2 - "Pista ciclopeditonale di Fiemme"

La funzione di RUP è assunta dal Responsabile del Servizio Tecnico.

L'opera per la sua realizzazione sarà divisa in due differenti unità funzionali (UF). Attualmente è stata completata la progettazione al livello definitivo (ora PFTE) solo dell'UF 1.

Nel corso del 2024 si procederà a:

- approvare il progetto definitivo con dichiarazione di pubblica utilità ed avvio delle procedure espropriative per l'UF 1;
- organizzare/sovrintendere la procedura di acquisizione dei terreni privati in collaborazione con il Servizio Espropri della PAT;

- verificare e validare secondo il nuovo codice dei contratti il progetto esecutivo ai fini della sua approvazione;
- con riferimento alla UF2, collaborare con tutti i soggetti coinvolti per individuare il tracciato dell'opera, il costo e le risorse finanziarie necessarie per la sua realizzazione.
- in caso di completamento ed approvazione del progetto esecutivo dell'UF1, avviare le procedure di scelta del contraente avvalendosi di APAC in qualità di centrale di committenza qualificata per lo svolgimento delle procedure di gara.

Obiettivo n. 3 – Prosieguo delle attività legate alla Rendicontazione della Rete 2014-2022 e avvio delle procedure per la ricostituzione della Rete

La "Rete di Riserve Fiemme-Destra Avisio" ha preso vita il 15 ottobre 2013 con la sottoscrizione del relativo Accordo di Programma e si è conclusa nel 2023 a seguito della relativa rendicontazione finale. Le attività legate a detta rendicontazione, tuttavia, proseguono anche nel 2024, per cui si prevede di:

- provvedere all'integrazione della documentazione eventualmente richiesta dal Servizio Sviluppo Sostenibile ed Aree protette della PAT per l'erogazione dei finanziamenti;
- richiedere l'erogazione dei contributi residui ai soggetti finanziatori (BIM) tramite eventuale ulteriore rendicontazione delle spese;
- assumere i provvedimenti amministrativi necessari per ripartire le risorse finanziarie secondo gli effettivi contributi ricevuti dai soggetti finanziatori;

Qualora gli Enti sottoscrittori del precedente accordo di programma intendano ricostituire la Rete di Riserve ai sensi dell'art. 47 della L.P. 11/2007, stipulando una nuova convenzione novennale si prevede di:

- avviare le procedure per la ricostituzione della Rete di Riserve secondo i nuovi criteri di attivazione di cui alla dgp 1512 dd. 26/08/2022;
- collaborare con gli organi istituzionali al fine di definire la ripartizione dei compiti tra i soggetti sottoscrittori e gli aspetti gestionali della nuova rete;
- collaborare con gli organi istituzionali per la definizione del primo programma triennale degli interventi;
- curare gli aspetti amministrativi legati al reperimento delle risorse finanziarie attraverso i canali di finanziamento ammissibili (PAT, bandi nuovo PAC 2023-2027);
- curare l'esecuzione degli interventi eventualmente programmati per il 2024 secondo le modalità gestionali e la ripartizione dei compiti stabilite dall'accordo di programma.

Obiettivo n. 4 – Efficientamento nell'organizzazione del Servizio di skibus

Nel corso degli ultimi anni, anche a seguito di sostanziali modifiche del quadro normativo e dell'assetto economico, la gestione del Servizio di trasporto urbano turistico integrativo ha subito molte complicazioni. Si prevede nel corso del 2024 di :

- avviare dei tavoli di confronto con tutti i soggetti coinvolti al fine di ottimizzare l'organizzazione e la gestione del servizio nelle prossime stagioni, a partire già da quella invernale 2024/2025;
- collaborare con gli organi istituzionali ed i soggetti coinvolti al fine di individuare una strategia comune per la gestione del servizio nelle prossime stagioni;
- coordinare la programmazione del servizio di skibus per la stagione invernale 2024/2025 già a partire dalla primavera 2024, secondo le indicazioni degli organi istituzionali;
- qualora le modalità organizzative prescelte risultino analoghe agli anni precedenti si provvederà alla progettazione ed affidamento del servizio con modalità in house in collaborazione con APT.

Obiettivo n. 5 – Adeguamento della sede della Comunità.

Nel corso del 2023 il RSPP nominato ha segnalato la necessità di apportare alcune migliorie all'edificio in adeguamento alle normative sulla sicurezza dei lavoratori.

Nel corso del 2024 saranno quindi avviate le attività necessarie per l'adeguamento alle norme di sicurezza della sede sulla base di un programma di interventi e compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili.

Obiettivo n. 6 – Piano stralcio per l'individuazione di nuovi servizi e attrezzature di livello provinciale.

Nel corso del 2024, qualora la Giunta Provinciale proceda con la localizzazione di massima del nuovo ospedale, sarà necessario avviare le procedure previste dall'articolo 31 del PUP (Piano Urbanistico Provinciale approvato con L.P. 27 maggio 2008, n. 5) e dovrà quindi essere predisposto uno stralcio del PTC. A tal fine, considerata la complessità della pianificazione, dovrà essere valutata l'opportunità di affidare l'incarico di predisposizione del progetto di piano ad un professionista esterno.

Fatta salva la predisposizione del progetto di piano, per cui dovrà essere stabilito se affidare o meno un incarico esterno, verranno quindi svolti tutti gli adempimenti amministrativi necessari tra cui :

- fornire supporto agli organi istituzionali in ordine alla normativa urbanistica provinciale;
- avviare le procedure amministrative per l'approvazione del piano stralcio secondo le normative vigenti;
- curare gli ulteriori aspetti amministrativi legati al settore di competenza;

3.2 Organizzazione del lavoro agile/remoto

Il Regolamento sul Lavoro Agile e Telelavoro della Comunità territoriale della val di Fiemme è stato approvato con decreto del Commissario n. 111 di data 04.11.2021. Nel corso del 2023 la disciplina del Lavoro Agile verrà rivista, conformando l'attuale regolamento alle nuove disposizioni contenute nell'Accordo provinciale per la disciplina del lavoro agile del personale del comparto autonomie locali, area non dirigenziale sottoscritto il 21.09.2022 recepito dalla Comunità con decreto del Presidente n.11 del 10.10.2022.

Nell'Accordo soprarichiamato vengono stabilite le disposizioni applicative per lo svolgimento del lavoro agile previsto dalla legge 22 maggio 2017, n.81 e trova applicazione per il personale delle Comunità di cui alla L.p. n.3/2006 e ss.mm.

Alla data di stesura del presente PIAO la Comunità ha tutt'ora vigenti 18 accordi di lavoro agile e 2 di telelavoro con i dipendenti, suddivisi per categoria come di seguito:

LAVORO AGILE per categoria	Ruolo			comando			tempo determinato			Totale complessivo		
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B base	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B evoluto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C base	0	8	8	0	0	0	0	0	0	0	8	8
C evoluto	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2
D base	0	6	6	0	0	0	0	2	2	0	8	8
D evoluto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	1	15	16	0	0	0	0	2	2	1	17	18

3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/remoto:

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

- razionalizzare e migliorare l'organizzazione del lavoro prodotto dall'Ente, tendere a realizzare economie di gestione, garantire la qualità dei servizi offerti e garantire il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, razionalizzare e semplificare le attività e le procedure informatiche;
- raggiungere l'equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance";
- assicurare ai dipendenti una diversa modalità di prestazione del lavoro cui sono legati benefici per il miglioramento della qualità della vita in termini di:
 - maggiore equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa;
 - tempi e costi di spostamento per e dal luogo di lavoro, con evidente riduzione di tempi, costi ed inquinamento e incidenti in itinere;
 - minore stress e ansia;
 - maggiore autonomia organizzativa e di lavoro;
 - possibilità di risiedere e lavorare in luoghi lontani dall'ente.

3.2.2 I servizi ed attività gestibili da remoto:

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

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

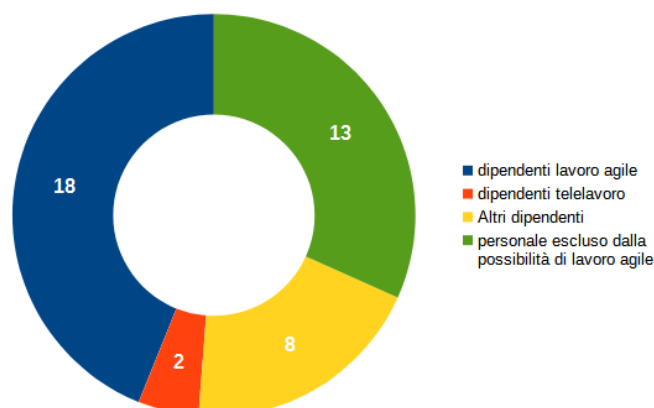
Le attività indifferibili da rendere in presenza sono relative a:

- gestione di procedimenti che hanno ad oggetto prestazioni socio-assistenziali;
- erogazione di benefici economici comunque denominati, indennità, prestazioni previdenziali, erogazioni, contributi, sovvenzioni, finanziamenti, prestiti, agevolazioni e sospensioni, per la parte non attuabile da remoto;
- organizzazione di iniziative culturali/educative nel rispetto dei limiti di volta in volta stabiliti dalla legge/decreti ecc., limitatamente alle attività non attuabili da remoto;
- attività amministrative /contabili di supporto, se non attuabili da remoto;
- servizi di assistenza domiciliare e monitoraggio giornaliero agli utenti degli alloggi protetti ed eventuali attivazioni di prestazioni essenziali di igiene personale da erogare presso il centro servizi;
- lavori in turni e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili;
- attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti all'erogazione di servizi all'utenza (back office), in relazione agli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza.

È escluso pertanto dall'accesso alla modalità di lavoro agile e telelavoro il seguente personale:

- OSS - Operatori Socio Sanitari (9);
- operaio addetto alla manutenzione (1);
- personale addetto allo sportello e ricevimento utenti (front office) (3) .

Alla data del presente PIANO su 41 dipendenti in servizio, 28 svolgono attività che potenzialmente possono essere svolte da distanza, 18 dipendenti hanno sottoscritto l'accordo di lavoro agile, 2 di telelavoro e 8 non hanno richiesto l'attivazione del telelavoro/lavoro agile.



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

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

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;
- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;
- la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento in remoto.

Per conciliare ulteriori esigenze di benessere e flessibilità delle lavoratrici/dei lavoratori la Comunità può prevedere ulteriori condizioni di priorità per l'assegnazione del lavoro agile, tra i quali l'accudimento ai figli di età compresa tra 0 e 14 anni.

3.2.4 Potenziamento tecnologico lavoro agile e telelavoro /da remoto

La Comunità prevede apposite modalità per consentire la raggiungibilità delle proprie applicazioni da remoto: l'accesso al server dell'ente avviene esclusivamente via VPN (Virtual Private Network, una rete privata virtuale che garantisce privacy, anonimato e sicurezza) fornita da Trentino Digitale S.p.a., attivata dal responsabile informatico dell'ente su PC forniti dall'ente, ove possibile.

Il lavoro agile è svolto possibilmente mediante utilizzo della dotazione informatica fornita dall'ente o, in caso di indisponibilità della stessa, mediante supporti informatici di proprietà del/della dipendente o comunque nella sua disponibilità.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

La disciplina nazionale **non** risulta direttamente applicabile agli enti locali delle regioni a statuto speciale - quindi della nostra regione Trentino Alto Adige - stante la competenza legislativa esclusiva della regione in materia di ordinamento del personale degli enti locali (e la competenza legislativa esclusiva spettante alle province autonome per quanto riguarda i limiti e le condizioni per le assunzioni di personale). Lo stesso articolo 1, comma 3, del Dlgs. 165/2001, esclude l'applicazione del decreto stesso alle autonomie speciali, laddove stabilisce che le regioni a statuto speciale devono attenersi ai principi desumibili dall'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e successive modificazioni, e dall'articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59.

Per quanto riguarda i fabbisogni di personale, il Codice degli Enti Locali della Regione Trentino Alto Adige non prevede pertanto l'adozione obbligatoria di un piano triennale limitandosi a fare riferimento (comma 4 dell'art.96) alla "Programmazione Pluriennale del fabbisogno di personale", stabilendo che l'accesso ai nuovi posti sia riservato in misura non inferiore al 50% all'ingresso dall'esterno.

L'ordinamento del personale delle Comunità è disciplinato dalla L.P. n.3/2006 e ss.mm. e per quanto non previsto dall'ordinamento del personale della Comunità.

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

Al 31.12.2023 la Comunità presenta un organico complessivo (incluso il personale a comando e/o distaccato) di n. 41 unità di cui n. 34 donne e n. 7 uomini. Nr. 38 unità del personale hanno un contratto a tempo indeterminato e nr. 3 unità ha il contratto a tempo determinato.

Le misure in materia di spesa di personale e assunzioni nei Comuni e nelle Comunità sono attualmente contenute nell'articolo 8 della L.P. 27.12.2010 n. 27 e ss. mm. (c.d. legge finanziaria provinciale 2011) che consente l'espletamento di procedure di assunzione autonome solo ai Comuni/Comunità che abbiano effettuato la programmazione pluriennale del fabbisogno di personale.

L'art. 8, comma 1 bis, della L.P. 27.12.2010 n. 27 e ss. mm. stabilisce che "La Giunta provinciale, con deliberazione assunta d'intesa con il Consiglio delle autonomie locali, individua gli obiettivi di finanza pubblica assicurati dagli enti locali secondo i principi definiti dal protocollo d'intesa in materia di finanza locale. La deliberazione determina anche le modalità e i termini del concorso degli enti locali a questi obiettivi".

Negli anni 2018-2019 sulla base della deliberazione n. 1735 del 28.09.2018 la Giunta Provinciale, le Comunità hanno monitorato l'andamento della spesa del personale sulla base di *"Piani di miglioramento – Monitoraggio del rispetto degli obiettivi di riduzione della spesa al 31.12.2017"*. La Comunità ha accertato, anno dopo anno e da ultimo con deliberazione del Comitato esecutivo n. 33 del 14/4/2020, il rispetto degli obiettivi di riduzione della spesa al 31.12.2019.

Alla luce dei risultati conseguiti in tale periodo, con il Protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2020 si era concordato di proseguire nell'azione di riqualificazione della spesa anche negli esercizi 2020-2024 assumendo come principio guida la salvaguardia del livello di spesa corrente raggiunto nel 2019 nella Missione 1.

L'emergenza sanitaria da COVID-19 e le sue conseguenze in termini di impatto finanziario sui bilanci comunali hanno **determinato la sospensione per gli esercizi 2020, 2021 e 2022 della definizione degli obiettivi di qualificazione della spesa dei comuni trentini.**

Nel protocollo di finanza locale 2023, sottoscritto il 28.11.2022, le parti hanno concordato quindi di **non fissare un limite al contenimento della spesa contabilizzata nella Missione 1**, come indicato nel Protocollo d'intesa per la finanza locale per il 2020 per il periodo 2020-2024, ferma l'applicazione delle disposizioni che recano vincoli alla spesa relativamente all'assunzione di personale, come specificati nel paragrafo 6. del medesimo Protocollo, dove si conferma la disciplina in materia di personale come introdotta dal Protocollo di finanza locale 2022, sottoscritto in data 16 novembre 2021.

Nel Protocollo per il 2022 veniva disciplinata la materia per i comuni in relazione alla dimensione (minori o maggiori di 5.000 ab.), e che viene applicata "per analogia" – con riferimento ai Comuni maggiori vista la popolazione valligiana -, nulla essendo previsto per le Comunità.

Per i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti, era quindi previsto di mantenere in vigore a regime, **per l'anno 2023**, la possibilità di assumere personale (con spesa a carico della Missione 1 o di altre Missioni del bilancio) **nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019.**

Il protocollo di finanza locale per l'anno 2024 - sottoscritto in data 07.07.2023 essendo previste elezioni provinciali ad ottobre 2023 - nulla stabilisce in merito al contenimento spesa del personale.

La Giunta provinciale **con deliberazione n. 726 dd. 28.04.2023** ha da ultimo disciplinato le assunzioni del personale nei comuni, senza fornire indicazioni per le assunzioni delle Comunità, ad eccezione dell'ipotesi di convenzionamento fra comuni e comunità.

Per tutti gli enti locali provinciali rimane invariata la facoltà di sostituire con assunzioni a tempo determinato o comandi il personale che ha diritto alla conservazione del posto, per il periodo dell'assenza del titolare, la possibilità di assumere personale addetto ad adempimenti obbligatori previsti da disposizioni statali o provinciali nei limiti delle dotazioni stabilite, e di assumere personale necessario all'erogazione dei servizi essenziali nonché l'assunzione di

personale con spesa interamente coperta da entrate di natura tributaria o extratributaria, da trasferimento da altri enti, o con fonti di finanziamento comunque non a carico del bilancio dell'ente.

Anche per le Comunità sono sempre ammesse le assunzioni obbligatorie a tutela di categorie protette. Conseguentemente la programmazione è stata effettuata in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Responsabili dei Servizi dell'Ente, è riportata nel proseguo del presente documento sotto forma di indirizzi e direttive di massima.

3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

Il Segretario generale reggente dichiara che non sono presenti eccedenze di personale nelle strutture dell'Ente relativamente all'anno corrente.

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

Il Responsabile del Servizio Finanziario dichiara che i documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

La Comunità territoriale della val di Fiemme non è tenuta al rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili, non essendo misura prevista dalla legislazione regionale.

3.3.4 Le cessazioni e le assunzioni programmate: triennio 2024/2026

Nell'anno 2024 è confermata la cessazione dal servizio per pensionamento di una unità occupazionale (cat. BE), per la quale è prevista la sostituzione con personale a tempo determinato (in una prima fase) in cat. BB, essendo tale unità impiegata in servizi essenziali a favore degli anziani.

Per il biennio 2025-2026, non sono alla data attuale note ulteriori cessazioni del servizio. Peraltro, alla luce della precarietà delle disposizioni vigenti rispetto alla flessibilità dell'uscita anticipata per pensionamento, ove ricorresse il caso, è in linea di massima prevista la reintegrazione del contingente totale.

Nel triennio 2024-2026, ferma restando l'attuale normativa, è prevista la stabilizzazione di complessive tre unità occupazionali attualmente assunte a tempo determinato (due cat. DB, una cat. CB).

Nuove assunzioni: essendo ciò consentito con riferimento ai limiti di spesa per il personale, è prevista l'assunzione di una figura con mansioni amministrative (cat. CB – t.parz.) subordinatamente all'effettivo avvio del nuovo progetto in ambito sociale denominato "Spazio Argento", nonché di una figura di OSS/OSA (cat. BE o BB) a completamento del contingente operativo presso il Centro servizi anziani.

In vista della prossima scadenza dell'incarico affidato a soggetto esterno per garantire il servizio di pulizia degli uffici ubicati nella sede dell'ente, nel triennio si valuterà la convenienza economica e l'opportunità di procedere all'assunzione di un operatore dei servizi ausiliari, cat. BB, a tempo parziale.

Le possibilità di attivare le suddette nuove assunzioni saranno di volta in volta verificate in relazione ai limiti di spesa complessiva per il personale (valore di riferimento attuale è quello della spesa totale anno 2019).

Per tutte le posizioni indicate verranno attivate le relative procedure di assunzione nel rispetto della normativa vigente (concorso pubblico, utilizzo di graduatorie di altri enti, mobilità, reintegro ecc.), ovvero si potrà valutare di procedere inizialmente ad assunzioni a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente.

Attualmente l'ente rispetta gli obblighi di copertura della quota di riserva di cui agli artt. 3 e 18 della L. 68/99. Se necessario in relazione alle programmate assunzioni verranno attivate le speciali forme di assunzione previste dalla citata normativa 68/99.

Rimane ferma la possibilità di procedere a sostituzione di personale attualmente in servizio, nel caso dovesse cessare per qualsiasi motivo, evenienza in questa fase non programmabile, mediante attivazione delle procedure vigenti.

Alla luce delle cessazioni previste nel triennio 2024-2026, nonché delle modifiche alle disposizioni in materia di assunzioni come in precedenza riportate, le assunzioni ad oggi programmabili sono sintetizzate come segue.

Assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato

In forza di quanto previsto dalla già richiamata disciplina provinciale, è possibile procedere ad assunzioni con contratto a termine nei casi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto od alla riduzione dell'orario, o in comando presso la Provincia e gli altri enti del comparto autonomie locali della Provincia Autonoma di Trento, e per garantire i servizi socio assistenziali e per assicurare i livelli essenziali di prestazione e l'attività di pianificazione sociale[...].

Sono inoltre ammesse le assunzioni a tempo determinato coperte da altri trasferimenti (anche con fondi europei o nazionali su progetti specifici).

Attualmente sono 3 i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato.

Se nel corso del triennio si dovessero presentare ulteriori necessità di sostituire assenze superiori ad un mese, di personale con diritto alla conservazione del posto, si autorizza fin d'ora e compatibilmente con la disponibilità delle risorse finanziarie dell'Ente e l'effettiva necessità, la sostituzione con personale a tempo determinato assunto da idonee graduatorie di pubbliche selezioni che il Segretario Reggente – se non presenti - è autorizzato ad avviare secondo quanto previsto dal vigente Regolamento Organico dell'Ente – art. 72. Si precisa che in alternativa alle modalità di reclutamento previste dall'art. 72 del R.O. sarà possibile, in assenza di graduatorie vigenti presso l'Ente, utilizzare graduatorie vigenti di altri Enti locali della provincia di Trento, che diano il consenso all'utilizzo.

Rapporti di lavoro a tempo parziale (personale con contratto a tempo indeterminato)

Al 31.12.2023 l'Ente ha in essere 23 rapporti di lavoro a tempo parziale, pari al 56% del totale personale, di cui 9 temporanei.

La normativa vigente prevede che le amministrazioni costituiscano o trasformino, su richiesta del dipendente, il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nel limite di quanto previsto dagli ordinamenti degli Enti, con un limite minimo del 15% della dotazione organica complessiva a tempo pieno (art. 28 del C.C.P.L. 1.10.2018).

3.3.5 La dotazione organica:

Con delibera n. 26 del 28.09.2023 è stato modificato il Regolamento Organico del Personale e con esso la dotazione organica della Comunità territoriale della val di Fiemme - che risulta da tale data così definita:

DOTAZIONE DI PERSONALE PER CATEGORIA

CATEGORIA	POSTI
SEGRETARIO GENERALE	1
DIRIGENTI	===
A	3
B	33
C	23
D	13
D – Vicesegretario	1
TOTALE	74

(ultimo aggiornamento approvato con deliberazione 26 dd. 28.09.2023)

3.3.6 Il programma della formazione del personale:

La formazione del personale costituisce parte integrante dell'organizzazione del lavoro, rappresentando uno dei fattori determinanti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

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

L'art. 91 del vigente CCPL 2016/2018 del personale dell'area non dirigenziale del comparto autonomie locali stabilisce, al comma 1, che la formazione costituisce *“un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema organizzativo anche attraverso più alti livelli di preparazione e di consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi strategici e produttivi da perseguire per il buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa”*.

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

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

Ai fini della programmazione, della organizzazione e della gestione dell'attività formativa, la Comunità della val di Fiemme si avvale principalmente del Consorzio dei Comuni Trentini, società in house dei Comuni e delle Comunità della provincia di Trento. Il Consorzio dei Comuni Trentini – attraverso una specifica struttura ovvero l'Area Formazione – progetta ed organizza corsi, webinar, seminari, master per il personale degli enti soci su tutte le materie di competenza dell'ente locale, presso la propria sede, a livello territoriale e attraverso le più aggiornate modalità di formazione a distanza.

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

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

Un'accurata analisi dei fabbisogni consente di:

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

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

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

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

Oltre alla formazione erogata dall'Area Formazione del Consorzio dei Comuni Trentini, la Comunità organizza e gestisce direttamente, attraverso l'affidamento di incarichi a professionisti e aziende specializzate nel settore, un'attività formativa più mirata soprattutto per quel che riguarda l'area Socio Assistenziale.

Si riepilogano in seguito i corsi di formazione svolti nel corso dell'anno 2023 suddivisi per area:

	nr corsi di formazione svolti	nr dipendenti coinvolti	tot ore di formazione
area Servizio Attività Socio-Assistenziali	20	9	146,3
area Sicurezza sul lavoro	2	8	6
area Contabilità	3	2	12
area Formazione obbligatoria	1	14	9
area Privacy	0	0	0
area Tecnica e appalti	9	12	41
area Personale	5	2	16,3

Nel triennio 2024-2026 si prevedono le seguenti formazioni:

Per tutti i dipendenti:

- Corsi obbligatori in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro prevista dal D.Lgs. 09.04.2008 n. 81 e ss.mm. (art. 37) – ove la formazione risulta “scaduta”
- Corsi obbligatori in tema di anticorruzione, su temi di etica pubblica e comportamento etico.

In maniera differenziata per gli eventuali nuovi assunti:

- Corsi di formazione base sulle materie attinenti all'ufficio occupato, in particolare in materia di tutela della privacy e procedimento amministrativo, oltre che per materie specifiche dell'ufficio.

In via generale per tutti i dipendenti:

- Corsi di aggiornamento su materie specifiche in occasione di novità normative o di aggiornamenti della disciplina riguardante la materia trattata dal proprio servizio.

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

L'ente è impegnato ad assicurare in ogni circostanza la parità di opportunità e la rappresentanza di genere in ogni aspetto della propria organizzazione. Nessuna valutazione sull'affidamento di compiti e incarichi al personale integra elementi discriminatori in base al genere e si basa esclusivamente sulla professionalità, capacità e disponibilità delle persone presenti nell'organico della Comunità. E' inoltre rigorosamente rispettato il criterio della rappresentanza di entrambi i generi nelle commissioni di concorso per l'accesso all'impiego e nelle commissioni di gara per l'affidamento di lavori e forniture. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.) non è stato nominato in quanto tale normativa non è stata recepita nell'ordinamento autonomo della Regione Trentino Alto Adige e l'art. 54 del D. Lgs. 165/2001 non trova diretta applicazione per i Comuni e analogamente per le Comunità della Regione Trentino Alto Adige. La Comunità ha ottenuto la certificazione Family, rilasciata agli enti che orientano le proprie politiche in un'ottica “family friendly” mettendo in campo servizi che rispondono alle esigenze e alle aspettative espresse dalle famiglie del territorio, agevolando la conciliazione tra famiglia e lavoro e contribuendo in tal modo al raggiungimento della parità di genere.

4. MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 comma 6 del D.L. 80/2022 convertito in legge n. 113/2022 gli enti con meno di 50 dipendenti sono soggetti alla redazione di un **PIAO semplificato che non prevede tale sezione**.

Pertanto, nonostante il DM escluda, l'obbligo del monitoraggio del PIAO per gli enti con meno di 50 dipendenti, rimane che tutti gli enti (a prescindere dalla soglia) debbano disciplinare il monitoraggio delle misure anticorruzione, come raccomandato da ANAC nel PNA 2022 (capitolo 5) per il particolare rilievo di tale aspetto ai fini della efficacia della prevenzione.

L'ANAC ribadisce nel PNA 2022 che una prima fase del monitoraggio riguardi l'attuazione delle misure di prevenzione e la verifica della loro idoneità. Ciò consente di non introdurre nuove misure senza aver prima verificato se quelle già previste sono in grado di contenere i rischi corruttivi per cui sono state progettate.

In questo senso, il potenziamento del monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure semplifica il sistema di prevenzione della corruzione perché, da una parte, consente di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza; dall'altra di evitare l'introduzione "adempimentale" di nuove misure se quelle già programmate sono idonee al loro scopo.

Per questo, il monitoraggio va progettato e poi attuato nel corso del triennio 2024-2026.

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare se l'amministrazione/ente ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "*Amministrazione trasparente*"; se siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati; se non siano stati disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca *web* di indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente; se i dati e le informazioni siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili - vedasi a tal fine l'Allegato 2.