



Regione Autonoma
Trentino-Alto Adige/Südtirol

Region Autonoma
Trentin-Südtirol

Autonome Region
Trentino-Südtirol

PIAO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2023 - 2025

INTRODUZIONE.....	2
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, <i>PERFORMANCE</i> E ANTICORRUZIONE	6
Sottosezione 2.1 Valore Pubblico	6
1. L'organizzazione e la gestione del personale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol	9
2. La delega di funzioni riguardanti l'attività amministrativa e di supporto degli uffici giudiziari	11
3. Assicurare l'attuazione del bilinguismo sancito dallo Statuto di autonomia.....	13
4. I Comuni al centro dell'autonomia: la competenza legislativa primaria della Regione in materia di ordinamento degli enti locali	15
5. La Regione a sostegno dei cittadini e delle cittadine nella costruzione del loro futuro previdenziale	19
6. La tutela e la promozione delle minoranze linguistiche regionali	25
Sottosezione 2.2. <i>Performance</i>	28
Segretario generale	30
Vicesegretaria generale e Dirigente della Ripartizione IV - Risorse strumentali	32
Dirigente della Ripartizione I - Risorse finanziarie	34
Dirigente della Ripartizione II - Enti locali, previdenza e competenze ordinamentali	36
Dirigente della Ripartizione III - Minoranze linguistiche, integrazione europea e Giudici di Pace	38
Sottosezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	40
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	72
Sottosezione 3.1. Struttura organizzativa	72
Sottosezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile	76
Sottosezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale	79
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	86

INTRODUZIONE

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Il termine previsto per l'adozione del PIAO dall'art. 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021 è il 31 gennaio di ogni anno.

L'art. 4 della legge regionale 20 dicembre 2021, n. 7 ha disposto il recepimento delle norme di riforma economico-sociale introdotte dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021. La Regione ha previsto un'applicazione graduale delle disposizioni sul PIAO nel contesto regionale, esercitando dunque la propria competenza legislativa primaria in materia di ordinamento degli uffici (art. 4 dello Statuto speciale), riconosciuta anche dalla clausola di salvaguardia prevista all'art. 18-*bis* del D.L. n. 80/2021, che è stata introdotta in sede di conversione in legge del decreto.

Con l'introduzione del nuovo strumento programmatico, l'intento perseguito dal legislatore statale è stato quello di assorbire molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione degli adempimenti. Il PIAO è da intendersi quindi come un documento di programmazione unico, volto a definire obiettivi della performance, della gestione del capitale umano, dello sviluppo organizzativo, della formazione e della valorizzazione delle risorse interne, del reclutamento, della trasparenza e dell'anticorruzione, della pianificazione delle attività, ecc.

La Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol ha ritenuto di recepire l'innovativa disciplina statale, assicurando la compatibilità della stessa con l'ordinamento regionale. Per quanto riguarda i rapporti tra la disciplina in materia di PIAO e l'ordinamento regionale, si evidenzia che l'art. 18-*bis* del d.l. n. 80/2021 reca una clausola di salvaguardia, secondo la quale le disposizioni introdotte "(...) si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle Province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione".

Sulla base delle competenze legislative riconosciute alla Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol (e alle Province autonome) dallo Statuto di autonomia e dalle relative norme di attuazione, con la legge regionale n. 7 del 2021, la Regione ha recepito nel proprio ordinamento e in quello degli enti pubblici a ordinamento regionale i principi – di semplificazione della pianificazione e dei procedimenti amministrativi nonché di miglioramento della qualità dei servizi resi dalla p.a. ai cittadini e alle imprese – recati dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, assicurando un'applicazione graduale delle disposizioni. In sede di prima applicazione e limitatamente all'anno 2022, l'art. 4 della citata legge regionale ha previsto l'obbligo di compilazione delle parti del Piano integrato di attività e organizzazione di cui alle lettere a) e d) dell'art. 6, comma 2, compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi, e la definizione delle relative modalità di monitoraggio.

L'art. 3 della legge regionale 19 dicembre 2022, n. 7 ha previsto che a decorrere dal 2023 la Regione e gli enti pubblici a ordinamento regionale applicano le disposizioni recate dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 "compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi o con quelli eventualmente previsti in data successiva dalla disciplina regionale o provinciale per i rispettivi ambiti di competenza". Dopo l'iniziale fase di avvio, la Regione ha quindi previsto l'applicazione di tutte le parti previste dall'art. 6 del citato decreto, limitando però il campo di applicazione della disposizione con riferimento agli strumenti di programmazione disciplinati da leggi regionali.

I commi 5 e 6 dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 hanno previsto l'adozione, rispettivamente, di un decreto del Presidente della Repubblica che individuasse i piani assorbiti nel PIAO e di un decreto ministeriale che fornisca un "Piano tipo", quale strumento di supporto alle amministrazioni nell'elaborazione del nuovo atto di programmazione. La Regione ha quindi proceduto ad elaborare il presente documento alla luce di quanto disposto dall'ultimo periodo dell'art. 3, comma 1, della legge regionale n. 7 del 2022 e secondo le indicazioni contenute nei seguenti atti:

1. Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, emanato con D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (G.U. Serie Generale n.151 del 30-06-2022);
2. Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. emanato con D.M. 30 giugno 2022, n. 132 (G.U. Serie Generale n. 209 del 07-09-2022).

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol
Sede legale	38122 Trento – Via Gazzoletti, n. 2
Codice fiscale	80003690221
Struttura organizzativa competente	Segreteria generale
Indirizzo di posta elettronica certificata	protocollo@pec.regione.taa.it
Sito web	www.regione.taa.it

Alla data del 31 dicembre 2022, il personale assegnato alle diverse articolazioni organizzative della Regione era pari a n. 686 unità e risultava così suddiviso:

Uffici centrali di Trento e Bolzano.....	190
Uffici giudiziari.....	398
Uffici del Giudice di Pace.....	98

Le peculiarità statutarie della Regione

Le competenze legislative e le funzioni amministrative della Regione sono indicate all'interno dello Statuto di autonomia e nelle norme di attuazione. Tuttavia, come sarà più diffusamente evidenziato all'interno della Sezione 2.1.2, le competenze attribuite alla Regione sono di tipo prevalentemente ordinamentale.

Nel contesto regionale, gli ambiti di esercizio di funzioni di natura gestionale sono limitati, in quanto, per effetto delle previsioni statutarie, le principali competenze gestionali relative all'erogazione di servizi pubblici, gestione di opere pubbliche, ecc. sono attribuite alle Province autonome di Trento e di Bolzano.

L'art. 6 del decreto legislativo 16 marzo 1992, n. 267 ha previsto l'inquadramento nel ruolo regionale del personale amministrativo degli uffici del Giudice di Pace del distretto, ferma restando la dipendenza funzionale dal Giudice di Pace o dal Giudice di Pace coordinatore. La medesima disposizione ha previsto che la Regione provveda altresì alla fornitura delle attrezzature e dei servizi necessari per il funzionamento di tali uffici. Inoltre, le norme di attuazione statutaria attribuiscono al Presidente della Regione il potere di proposta di nomina, di decadenza e di dispensa dei magistrati onorari chiamati a ricoprire l'incarico di Giudice di pace.

Dal 1° gennaio 2017, la Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol esercita - per il suo ambito territoriale - le funzioni riguardanti l'attività amministrativa e organizzativa di supporto agli Uffici giudiziari, con esclusione di quelle relative al personale di magistratura e al personale amministrativo dirigenziale, in forza di quanto previsto dal decreto legislativo 7 febbraio 2017, n. 16, recante "Norme di attuazione dello Statuto speciale per la Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol recanti disposizioni in materia di delega di funzioni riguardanti l'attività amministrativa e organizzativa di supporto agli uffici giudiziari.". Le funzioni amministrative della Regione nell'ambito della giustizia sono esercitate nei limiti della delega conferita con detto decreto legislativo e in particolare secondo i criteri indicati nei commi 5, 6 e 7 dell'art. 1.

Le competenze gestionali della Regione riguardano essenzialmente le seguenti aree:

- concessione di contributi per l'integrazione europea e gli aiuti umanitari e la promozione e la tutela delle minoranze linguistiche;
- gestione del personale e verifiche sugli assetti organizzativi e sulle dotazioni organiche (comprese quelle relative al personale della giustizia in forza della delega prevista dal sopra citato decreto legislativo);
- acquisizione di beni e servizi strumentali alle attività della Regione.

La struttura organizzativa e le competenze attribuite alla Regione (di natura prevalentemente ordinamentale) hanno portato alla scelta di adottare uno strumento programmatico snello, che possa essere facilmente consultato anche dai cittadini che hanno interesse a conoscere le attività della Regione.

La Regione intende cogliere la sfida della semplificazione dell'attività programmatica offerte dal PIAO, considerando di primaria importanza l'innovativo concetto di "Valore pubblico", quale criterio guida per orientare e programmare le attività dell'Ente per i successivi anni.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, *PERFORMANCE* E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 Valore Pubblico

2.1.1. La definizione del Valore Pubblico nelle linee guida DFP 2017 e nelle linee guida 2022

Secondo le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2017, la creazione di Valore Pubblico consiste nel miglioramento del livello di benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale degli utenti destinatari delle politiche e degli stessi servizi pubblici rispetto alla situazione data (in questo senso, art. 3, comma 1, lettera a), n. 4 del DM 30 giugno 2022, n. 132).

In mancanza di una definizione legislativa, successivi approfondimenti e affinamenti metodologici hanno sottolineato la rilevanza dell'analisi dello stato delle risorse come Presupposto delle *performance* organizzative e la necessità di definire l'impatto atteso (conseguenze indotte sulla società), anteponendo il livello delle *performance* istituzionali a quello delle *performance* organizzative. Gli impatti delle politiche attuate possono essere misurati tramite gli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES) e i *Sustainable Development Goals* (SDGs).

Il Progetto "Il Valore Pubblico territoriale delle Regioni", realizzato a cura del DFP, sta definendo metodologie di pianificazione e misurazione delle strategie regionali per la creazione di Valore Pubblico, anche con riguardo alle politiche e ai progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

La definizione di Valore Pubblico nell'ambito dell'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 deve dunque intendersi in termini sperimentali e tutt'altro che compiuti.

2.1.2. L'orizzonte del Valore Pubblico nel peculiare quadro ordinamentale della Regione

Al fine di stabilire l'orizzonte del Valore Pubblico della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol occorre innanzitutto considerare che ad essa sono attribuite dallo Statuto di autonomia competenze legislative per lo più ordinamentali:

- in termini di competenza primaria (art. 4 St. spec.: ordinamento degli uffici regionali e del personale ad essi addetto; ordinamento degli enti locali e delle relative circoscrizioni; impianto e tenuta dei libri fondiari (ordinamento); ordinamento delle camere di commercio; sviluppo della cooperazione);
- concorrente (art. 5 St. spec.: ordinamento delle aziende pubbliche di servizio alla persona; ordinamento degli enti di credito e delle casse rurali nonché delle aziende di credito a carattere regionale);

- o integrativa (art. 6 St. spec.: previdenza).

Quanto all'amministrazione cd. "attiva", lo Statuto speciale prevede che la Regione "esercita normalmente le funzioni amministrative delegandole alle Province, ai Comuni e ad altri enti locali o valendosi dei loro uffici" (art. 18 St. aut.).

Rispetto al quadro delle competenze disegnato dallo Statuto speciale, le funzioni amministrative della Regione sono state ulteriormente ampliate. Infatti, l'art. 6 del decreto legislativo 16 marzo 1992, n. 267 ha disposto l'inquadramento nel ruolo regionale del personale amministrativo degli uffici del giudice di pace. Inoltre, il decreto legislativo 7 febbraio 2017, n. 16 ha attribuito alla Regione la delega in materia di personale amministrativo degli Uffici giudiziari del distretto.

L'assoluta originalità del quadro ordinamentale regionale trova un immediato riscontro nella struttura del bilancio. Infatti, è sufficiente comparare l'articolazione delle sole 6 Missioni di bilancio della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol (M 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione; M 2 Giustizia; M 5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali; M 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia; M 18 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali; M 19 Relazioni internazionali) con l'elenco ben più nutrito delle 16 Missioni di bilancio della Provincia autonoma di Trento (M 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione – M 4 Istruzione e diritto allo studio – M 5 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali – M 6 Politiche giovanili, sport e tempo libero – M 7 Turismo – M 8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa – M 9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente – M 10 Trasporti e diritto alla mobilità – M 11 Soccorso civile – M 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia – M 13 Tutela della salute – M 14 Sviluppo economico e competitività – M 15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale – M 16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca – M 18 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali – M 19 Relazioni internazionali) e con le 17 Missioni di bilancio della Provincia autonoma di Bolzano (le stesse Missioni di bilancio della P.A.T. + M 17 Fonti energetiche). Considerati i limiti statutari all'amministrazione attiva, le *performance* istituzionali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol "normalmente" non esprimono gli impatti delle azioni regionali direttamente sul soddisfacimento dei bisogni – ovvero sul livello di benessere – dei cittadini.

Ciò avviene per lo più per il tramite – o nei confronti – di altri enti: in primo luogo le Province autonome di Trento e di Bolzano, i Comuni e le Comunità (comprensoriali e di valle); le Camere di commercio, industria, agricoltura e artigianato di Trento e di Bolzano; le Aziende pubbliche di servizi alla persona e le strutture associative di livello provinciale (UIPA e ARPA); le numerose cooperative e le rispettive Federazioni di secondo grado; le aziende di credito di carattere regionale (Raiffeisenkasse).

La valutazione dell'impatto esterno delle azioni regionali, in termini di incremento del Benessere Equo e Sostenibile degli utenti e della generalità dei cittadini, dovrà dunque tener conto della complessità dei processi che attraversano non solo le diverse unità organizzative ma anche una pluralità di amministrazioni ed enti, sia pubblici che privati.

Un ulteriore aspetto da tenere in considerazione nell'individuazione degli obiettivi di Valore pubblico è legato al fatto che l'Ente non è titolare e non gestisce fondi collegati alle misure del PNRR.

Pur non essendo impegnata nella gestione di fondi del PNRR, l'amministrazione regionale intende comunque indirizzare la propria programmazione seguendo le sollecitazioni che provengono dal quadro di riforma in atto.

A tal fine, la Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol individua i seguenti "Valori pubblici":

per facilità di lettura, riporterei qui l'elenco dei temi di Valore Pubblico sui quali avete focalizzato l'attenzione e che avete dettagliato nelle pagine seguenti:

1. L'organizzazione e la gestione del personale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol;
2. La delega di funzioni riguardanti l'attività amministrativa e di supporto degli uffici giudiziari;
3. Assicurare l'attuazione del bilinguismo sancito dallo Statuto di autonomia;
4. I Comuni al centro dell'autonomia: la competenza legislativa primaria della regione in materia di ordinamento degli enti locali;
5. La Regione a sostegno dei cittadini e delle cittadine nella costruzione del loro futuro previdenziale;
6. La tutela e la promozione delle minoranze linguistiche regionali.

1. L'organizzazione e la gestione del personale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol

La Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol si colloca in un rapporto di stretta collaborazione con le due Province Autonome di Trento e Bolzano. Anche se con il Secondo Statuto di Autonomia la maggior parte delle funzioni legislative ed amministrative sono passate alle Province, la Regione mantiene un'importante funzione di supporto, anche finanziario tramite lo strumento del cosiddetto "contributo alla finanza pubblica" all'interno del sistema integrato di autonomia oltre a mantenere proprie competenze ordinamentali (enti locali, APSP, previdenza integrativa, cooperative), di promozione (integrazione europea, minoranze, aiuti umanitari) e di partecipazione in società importanti per lo sviluppo dell'intero territorio regionale (*in primis*, Autostrada del Brennero S.p.A. e Pensplan Centrum S.p.A.).

Inoltre, sin dal 2017, nell'ambito della cosiddetta "Autonomia dinamica", la Regione ha assunto sotto forma di delega funzioni di supporto degli uffici giudiziari incluso il relativo personale amministrativo.

L'amministrazione regionale svolge, pertanto, una funzione di cerniera tra i due territori provinciale e di raccordo delle politiche di sviluppo territoriale, soprattutto per quanto riguarda la mobilità, la previdenza integrativa ed il funzionamento delle strutture giudiziarie.

Per poter garantire queste funzioni, la Regione deve dotarsi di una struttura efficiente e trasparente e deve poter disporre del personale necessario. Il presente valore pubblico viene ripreso anche dagli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'ONU e, più precisamente, dall'obiettivo 16 "Pace, Giustizia e istituzioni solide" tramite il traguardo "16.6 Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti", "16.7 Garantire un processo decisionale responsabile, aperto a tutti, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli" e "16.b Promuovere e applicare leggi non discriminatorie e politiche di sviluppo sostenibile". Come datore di lavoro di quasi 700 persone, comunque, la Regione si assume anche la responsabilità per raggiungere la parità di genere e pertanto contribuisce anche al raggiungimento dell'obiettivo 5 "Parità di genere".

Il valore pubblico che l'organizzazione e la gestione del personale della Regione può generare consiste nella possibilità di incidere positivamente sull'efficienza ed efficacia della sua struttura e sulla percezione pubblica dell'Ente Regione tramite un approccio maggiormente collaborativo con le altre istituzioni sul territorio ed una gestione trasparente dei suoi percorsi decisionali. Questo approccio rafforza la fiducia nelle istituzioni e nelle loro capacità di innovazione e di garanzia della parità di genere e di riduzione delle disuguaglianze.

a) Il contesto

L'amministrazione regionale si colloca all'interno di un sistema integrato di autonomia. Come descritto nella parte introduttiva, con il Secondo Statuto di Autonomia, la maggior parte delle competenze legislative ed amministrative sono passate alle due Province Autonome. La Regione pertanto svolge principalmente compiti ordinamentali, infatti i servizi direttamente svolti nei confronti della cittadinanza riguardano in primo luogo i diversi contributi per l'integrazione europea, le minoranze e gli aiuti umanitari. Con l'arrivo della delega di funzioni inerenti all'attività di supporto amministrativo degli uffici giudiziari, la Regione ha più che raddoppiato il numero dei suoi dipendenti (avvicinandosi oggi a ca. 700 collaboratrici e collaboratori) e ciò ha comportato la necessità di adeguamenti sia dal punto di vista della struttura organizzativa che anche dell'organizzazione dei servizi interni (*in primis* reclutamento e formazione del personale e fornitura di beni e servizi).

Al fine di sottolineare la funzione di supporto della Regione, nel 2022 sono stati attivati diversi progetti di collaborazione tra le Province dove la Regione ha svolto un ruolo di facilitatore tra le amministrazioni coinvolte. Aggiungerei qui una frase tipo "di particolare rilevanza è l'accordo di collaborazione sulla gestione dei servizi sanitari" (spiegandolo in due parole, in modo che si capisca il motivo del primo indicatore di impatto)

b) I principali portatori di interesse

- I cittadini del territorio regionale;
- Le aziende;
- Gli esponenti politici della Regione, delle due Province e dei Comuni;
- Gli organi statali (Dipartimento per gli affari regionali, Ministero della Giustizia).

c) Gli indicatori di impatto

- Numero di pazienti che vengono curati nell'ambito del progetto di collaborazione dei servizi sanitari;
- Distribuzione dei generi tra il personale, le direttrici/i direttori e le/i dirigenti della Regione;
- Numero di aziende che si insediano sul territorio regionale.

2. La delega di funzioni riguardanti l'attività amministrativa e di supporto degli uffici giudiziari

La Regione sin dal 2017, nell'ambito della cosiddetta "Autonomia dinamica", ha assunto sotto forma di delega di funzioni il supporto degli uffici giudiziari assorbendo (dal 2018) tutto il personale amministrativo di questi uffici.

L'assunzione di queste funzioni è avvenuta in base a due obiettivi: da un lato si intende sviluppare l'Autonomia speciale come risposta della struttura amministrativa e delle sue attività alle esigenze del territorio regionale che è caratterizzato da peculiarità storiche, linguistiche e culturali.

Dall'altro lato vuole rispondere anche all'esigenza della popolazione di poter disporre di strutture giudiziarie in grado di rispondere ad esigenze sia di giustizia che di competitività del territorio.

Questo valore pubblico viene ripreso anche dagli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'ONU e, più precisamente, dall'obiettivo 16 "*Pace, Giustizia e istituzioni solide*" tramite il traguardo "*16.3 Promuovere lo stato di diritto a livello nazionale e internazionale e garantire un pari accesso alla giustizia per tutti*".

Il valore pubblico che la delega di funzioni riguardanti l'attività amministrativa e di supporto degli uffici giudiziari può generare consiste nella possibilità di incidere indirettamente sul funzionamento della Giustizia sul territorio regionale tramite il necessario reclutamento e aggiornamento del personale e tramite le forniture di beni e servizi necessari. Con questi interventi si agevola l'accesso alla Giustizia e si aumenta il benessere e la competitività del nostro territorio attraverso il conseguimento di una migliore efficacia/efficienza nello svolgimento dell'attività giurisdizionale.

a) Il contesto

Il territorio regionale coincide con l'estensione del Distretto giudiziario di Trento che si articola in 19 uffici giudiziari, sia requirenti (Procure) che giudicanti (Tribunali e Corte d'Appello).

Gli uffici giudiziari sono dislocati a Trento, Rovereto e Bolzano.

Al fine di garantire il principio statutario del rito giudiziario in entrambe le lingue maggiormente parlate in regione (italiano e tedesco), la Corte d'Appello e la Procura generale del distretto di Trento dispongono di apposite sedi decentrate a Bolzano.

Il personale amministrativo che lavora negli uffici giudiziari di Bolzano deve disporre dell'apposito attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca corrispondente al livello di inquadramento.

Già dal 1992, inoltre, la Regione gestisce gli Uffici dei Giudici di Pace sul territorio regionale. Questa funzione ha permesso di mantenere 16 sedi distribuite su tutto il Trentino-Alto Adige/Südtirol (7 in Alto Adige, 9 in Trentino)

Come in tutte le amministrazioni pubbliche in Italia ed in particolare nel settore della Giustizia, anche gli uffici giudiziari del Trentino-Alto Adige/Südtirol sono caratterizzati da un'età media elevata dei propri dipendenti e dagli effetti delle mancate assunzioni durante il periodo della *spending review*. Le scoperture in alcuni uffici e per taluni profili sono pertanto notevoli, anche se la Regione dall'assunzione della delega ha svolto diversi concorsi per migliorare la situazione del personale.

b) I principali portatori di interesse

- Magistrati;
- Avvocati;
- Dipendenti degli uffici giudiziari;
- Aziende del territorio regionale;
- Cittadini che si rivolgono alla Giustizia;
- Minoranze linguistiche che richiedono di poter svolgere i loro processi a scelta in lingua tedesca o italiana;
- Provincia autonoma di Trento e di Bolzano che hanno il compito di garantire la manutenzione straordinaria degli edifici della Giustizia.

a) Gli indicatori di impatto

- Rapporto tra i procedimenti (penali e civili) sopravvenuti e definiti nel corso di ogni anno giudiziario;
- Tempi medi di durata dei processi, suddivisi per civili e penali;
- Percentuale di sentenze che sono riformate in sede di appello.

3. Assicurare l'attuazione del bilinguismo sancito dallo Statuto di autonomia

Consiste in primo luogo nell'assicurare l'attuazione del bilinguismo sancito dallo Statuto di autonomia in base al principio di tutela delle minoranze, allo scopo di garantire la pacifica convivenza tra i gruppi linguistici. Ai sensi dell'art. 99 dello Statuto speciale nella Regione la lingua tedesca è parificata a quella italiana. L'art. 100 prevede poi per i cittadini di lingua tedesca della provincia di Bolzano la facoltà di usare la propria lingua nei rapporti con gli uffici giudiziari e con gli uffici della pubblica amministrazione situati nella provincia o aventi competenza regionale, i quali nella corrispondenza devono usare la lingua del richiedente o la lingua presunta del cittadino destinatario. La possibilità di usare le due lingue è prevista inoltre nelle adunanze degli organi collegiali della Regione, della Provincia di Bolzano e degli enti locali in tale provincia. Le norme di attuazione di cui al DPR n. 574/1988 regolano nel dettaglio l'uso della lingua tedesca e della lingua ladina nei rapporti con la pubblica amministrazione e nei procedimenti giudiziari, prevedendo in particolare l'uso congiunto delle due lingue negli atti destinati alla generalità dei cittadini, negli atti individuali destinati ad uso pubblico e negli atti destinati a una pluralità di uffici. Dalla suddetta normativa discende per l'amministrazione regionale l'obbligo di ottemperare a tutte le prescrizioni sull'uso della lingua tedesca, al fine ultimo di evitare qualsivoglia discriminazione connessa all'appartenenza linguistica, sia nei confronti della generalità dei cittadini, sia dei destinatari di singoli atti o comunicazioni, consentendo la fruizione dei testi nella rispettiva lingua. L'Ufficio traduzioni della Regione non ha competenza per l'uso della lingua ladina.

L'attuazione concreta del bilinguismo rappresenta uno dei pilastri della tutela delle minoranze, di cui la Regione si fa garante anche nei confronti nelle minoranze germanofone insediate nel territorio della provincia di Trento (Mòcheni e Cimbri), per le quali la lingua tedesca costituisce l'idioma di riferimento. L'attività di traduzione dall'italiano verso il tedesco e viceversa svolta dall'Ufficio traduzioni della Regione ha per oggetto una grande varietà di testi destinati alla pubblicazione sul Bollettino Ufficiale, sul sito istituzionale e a mezzo stampa, alla corrispondenza istituzionale e alla trattazione in seno a organi collegiali, coprendo quasi per intero i testi prodotti dai singoli uffici regionali. Nella consapevolezza dell'importanza di tale funzione, l'Ufficio si trova non di rado a supplire anche alle esigenze di altri Enti, che per mancanza di risorse proprie ne richiedono il supporto. In tale contesto merita particolare menzione l'Ufficio Euregio, che si avvale cospicuamente del servizio di traduzioni della Regione in un'ottica di collaborazione transfrontaliera e di valorizzazione delle comuni radici dei tre territori.

Un ultimo, ulteriore aspetto, specificamente riguardante la ricerca terminologica, concerne l'importante contributo in termini di proposte e soluzioni traduttive messe a disposizione della comunità locale a fronte della costante evoluzione normativa.

Complessivamente il servizio di traduzione, oltre ad ottemperare gli obblighi di legge in materia di bilinguismo, contribuisce a rendere visibile la specificità della Regione e del suo territorio anche a un'utenza più vasta, a livello nazionale e internazionale.

a) I principali portatori di interesse

- Cittadini;
- Minoranze linguistiche;
- Uffici regionali;
- Enti e soggetti esterni per i quali viene svolto il servizio di traduzione.

b) Gli indicatori di impatto

- N° accessi alla documentazione e alle informazioni della Regione nelle versioni rispettivamente italiana e tedesca nel sito internet;
- Richieste pervenute agli uffici regionali in lingua tedesca, tradotte dall'Ufficio traduzioni;
- Risposte (note, pareri ...) fornite dagli uffici regionali in lingua tedesca, tradotte dall'Ufficio traduzioni, secondo le tempistiche e le priorità indicate dagli uffici regionali;
- Richieste di traduzione pervenute da soggetti esterni.

4. I Comuni al centro dell'autonomia: la competenza legislativa primaria della Regione in materia di ordinamento degli enti locali

La Regione ha competenza legislativa primaria in materia di ordinamento dei Comuni ai sensi dell'art. 4 dello Statuto di autonomia. L'art. 65 dello stesso Statuto prevede poi che l'ordinamento del personale dei Comuni è regolato dai Comuni stessi, salva l'osservanza dei principi generali che potranno essere stabiliti da una legge regionale.

Il compito principale che lo Statuto speciale riserva alla Regione in materia di enti locali consiste dunque nel predisporre proposte di legge e regolamenti che saranno - rispettivamente - oggetto di iniziativa legislativa ovvero di approvazione da parte della Giunta regionale.

La Regione negli anni ha esercitato pienamente la propria competenza normativa, mediante l'adozione di una pluralità di leggi e regolamenti.

Una fondamentale opera di riordino e semplificazione normativa ha portato nel 2018 all'approvazione - con uno speciale iter consiliare - della legge regionale 3 maggio 2018, n. 2 (Codice degli enti locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige), che ha raccolto, coordinato e risistemato - nei 339 articoli e nelle 8 Tabelle allegate al Codice - la molteplicità di fonti normative regionali in materia di ordinamento degli enti locali.

Nel merito, la Regione non si è limitata a riprodurre la disciplina nazionale in materia di ordinamento degli enti locali: "in armonia con la Costituzione e i principi dell'ordinamento giuridico della Repubblica, e con il rispetto degli obblighi internazionali e degli interessi nazionali, tra i quali è compreso quello della tutela delle minoranze linguistiche locali – nonché delle norme fondamentali delle riforme economico-sociali della Repubblica". La Regione ha sempre cercato di adattare l'ordinamento degli enti locali al particolare contesto del territorio, caratterizzato in primo luogo dalla presenza delle minoranze linguistiche tedesca, ladina e mocheno-cimbra. La disciplina regionale ha riservato particolare attenzione alla frammentazione delle comunità locali in tante piccole realtà comunali, conseguenza della difficile conformazione orografica del territorio regionale.

La particolarità della disciplina regionale rispetto a quella statale si coglie a partire dai diversi sistemi elettorali per il rinnovo degli organi dei Comuni: ben cinque sistemi elettorali, con particolare attenzione per la tutela delle minoranze linguistiche nel declinare le fondamentali riforme dell'elezione diretta del sindaco e del sistema elettorale maggioritario; dalle diverse modalità di nomina/elezione della giunta (ancora una volta, in relazione alla peculiare necessità di tutela e rappresentanza delle minoranze linguistiche); dalle competenze degli organi (contemperando il principio di distinzione tra funzioni di indirizzo politico e funzioni gestionali con le caratteristiche strutturali della maggior parte delle

amministrazioni comunali); dalle norme sulle modifiche territoriali, sull'organizzazione e sull'ordinamento del personale dei Comuni.

Il valore pubblico che la competenza legislativa esclusiva della Regione in materia di ordinamento degli enti locali è in grado di generare riguarda la possibilità di incidere con la disciplina normativa nella realtà organizzativa degli enti, cercando di semplificarne quanto più possibile l'operatività, di migliorarne il benessere e la "salute" organizzativa, di promuovere la crescita professionale ed il rinnovo dei dipendenti comunali, di cogliere le complessità e farle divenire opportunità per le nostre comunità locali. In questo senso il valore pubblico della competenza ordinamentale regionale è certamente attinente a taluni fondamentali Obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo sostenibile.

Tali obiettivi sono ricompresi nel "GOAL 16 Pace, Giustizia e istituzioni solide" e in particolare nei target: "16.6. Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli"; "16.7 Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli"; "16.10 Garantire l'accesso del pubblico alle informazioni e proteggere le libertà fondamentali, in conformità con la legislazione nazionale e con gli accordi internazionali".

a) Il contesto

La Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol è costituita da 282 comuni. Dei 166 comuni della provincia di Trento, ben 126 hanno meno di 3.000 abitanti (58 meno di 1.000 abitanti; 47 tra 1.001 e 2.000 abitanti; 21 tra 2.001 e 3.000). Dei 116 comuni della Provincia di Bolzano, 66 hanno meno di 3.000 abitanti (15 meno di 1.000 abitanti; 30 tra 1.001 e 2.000 abitanti; 21 tra 2.001 e 3.000).

Più di due terzi dei comuni della regione (192 su 282, ovvero il 68%) sono dunque piccoli comuni. Pur in presenza di un andamento demografico migliore rispetto ai piccoli comuni delle altre regioni italiane (è più frequente il cd. "controesodo"), le strutture organizzative dei piccoli comuni sono oggettivamente fragili e talvolta manifestano difficoltà rispetto alla copertura della dotazione di personale (da ultimo, specie negli uffici tecnici).

La Regione ha modificato alcuni aspetti dell'ordinamento del personale per favorire il benessere e rafforzare la "salute" organizzativa dei comuni: semplificazione del reclutamento del personale (scorrimento graduatorie); affiancamento del personale prossimo alla cessazione anticipando di 3-6 mesi l'assunzione del nuovo personale; sollecito recepimento delle norme sulle progressioni verticali. Ulteriori modifiche potranno riguardare il nuovo ordinamento professionale (già adottato nel resto d'Italia).

Le ridotte dimensioni degli organici dei piccoli Comuni non prevedono poi la presenza di dirigenti al di là della figura del segretario comunale (salvo i Comuni che hanno previsto l'istituzione di posizioni organizzative): sull'unica figura apicale ricadono dunque per intero le responsabilità dirigenziali della struttura gestionale.

La soglia per l'introduzione della dirigenza è stata recentemente resa flessibile: la normativa provinciale potrà prevedere, in caso di gestione associata di servizi o funzione, la possibilità per i Comuni di assumere figure dirigenziali in deroga al limite demografico dei 10.000 abitanti.

Negli ultimi anni si sono manifestate difficoltà crescenti a coprire le sedi segretarili della classe iniziale, in particolare nei Comuni periferici (le cd. "aree interne") della provincia di Trento. Ma anche in provincia di Bolzano sono state segnalate criticità a trovare segretari comunali.

Attualmente circa una quarantina di sedi segretarili di quarta classe sono provvisoriamente coperte mediante scavalchi o reggenze temporanee. Ciò determina una situazione di indubbia sofferenza organizzativa nei Comuni interessati ed un sovraccarico di impegni per i segretari comunali coinvolti.

Diversamente dal resto d'Italia, i segretari dei Comuni della regione sono dipendenti comunali fin dagli anni '70 del '900.

La classificazione delle sedi segretarili, le modalità di abilitazione alle funzioni di segretario comunale, i requisiti di accesso alle sedi delle diverse classi e le modalità di copertura delle stesse sono disciplinate con norme regionali.

Per favorire una sollecita copertura delle numerose sedi segretarili vacanti e per rendere maggiormente attrattiva la carriera di segretario comunale, la Regione ha dato avvio ad una serie di modifiche della disciplina ordinamentale: possibilità di scorrimento di graduatorie formate in esito a concorsi per la copertura di altra sede segretarile della medesima classe; riduzione dei requisiti di esperienza professionale maturata per partecipare ai concorsi delle classi superiori a quella iniziale; possibilità di sommare periodi maturati in classi diverse.

Ulteriori modifiche sono state recentemente proposte a partire dalla composizione della commissione di valutazione finale per l'esame di abilitazione alle funzioni di segretario comunale.

Oltre all'attività di semplificazione e "manutenzione" normativa, gli uffici regionali sono costantemente impegnati – in collaborazione con gli uffici provinciali e con i Consorzi dei Comuni – nell'attività consultiva di supporto alle strutture comunali chiamate ad applicare la disciplina ordinamentale regionale (circolari illustrative e risposte a quesiti formulati dalle amministrazioni comunali).

Un supporto diretto ai Comuni viene poi assicurato dalla Regione (in alternativa alla provincia territorialmente competente) in occasione delle procedure di concorso per la copertura delle sedi segretarili mettendo a disposizione – con costi a carico della regione – un funzionario appartenente alla carriera dirigenziale o a qualifica funzionale non inferiore alla nona quale componente della commissione giudicatrice ed un funzionario appartenente a qualifica funzionale non inferiore alla settima che funge da segretario della commissione stessa.

Infine, in occasione delle elezioni per il rinnovo degli organi comunali sono a carico della Regione numerosi aspetti del procedimento elettorale preparatorio, la stampa e fornitura del materiale elettorale (istruzioni per la presentazione delle candidature e delle liste, istruzioni per i seggi, schede, tabelle di

scrutinio, verbali e manifesti vari), oltre alla consueta attività consultiva e di supporto nell'applicazione della disciplina regionale.

b) I principali portatori di interesse

- Enti locali: Comuni [Comunità / Comunità comprensoriali] – Altri enti che “applicano/richiamano” l’ordinamento comunale;
- Amministratori locali;
- Personale dei Comuni;
- Cittadini;
- Minoranze linguistiche;
- Consorzio Comuni Trentini – Consorzio Comuni Provincia di Bolzano;
- Consiglio dei Comuni BZ – Consiglio delle autonomie locali TN;
- Province autonome TN – BZ;
- Commissariato del Governo TN – BZ.

c) Gli indicatori di impatto

- Numero Comuni le cui elezioni vanno deserte per mancanza di candidature;
- Numero Comuni nei quali viene presentata un’unica lista;
- Numero e percentuale Comuni senza segretario;
- Focus particolare su reclutamento personale (n. scorrimenti graduatorie altri enti; n. mobilità e scambi diretti);
- Elettorale e rappresentanza di genere. Partecipazione femminile (n. candidate / % elette). Ruoli di governo (n. sindache; n. assessore).

5. La Regione a sostegno dei cittadini e delle cittadine nella costruzione del loro futuro previdenziale

Ai sensi dell'art. 6 dello Statuto speciale di autonomia, la Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol, nelle materie concernenti la previdenza e le assicurazioni sociali, ha facoltà di emanare norme legislative allo scopo di integrare le disposizioni delle leggi dello Stato.

Tale competenza integrativa è di fatto ora concorrente a seguito delle modifiche apportate al titolo V della parte seconda della Costituzione dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, che ha previsto espressamente, nel novellato art. 117, la previdenza complementare e la previdenza integrativa tra le materie di legislazione concorrente delle Regioni. Ai sensi dell'art. 10 della stessa legge costituzionale n. 3/2001, sino all'adeguamento dei rispettivi statuti, le modifiche si applicano anche alle Regioni a statuto speciale ed alle Province autonome di Trento e di Bolzano per le parti in cui prevedono forme di autonomia più ampie rispetto a quelle già attribuite.

PREVIDENZA INTEGRATIVA:

Con riferimento alle materie di competenza della Regione e, nello specifico, alla previdenza integrativa, si ricorda che la Regione stessa non esercita tale competenza direttamente, ma per il tramite delle due Province autonome, in armonia con l'art. 18 dello Statuto speciale di autonomia, che prevede che la Regione “esercita normalmente le funzioni amministrative delegandole alle Province, ai Comuni e ad altri enti locali o valendosi dei loro uffici”.

Ciò premesso, sin dai primi anni novanta la Regione ha cercato di intervenire soprattutto a favore di cittadini deboli sotto il profilo previdenziale, introducendo in particolare misure a favore delle donne riconoscendo il loro ruolo e l'attività svolta dalle stesse all'interno della famiglia.

Alcune di queste misure, modificate nel corso degli anni, sono ancora vigenti e riguardano in particolare:

- il sostegno della prosecuzione volontaria dei versamenti contributivi a favore delle persone casalinghe (istituito dall'art. 4 della L.R. n. 7/1992) successivamente esteso anche alle persone ultracinquantenni che hanno perso il lavoro;
- l'assicurazione regionale volontaria per la pensione alle persone casalinghe istituita con la L.R. n. 3/1993, successivamente chiusa nel 2004 a causa della sua onerosità per il bilancio regionale. L'assicurazione rimane ora in essere solo per coloro che si erano iscritti prima della suddetta data.

Con la L.R. n. 1/2005 sono stati istituiti poi nuovi significativi interventi a favore delle donne quali:

- un contributo ai fini della costituzione di una pensione complementare per le persone casalinghe (previsto dall'art. 6-bis della L.R. n. 7/1992 introdotto appunto dalla L.R. n. 1/2005);
- un sostegno della previdenza obbligatoria e della previdenza complementare a favore di coloro che si astengono dal lavoro completamente o parzialmente per accudire bambini piccoli (previsto dall'art. 1 della L.R. n. 1/2005);
- un sostegno della previdenza obbligatoria e della previdenza complementare a favore di coloro che si astengono dal lavoro completamente o parzialmente per accudire familiari non autosufficienti (previsto dall'art. 2 della L.R. n. 1/2005).

La finalità di tali interventi è proprio quella di coprire i “buchi contributivi” di coloro che si occupano dell'accudimento dei figli piccoli e della cura dei familiari non autosufficienti che sono per la maggior parte proprio le donne le quali, anche per tale motivo, si trovano ad avere una pensione più bassa rispetto agli uomini o a rinunciare addirittura alla possibilità di maturare il diritto alla pensione stessa. In particolare gli ultimi due interventi sono stati nel tempo sempre più potenziati e semplificati sotto il profilo gestionale al fine di dare maggior impulso all'accesso agli stessi da parte delle persone potenzialmente interessate.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A seguito delle riforme previdenziali attuate dal 1995 in poi la pensione obbligatoria verrà calcolata solo in base ai contributi effettivamente versati dai lavoratori e dalle lavoratrici e pertanto non sarà più in grado di garantire in futuro uno *standard* di vita pari a quello offerto in passato.

A tal proposito, la Regione ha riconosciuto l'importanza di sostenere lo sviluppo sul territorio della previdenza complementare, secondo pilastro pensionistico, capace di offrire a cittadini e cittadine prestazioni pensionistiche aggiuntive rispetto a quelle maturate obbligatoriamente in seguito all'attività lavorativa svolta per garantire a tutti e a tutte la possibilità di un sostentamento decoroso anche nell'età anziana.

Con grande lungimiranza ha quindi posto le basi, con l'emanazione della legge regionale 27 febbraio 1997, n. 3 e succ. mod., per incentivare e sostenere lo sviluppo della previdenza complementare ed in particolare, nella fase iniziale, per sostenere l'avvio di fondi pensione complementare a base territoriale regionale.

Per la promozione e lo sviluppo della previdenza complementare a carattere locale, la Regione si è avvalsa della Società Pensplan Centrum S.p.A., all'uopo costituita con capitale sociale interamente regionale. Al fine di incrementare le sinergie sul territorio e fra le due Province Autonome nell'ambito del Progetto di previdenza complementare regionale la Regione ha poi ceduto l'1% delle azioni di Pensplan Centrum a ciascuna Provincia. Con la cessione le due Province autonome sono entrate a pieno titolo nel Progetto di previdenza complementare regionale arricchendolo di nuove opportunità strategiche che rafforzano la ricaduta delle diverse iniziative sui rispettivi territori.

La Regione, tramite le risorse di Pensplan Centrum, sostiene inoltre i cittadini nella costituzione di una pensione complementare attraverso l'erogazione di apposite misure di intervento che si concretizzano nel sostegno dei versamenti contributivi alla previdenza complementare per i lavoratori in situazioni di difficoltà economica e ha sempre fornito l'assistenza legale gratuita in caso di omissioni contributive da parte del datore di lavoro.

La Regione fornisce inoltre, tramite Pensplan Centrum S.p.A., servizi amministrativi e contabili essenziali in forma gratuita agli aderenti dei fondi pensione convenzionati con Pensplan Centrum ovvero a tutti gli iscritti al Fondo Pensione Laborfonds, al Fondo Pensione Aperto PensPlan Profi, al Fondo Pensione Aperto Plurifonds e al Raiffeisen Fondo Pensione Aperto. La Regione versa una somma onnicomprensiva pari a 13,00 € annui per aderente, per garantire servizi amministrativi e contabili anche agli iscritti dei fondi non convenzionati con Pensplan Centrum.

Con una modifica alla citata L.R. n. 3/1997 attuata nel 2018, infine, la Regione ha posto da ultimo le basi per un importante progetto di educazione finanziaria che rientra ora tra i compiti istituzionali di Pensplan Centrum S.p.A. con l'obiettivo di migliorare le conoscenze finanziarie della popolazione regionale e favorire una cultura previdenziale e del risparmio in regione. Nel 2021, la società ha avviato tale progetto in collaborazione con le due Province Autonome di Bolzano e Trento, la Libera Università di Bolzano e l'Università di Trento.

In una prima fase il progetto si rivolge al mondo della scuola, per ridurre il più possibile le differenze sociali che già esistono tra i giovani in termini di conoscenze finanziarie. A tal fine, Pensplan Centrum S.p.A. ha sviluppato una specifica proposta formativa destinata all'ultimo triennio delle scuole secondarie di lingua tedesca, italiana e ladina dell'Alto Adige e delle scuole secondarie del Trentino, che prevede due sessioni di tre ore per ogni singola classe nell'ambito dei programmi dell'educazione civica. L'obiettivo è quello di aiutare *in primis* le giovani generazioni a orientarsi in un mondo sempre più complesso per gestire correttamente le proprie risorse economiche e progettare in modo responsabile e consapevole il proprio futuro in ambito finanziario, assicurativo e previdenziale.

In una seconda fase, il Progetto di Educazione finanziaria intende rivolgersi anche al mondo delle libere professioni (commercialisti, esperti contabili, consulenti del lavoro e avvocati), che, nell'ambito delle loro attività operative a favore di aziende e privati, possono contribuire in modo determinante a promuovere l'educazione finanziaria e la previdenza complementare fra la popolazione.

a) I principali portatori di interesse

Come sopra detto, considerato che in materia di previdenza integrativa la Regione esercita le proprie funzioni amministrative attraverso le due Province autonome, i principali attori con cui la Regione interagisce, sono, in prima battuta, le Province stesse e gli istituti di patronato.

Per quanto riguarda la previdenza complementare invece, la Regione ha quale unica interlocutrice la società Pensplan Centrum S.p.A..

Sono previsti in ogni caso, per entrambi i settori, organi consultivi della Giunta regionale dei quali fanno parte, a seconda del settore, rappresentanti dei Fondi pensione convenzionati con Pensplan Centrum S.p.A., degli istituti di patronati, delle due Province autonome, delle categorie economiche, delle associazioni dei consumatori, delle organizzazioni sindacali e delle associazioni delle famiglie per entrambi gli ambiti provinciali.

L'obiettivo finale è sempre comunque il benessere del cittadino, al quale la Regione offre, su richiesta, consulenza diretta e informazioni.

Tale finalità verrà perseguita agendo attraverso gli obiettivi strategici che seguono:

PREVIDENZA INTEGRATIVA

I dati pensionistici dell'INPS evidenziano una disparità pensionistica fra uomo e donna.

Riconoscere le differenze di genere nell'occupazione e nella retribuzione, e quindi nei versamenti contributivi, è importante al fine di combattere la povertà delle donne in vecchiaia e promuovere una maggiore equità in materia di pensioni tra uomini e donne, riducendo i gap previdenziali.

Garantire l'autonomia economica della donna, dal punto di vista lavorativo e pensionistico, è un fattore strategico per raggiungere un'effettiva equità fra i generi, con ricadute positive sull'intera società.

Per quanto riguarda il settore della previdenza integrativa pertanto, l'obiettivo principale continua ad essere quello di potenziare gli interventi a favore di coloro cui mancano pochi anni di contribuzione per maturare il diritto a pensione e di coloro che si astengono dall'attività lavorativa, dipendente o autonoma, per accudire figli piccoli o curare familiari non autosufficienti.

Attraverso una campagna informativa mirata, inoltre, si vuole informare il maggior numero di donne sull'opportunità di avere una copertura previdenziale adeguata e promuovere quindi l'accesso ai contributi regionali in materia di previdenza, nonché l'adesione e i versamenti a un fondo di previdenza complementare.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La Regione, consapevole dei mutamenti sociali e demografici in atto, nonché delle recenti riforme che hanno interessato il sistema pensionistico italiano ha sviluppato un progetto di welfare complementare regionale inteso come protezione dei cittadini e della loro famiglia rispetto a possibili rischi attuali e futuri nei diversi momenti del loro ciclo di vita.

La Regione, conferma anche negli anni futuri quindi il suo impegno al fine di valorizzare, attraverso Pensplan Centrum S.p.A., tale progetto come fondamentale investimento di sussidiarietà sociale. La valorizzazione del capitale pubblico della Regione investito nella società sarà sempre più indirizzata al raggiungimento degli obiettivi di *Mission* a questa assegnati e alla protezione dei cittadini più in difficoltà.

Continueranno quindi le campagne informative per sensibilizzare la popolazione sul tema della previdenza complementare e lo sviluppo del progetto di educazione finanziaria che prevede la

formazione in tema previdenziale, al fine di fornire alla popolazione le necessarie conoscenze per effettuare scelte consapevoli per il proprio futuro.

Alla luce dei suddetti obiettivi l'impegno della Regione, anche grazie al progetto di educazione finanziaria finalizzato all'alfabetizzazione finanziaria della popolazione, è certamente in linea con alcuni dei 17 *Sustainable Development Goals* che compongono *L'AGENDA ONU 2030*. In particolare:

Obiettivo 1. Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo

1.3 Implementare a livello nazionale adeguati sistemi di protezione sociale e misure di sicurezza per tutti, compresi i livelli più bassi, ed entro il 2030 raggiungere una notevole copertura delle persone povere e vulnerabile.

Obiettivo 4. Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti

4.7 Garantire entro il 2030 che tutti i discenti acquisiscano la conoscenza e le competenze necessarie a promuovere lo sviluppo sostenibile, anche tramite una educazione volta ad uno sviluppo e uno stile di vita sostenibile, ai diritti umani, alla parità di genere, alla promozione di una cultura pacifica e non violenta, alla cittadinanza globale e alla valorizzazione delle diversità culturali e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.

Obiettivo 5. Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

5.4 Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli *standard* nazionali.

b) Gli indicatori di impatto

- Numero di beneficiari delle provvidenze regionali;
- Numero delle persone che aderiscono alla previdenza complementare;
- Numero delle aderenti donne rispetto al totale delle adesioni;
- Tasso di adesione alla previdenza complementare rispetto alla forza lavoro;
- Ammontare della contribuzione media versata dal lavoratore;
- Numero di soggetti formati grazie al progetto di educazione finanziaria.

Obiettivi	<i>Baseline</i> Numero al 31.12.2021	Risultati attesi Numero al 31.12.2023
Aumentare i beneficiari della L.R. n. 1/2005	2.400 beneficiari	2.640 beneficiari (+10%)
Aumentare le adesioni alla previdenza complementare	213.388 persone di cui donne residenti in regione 49%	234.727 persone (+10%) di cui donne residenti in regione 50% (+1%)
Aumentare tasso di adesione alla previdenza complementare rispetto alla forza lavoro	59,47%	61,67% (+2,2%)
Aumentare la contribuzione media versata sulla posizione individuale dell'aderente	Euro 2.143,11	Euro 2.229,69 (+2% annuo)
Alfabetizzare in tema di educazione finanziaria	960 persone	5.338 persone (+456%)

6. La tutela e la promozione delle minoranze linguistiche regionali

Nella sua ordinaria azione legislativa la Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol è chiamata, per dettato statutario, a tenere in considerazione l'interesse generale costituito dalla 'tutela delle minoranze linguistiche locali' (art. 4), chiaro segnale della rilevanza che la questione dei gruppi definiti dalle lingue ha per la Regione stessa.

In esecuzione al dettato statutario nel corso degli anni sono state inserite in testi di legge regionali norme che tengono conto della tradizionale realtà plurilingue della popolazione.

Con la legge regionale 24 maggio 2018, n. 3 "Norme in materia di tutela e promozione delle minoranze linguistiche [...]" si è inteso definire e disciplinare in un quadro organico le modalità con le quali la Regione contribuisce direttamente alla promozione dei gruppi linguistici minoritari tradizionalmente insediati nel suo territorio, e ciò indipendentemente dal fatto che l'assetto tripolare oggi vigente assegni alle Province autonome la maggior parte dei compiti di governo; la promozione delle lingue minoritarie infatti, così come conferma la giurisprudenza costituzionale, è obiettivo da raggiungersi tramite l'attivo contributo di ogni articolazione istituzionale del territorio, ognuna nelle forme a lei proprie e in armonia con le altre. Su questo sfondo si creano anche i presupposti per un clima istituzionale e sociale favorevole alla diversità culturale in genere e al pluralismo linguistico.

L'intervento normativo regionale si ispira anche a principi che hanno trovato ampio riconoscimento internazionale, in base ai quali "l'apprendimento e l'uso in pubblico o in privato, oralmente o per iscritto" di lingue tradizionalmente parlate su un dato territorio ma prive del rango di lingue ufficiali dello Stato (vedi la Carta per le Lingue regionali o minoritarie, art. 1, lettera a; vedi la Convenzione quadro per la protezione delle minoranze nazionali, art. 10) costituisce per i rispettivi parlanti un diritto rientrante nel sistema generale dei diritti umani (per lo meno a partire dal Patto sui diritti Civili e Politici dell'ONU del 1966, art. 27). Il richiamo alla normativa internazionale è giustificato sia perché essa esprime un comune sentire giuridico, in particolare europeo, sulla questione dei diritti linguistici, e sia perché è di tutta evidenza che l'attuazione degli obblighi da essa derivanti coinvolge ogni livello istituzionale e non solo gli organi statali.

La legge regionale 3/2018 utilizza la dizione 'gruppi linguistici' per designare le comunità dei parlanti le lingue minoritarie tradizionalmente presenti sul territorio regionale. In tal modo essa si riallaccia espressamente all'Accordo Degasperi-Gruber (art. 1), fondamento dell'autonomia speciale della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol. Essa è l'unica fra le Regioni italiane a conoscere questa specifica forma di comunità linguistica connotata dalla volontà di partecipare in quanto tale e con la propria intrinseca dinamicità alla vita pubblica secondo il principio di sussidiarietà.

Il valore pubblico che l'attività della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol può generare consiste nella possibilità di incidere positivamente sulla sopravvivenza e sullo sviluppo delle comunità di minoranza insediate sul suo territorio, in particolare di quelle minori (ladina, mòchena e cimbra) rafforzandone le specifiche identità in termini di caratteristiche etniche, culturali e linguistiche.

a) Il contesto

La legge regionale 3/2018 riconosce alcuni enti come esponentziali e rappresentativi dei gruppi linguistici meno numerosi della provincia di Trento e riconosce la "Lia di Comuns Ladins" quale associazione sovra-regionale che raccoglie i Comuni di insediamento storico del gruppo ladino dolomitico.

Provvede a individuare gli ambiti di intervento nei quali la Regione può esplicare la propria azione a tutela e promozione delle minoranze linguistiche, definendo le modalità attuative: diretta iniziativa della Giunta, collaborazione con altre istituzioni regionali, nazionali ed internazionali, compartecipazione ad iniziative proposte da associazioni ed enti operanti nel territorio regionale.

Gli ambiti di intervento corrispondono sostanzialmente alle aree considerate come le più sensibili per un'efficace promozione linguistica e culturale, integrate in alcuni punti con il richiamo a specificità locali, come è il caso, in riguardo alla lingua ladina, dei legami esistenti fra il gruppo ladino regionale e i tre Comuni storici ladini attualmente non appartenenti alla Regione.

Per quanto attiene agli aspetti esecutivi della legge regionale, gli stessi sono contenuti nel relativo regolamento di esecuzione emanato con DPRReg. 3 ottobre 2018, n. 61.

La richiamata normativa regionale risulta talvolta non sempre chiara e di facile applicazione da parte dei beneficiari dei finanziamenti; allo stesso tempo l'evolversi della normativa statale in materia di contributi pubblici e l'implementazione degli adempimenti correlati sia in sede di concessione che in sede di controllo e liquidazione, comportano la necessità della revisione della normativa regionale e delle procedure applicative in un'ottica di semplificazione e snellimento.

Il principio generale in base al quale la pubblica amministrazione è tenuta a garantire un impiego efficiente ed efficace delle risorse finanziarie disponibili richiede, oltre che un intervento all'interno dell'organizzazione regionale, anche la necessità dello sviluppo di un'azione di coordinamento all'esterno con le altre istituzioni del territorio regionale (*in primis* le due Province autonome) che operano per il perseguimento delle medesime finalità, e ciò al fine di evitare sovrapposizioni di finanziamenti e garantire, per quanto possibile, un'azione uniforme e allineata a sostegno delle minoranze linguistiche regionali.

Vanno inoltre ricercate nuove forme di collaborazione con gli enti espressamente riconosciuti come esponentziali e rappresentativi dei gruppi linguistici al fine di garantire un'azione maggiormente incisiva sui relativi territori di insediamento.

b) I principali portatori di interesse

- soggetti pubblici e privati operanti sul territorio regionale per finalità di tutela e promozione delle minoranze linguistiche;
- cittadini e comunità di minoranza in generale;
- soggetti rappresentativi dei gruppi linguistici individuati dalla L.R. 3/2018;
- Province autonome di Trento e di Bolzano.

c) Gli indicatori di impatto

- tipologia di ambiti della realtà delle comunità di minoranza oggetto di intervento dell'azione regionale;
- numero di iniziative e progetti sviluppati dalle comunità di minoranza;
- ammontare delle risorse effettivamente erogate (percentuale di effettiva liquidazione rispetto alla concessione);
- sviluppo del numero di collaborazioni instaurate dalla Regione sul territorio per l'azione di tutela e promozione delle minoranze;
- grado di coinvolgimento delle giovani generazioni quali presupposto per la salvaguardia, lo sviluppo e il rafforzamento delle specifiche caratteristiche delle comunità di minoranza.

Sottosezione 2.2. Performance

2.2.1. Le Linee guida della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol per la XVI Legislatura e gli obiettivi della dirigenza per l'anno 2023

L'art. 6 del d.l. 9 giugno 2021, n. 80 dispone che all'interno del PIAO siano evidenziati gli obiettivi programmatici e strategici della *performance*, secondo i principi e criteri direttivi definiti dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", stabilendo il necessario collegamento della *performance* individuale con i risultati della *performance* organizzativa.

In forza di quanto previsto dall'art. 74, comma 5, del d.lgs. n. 150/2009, che prevede un'applicazione delle disposizioni del decreto legislativo nei confronti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con le attribuzioni previste dagli statuti e dalle relative norme di attuazione, la Regione ha recepito all'interno dell'ordinamento regionale i soli principi e criteri direttivi in forza dei quali è stato emanato il d.lgs. n. 150/2009, pertanto, nel territorio regionale, non vengono applicate direttamente le disposizioni di detto decreto legislativo.

Con l'obiettivo di adeguare la disciplina regionale ai principi e ai criteri direttivi della riforma statale, introducendo al contempo misure minime di riordino del sistema organizzativo, è stata adottata la legge regionale 17 maggio 2011, n. 4, con cui sono state apportate delle modifiche alla legge regionale 21 luglio 2000, n. 3.

Secondo la disciplina regionale, nell'ottica del principio di distinzione funzionale e quindi di separazione fra indirizzo politico-amministrativo e attività di gestione, la Giunta regionale, organo di direzione politica, provvede alla definizione degli obiettivi, dei programmi, delle priorità e degli indirizzi per l'attività, mentre in capo alla dirigenza rimane la gestione tecnica, finanziaria e amministrativa finalizzata al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Recependo la legge delega n. 15/2009, con la L.R. n. 4/2011 è stato istituito l'Organismo indipendente di valutazione e verifica di cui all'art. 7-*bis* della L.R. n. 3/2000, con il compito di supportare la Giunta nella fissazione dei criteri e delle procedure di valutazione e con funzioni consultive.

La normativa regionale, inoltre, stabilisce i principi generali per il procedimento di valutazione dei dirigenti, degli incaricati delle funzioni dirigenziali e dei direttori d'ufficio, rinviando ad una deliberazione della Giunta l'individuazione dei criteri e della procedura di valutazione.

In attuazione delle sopra citate disposizioni, con la deliberazione della Giunta regionale n. 93 di data 7 maggio 2014 è stato approvato l'attuale sistema di programmazione, valutazione e controllo degli obiettivi e dei risultati della dirigenza della Regione.

Il processo di programmazione dell'Ente fa riferimento ad un duplice livello:

- un primo livello, in cui vengono individuate le linee guida in coerenza con le necessità individuate e le risorse dedicate, nonché con le finalità del mandato istituzionale. A tal proposito, si richiama la deliberazione n. 194 di data 3 settembre 2019, avente ad oggetto: “Linee guida della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol per la XVI Legislatura”;
- un secondo livello, che costituisce la coerente articolazione operativa del primo, mediante la definizione di obiettivi annuali e pluriennali.

Come accennato, le linee guida, approvate con deliberazione n. 194 di 3 settembre 2019 – che si intendono qui interamente richiamate – vengono considerate unitamente agli obiettivi di Valore pubblico sopra specificati. L’amministrazione regionale si impegna, dunque, a valorizzare le spinte di innovazione provenienti dalle strategie di creazione di Valore pubblico, per orientare anche l’attività gestionale dell’Ente.

Con la deliberazione n. 194/2019, sono state individuate n. 4 Linee guida della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol per la XVI Legislatura:

- Linee guida n. 1
 - **Valorizzare il ruolo della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol affinché possa favorire uno sviluppo culturale, economico e sociale dei territori e delle comunità che vi risiedono.**
 - **Valorizzare l’identità culturale delle minoranze linguistiche in una logica di collaborazione e completamento reciproco.**
- Linee guida n. 2
 - **Promuovere, sviluppare, migliorare ed attuare le politiche afferenti le attività principali dell’Ente.**
- Linee guida n. 3
 - **Accrescere i livelli di trasparenza e di integrità.**
- Linee guida n. 4
 - **Migliorare l’efficienza, l’efficacia e l’economicità complessiva delle strutture organizzative, delle società partecipate e dell’attività istituzionale.**

Le linee guida sopra riportate si esprimono negli obiettivi della dirigenza sotto elencati per ciascuna struttura regionale e che potranno essere ulteriormente specificati in sede di approvazione delle schede di *performance*. Sono poi riportate per ciascuna struttura regionale anche le *performance* di settore (mission del servizio).

Alcuni obiettivi della dirigenza sono altresì funzionali al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico di cui alla sezione 2.1.

Obiettivi della dirigenza:

Segretario generale

– **Disegno di legge sulla dirigenza regionale**

In considerazione della modifica del quadro normativo a livello nazionale e delle due Province Autonome della disciplina della dirigenza, si intende modificare la legge sulla dirigenza regionale anche per renderla più funzionale alle esigenze organizzative della Regione.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 4 ed è funzionale al raggiungimento dell'obiettivo di valore pubblico n. 1.

– **Rielaborazione del piano delle azioni positive**

In considerazione del fatto che il Comitato Unico di Garanzia si è ricostituito alla fine del 2022 si intende rielaborare il piano delle azioni positive.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 4 ed è funzionale al raggiungimento dell'obiettivo di valore pubblico n. 1.

– **Progetto di ricerca-intervento finalizzato al miglioramento della qualità del lavoro e dei servizi erogati dalla Regione**

Questo progetto che ha lo scopo di migliorare l'organizzazione e il benessere lavorativo, è iniziato nell'anno 2022 con la trasmissione di un questionario ai dipendenti delle strutture partecipanti. Nel corso dell'anno 2023 verranno elaborati gli interventi conseguenti a questo sondaggio.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 4 ed è funzionale al raggiungimento dell'obiettivo di valore pubblico n. 1.

– **Anticorruzione e trasparenza**

Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste dal piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 3.

Performance di settore 1 - **SUPPORTO ORGANI DI GOVERNO**

Mission del servizio: Garantire la piena funzionalità dell'operato della Giunta regionale.

Risultato atteso: Mettere tutti i membri della Giunta nella condizione di approfondire le proposte di delibera per poter approvarle dopo adeguata preparazione e di garantire la documentazione delle decisioni prese.

Performance di settore 2 - **PERFORMANCE**

Mission del servizio: Migliorare l'efficacia ed efficienza dell'amministrazione regionale tramite un continuo perfezionamento del ciclo degli obiettivi.

Risultato atteso: Rispetto della tempistica e della metodologia nella elaborazione, realizzazione, misurazione e valutazione degli obiettivi e degli indicatori di *performance* delle strutture regionali. Migliorare continuamente il monitoraggio sia dell'attività operativa che degli obiettivi strategici.

Performance di settore 3 - **RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

Mission del servizio: Garantire il reclutamento necessario di personale, in primo luogo per gli uffici giudiziari.

Risultato atteso: Effettuazione e conclusione dei concorsi programmati per l'anno in corso.

Performance di settore 4 - **AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE**

Mission del servizio: Rendere più sistematici e mirati gli interventi formativi del personale.

Risultato atteso: Effettuazione degli interventi formativi programmati per l'anno in corso e monitoraggio della qualità formativa, anche per quanto riguarda l'implementazione nel tempo.

Obiettivi della dirigenza:

Vicesegretaria generale e Dirigente della Ripartizione IV - Risorse strumentali

– **Agenzia Regionale della Giustizia**

Al fine di istituire l'Agenzia Regionale della Giustizia – prevista dall'art. 3 della legge regionale 16 dicembre 2020, n. 5, modificato dall'art. 11, comma 1, lett. a), della legge regionale 1. agosto 2022, n. 5, che ha ampliato le competenze dell'Agenzia ai Giudici di Pace e modificato il modello di *governance* – si intende procedere alla predisposizione dell'atto organizzativo sulla base delle indicazioni che verranno formulate dalla Giunta regionale.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 1 ed è funzionale al raggiungimento dell'obiettivo di valore pubblico n. 2.

– **Realizzazione del polo giudiziario di Bolzano**

Sulla base delle indicazioni formulate della Giunta regionale per l'acquisto di un immobile a Bolzano ove inserire tutti o parte degli uffici giudiziari, nel corso del 2023 si procederà all'indagine di mercato e, all'esito dell'indagine, verrà avviata la procedura presso il comitato tecnico amministrativo per la valutazione della congruità dell'offerta.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 2 ed è funzionale al raggiungimento dell'obiettivo di valore pubblico n. 2.

– **Gestione digitale delle richieste provenienti dagli uffici giudiziari**

Al fine di snellire le procedure e renderle maggiormente trasparenti, il processo di gestione delle richieste provenienti dagli uffici giudiziari riguardanti interventi manutentivi e approvvigionamenti sarà gestito in via informatizzata attraverso l'utilizzo di un apposito applicativo, che garantisce un più efficace presidio delle richieste nonché la possibilità di monitoraggio da parte degli uffici giudiziari richiedenti.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 4 ed è funzionale al raggiungimento dell'obiettivo di valore pubblico n. 2.

– **Anticorruzione e trasparenza**

Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste dal piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 3.

*Performance di settore 1 - **FORNITURA MATERIALE***

Mission del servizio: Rispondere tempestivamente alle richieste di fornitura di materiale per il funzionamento degli uffici (cancelleria, materiali di consumo,...).

Risultato atteso: Garantire il buon funzionamento degli uffici regionali (sede, uffici dei Giudici di Pace, Uffici giudiziari) fornendo i servizi ed il materiale necessario.

*Performance di settore 2 - **INTERVENTI DI MANUTENZIONE***

Mission del servizio: Acquisire e rispondere tempestivamente alle richieste di interventi manutentivi eseguibili in regime di amministrazione diretta.

Risultato atteso: soddisfare immediatamente le richieste urgenti e quelle di minuta manutenzione.

*Performance di settore 3 - **ASSISTENZA TECNICO INFORMATICA***

Mission del servizio: Soddisfare le richieste di assistenza tecnico informatica provenienti dai dipendenti regionali delle sedi di Trento e Bolzano e degli uffici dei Giudici di Pace.

Risultato atteso: Garantire la continuità ed efficienza del lavoro ai colleghi sia che operano da remoto che in presenza.

*Performance di settore 4 - **INVENTARIO BENI MOBILI***

Mission del servizio: Inserire nel software di gestione i dati dei beni mobili acquistati dall'Ufficio appalti, contratti ed economato e fornire al direttore dell'esecuzione le etichette da apporre sui beni medesimi.

Risultato atteso: Contribuire a minimizzare i tempi di liquidazione delle fatture di acquisto dei beni mobili nel rispetto dei termini di pagamento previsti.

Obiettivi della dirigenza:

Dirigente della Ripartizione I - Risorse finanziarie

– **Liberare risorse finanziarie non utilizzate o non più utilizzabili per destinarle ad altri interventi**

Le entrate regionali hanno finora consentito di dare ampia copertura agli interventi in cui si sono declinate le politiche di spesa regionali, grazie ad una sostanziale stabilità delle entrate tributarie e ad entrate di natura straordinaria.

Tali risorse straordinarie sono ora pressoché esaurite e, nel contempo, si è assistito negli anni ad un significativo aumento delle voci di spesa del bilancio regionale.

Ciò ha irrigidito sensibilmente il bilancio regionale e pertanto risulta ora sempre più necessario garantire un controllo del medesimo.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 4.

– **Istituzionalizzazione della collaborazione con EURAC in ambito terminologico**

L'attività di concertazione e uniformazione terminologica a livello provinciale un tempo svolta dall'apposita Commissione terminologica è ora demandata a un gruppo di lavoro formato da rappresentanti di EURAC e dell'Ufficio Questioni linguistiche della Provincia Autonoma di Bolzano nell'ambito del progetto ConsTerm. Il coinvolgimento dell'Ufficio traduzioni e relazioni linguistiche della Regione risulterebbe oltremodo opportuno, considerando le specifiche competenze dell'ente Regione e la normativa bilingue da questa emanata nei vari campi, per valorizzare l'attività di traduzione svolta e metterne i risultati a disposizione di tutti i potenziali interessati (la terminologia elaborata confluirebbe infatti nella banca dati terminologica pubblica BISTRO gestita da EURAC). A tal fine è necessario chiarire preliminarmente le modalità di collaborazione e l'impegno richiesto.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 1 ed è funzionale al raggiungimento dell'obiettivo di valore pubblico n. 3 e 6.

– **Anticorruzione e trasparenza**

Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste dal piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 3.

Performance di settore 1 - **MONITORAGGIO DI BILANCIO**

Mission del servizio: Anche in considerazione della persistente incertezza in ordine all'andamento economico, monitoraggio mensile delle entrate di natura tributaria, mediante compilazione di un prospetto mensile riassuntivo di tutti i gettiti introitati, al fine di garantire un costante controllo dell'andamento delle entrate e di salvaguardare gli equilibri di bilancio.

Risultato atteso: Attendibilità e congruità delle previsioni di bilancio.

Performance di settore 2 - **GESTIONE RESIDUI BILANCIO**

Mission del servizio: Controllo della gestione dei residui, verificando trimestralmente importi e percentuali di riscossione/pagamento dei residui attivi e passivi.

Risultato atteso: Tempestività nello smaltimento dei residui passivi.

Performance di settore 3 - **CONTABILITA'**

Mission del servizio: Verifica dei tempi di emissione dei mandati di pagamento dall'apposizione del visto di regolarità contabile.

Risultato atteso: Emissione del mandato di pagamento entro 5 giorni dall'apposizione del visto di regolarità contabile.

Performance di settore 4 - **TEMPI DEI PAGAMENTI**

Mission del servizio: Monitoraggio ed analisi dei tempi di pagamento delle fatture.

Risultato atteso: Fornire regolarmente alle strutture regionali indicazioni in merito ai tempi medi di pagamento, con particolare riferimento a tipologia e importo delle fatture eventualmente pagate oltre i termini.

Obiettivi della dirigenza:

Dirigente della Ripartizione II - Enti locali, previdenza e competenze ordinamentali

– **Revisione disciplina dirigenza comunale.**

Valutazione dell'opportunità di predisporre una proposta normativa regionale in materia di dirigenza comunale (Capo II del Titolo III del CEL) che tenga conto dei principi (qualifica dirigenziale; ruolo unico della dirigenza articolato su due fasce; requisiti e modalità per l'accesso alla qualifica dirigenziale; affidamento degli incarichi) introdotti dalla nuova riforma della dirigenza della Provincia autonoma di Bolzano (l.p. BZ n. 6/2022) anche eventualmente nella prospettiva di agevolare i passaggi nell'ambito del medesimo intercomparto provincia-enti locali.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 2 ed è funzionale al raggiungimento dell'obiettivo di valore pubblico n. 4.

– **Nuovo DPReg. sulla riqualificazione delle sedi segretarili comunali.**

Attività di studio ed implementazione dei nuovi criteri e parametri finanziari, statistici ed econometrici per garantire una corretta valutazione delle istanze di riqualificazione delle sedi segretarili comunali.

Predisposizione di un nuovo DPReg. da emanarsi su conforme deliberazione della Giunta regionale ai sensi dell'art. 142, comma 3 del CEL.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 2 ed è funzionale al raggiungimento dell'obiettivo di valore pubblico n. 4.

– **Anticorruzione e trasparenza**

Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste dal piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 3.

Performance di settore 1 - CONCESSIONE DEI CONTRIBUTI ALLE FUSIONI DI COMUNI

Mission del servizio: La concessione dei contributi alle fusioni di Comuni avviene sulla base della disciplina recata dall'art. 19 della legge regionale 3 maggio 2018, n. 2 (Codice degli enti locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige) e dei criteri fissati con deliberazione della Giunta regionale.

Risultato atteso: L'attività si realizza con l'adozione della deliberazione della Giunta regionale di concessione del contributo (a seguito dell'attività istruttoria effettuata sui bilanci e sui conti dei bilanci dei Comuni) e con l'adozione del

decreto di liquidazione del contributo stesso. La tempestività del servizio costituisce un valore rilevante, posto che le amministrazioni comunali necessitano di disporre in tempi certi di risorse finanziarie spesso essenziali per l'erogazione di servizi o la realizzazione di interventi in conto capitale.

Performance di settore 2 - PUBBLICAZIONE DEGLI ATTI SUL BUR

Mission del servizio: Tra i compiti dell'amministrazione regionale rientra la gestione del Bollettino ufficiale della Regione che è lo strumento attraverso il quale si realizza la pubblicità legale degli atti.

Risultato atteso: L'attività si realizza provvedendo a pubblicare sul Bur gli atti per i quali sia previsto da una fonte normativa l'obbligo di pubblicazione (leggi regolamenti....) o quando la pubblicazione sia d'interesse per la generalità dei cittadini. La pubblicazione sul BUR non consiste nella semplice riproduzione di un atto trasmesso da terzi ma implica una valutazione preliminare sul contenuto dell'atto, sull'obbligo di pubblicazione, sul rispetto della normativa in materia di *privacy*.

Performance di settore 3 - ATTIVITÀ DI CONSULENZA A FAVORE DELLE AMMINISTRAZIONI LOCALI, DELLE APSP E DELLE PROVINCE AUTONOME

Mission del servizio: In base allo Statuto di autonomia, la Regione ha competenza legislativa esclusiva in materia di ordinamento degli enti locali (art. 4), competenza legislativa concorrente in materia di ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (APSP - art.5) e competenza integrativa nelle materie concernenti la previdenza e le assicurazioni sociali (art. 6). Negli anni sono state approvate molte leggi regionali nei suddetti settori.

Risultato atteso: La Regione, proprio per supportare gli enti coinvolti nell'applicazione della disciplina regionale, svolge un'importante attività di consulenza, che si realizza mediante la risposta sia a quesiti scritti che a quesiti telefonici. Tale attività richiede frequentemente complesse ricerche giurisprudenziali e dottrinali.

Performance di settore 4 - ATTIVITÀ DI CONSULENZA A FAVORE DELLE PROVINCE AUTONOME E DEI CITTADINI.

Mission del servizio: In base allo Statuto di autonomia, la Regione ha competenza legislativa integrativa nelle materie concernenti la previdenza e le assicurazioni sociali (art. 6). Negli anni sono state approvate molte leggi regionali nei suddetti settori.

Risultato atteso: La Regione, per supportare gli enti coinvolti nell'applicazione della disciplina regionale e per rispondere alle richieste di chiarimento dei cittadini sulle misure di sostegno per gli stessi previsti nel settore della previdenza integrativa e complementare, svolge un'importante attività di consulenza, che si realizza mediante la risposta sia a quesiti scritti che a quesiti telefonici.

Obiettivi della dirigenza:

Dirigente della Ripartizione III - Minoranze linguistiche, integrazione europea e Giudici di Pace

- **Coordinamento con le Province autonome per l'attuazione di interventi di tutela e promozione delle minoranze linguistiche cimbra, mòchena e ladina, di promozione dell'integrazione europea e di sostegno alle attività di particolare interesse regionale**

Individuazione di misure, prassi amministrative e criteri condivisi con le Province autonome per un'azione uniforme di realizzazione degli interventi economici posti in essere dalla Regione ai sensi del DPGR 23 giugno 1997, n. 8/L e della legge regionale 24 maggio 2018, n. 3.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 1 ed è funzionale al raggiungimento dell'obiettivo di valore pubblico n. 3 e 6.

- **Revisione della normativa regionale in materia di iniziative per la promozione dell'integrazione europea**

Elaborazione di un regolamento regionale di esecuzione della legge regionale 2 maggio 1988, n. 10 (Iniziativa per la promozione dell'integrazione europea) relativo alla concessione di finanziamenti diretti da parte della Regione.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 3.

- **Recepimento della riforma della magistratura onoraria**

In attuazione della legge delega 28 aprile 2016, n. 57, lo Stato ha introdotto modifiche alla disciplina della magistratura onoraria, che sono state emanate con decreti legislativi n. 92/2016 e n. 116/2017. Alla luce delle competenze statutarie, l'art. 6 del decreto legislativo 16 marzo 1992, n. 267 ha introdotto particolari disposizioni in materia di Giudici di Pace nel territorio del Trentino-Alto Adige/Südtirol.

Promuovere l'emanazione di una specifica norma di attuazione statutaria, anche mediante il supporto ai competenti uffici statali, che vada ad adeguare il quadro legislativo risalente al 1992 alla luce della novella del 2016;

Predisposizione delle modifiche della legislazione regionale conseguenti alla norma di attuazione in corso di emanazione.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 2.

– **Anticorruzione e trasparenza**

Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste dal piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Il presente obiettivo è coerente con la linea guida n. 3.

Performance di settore 1 - **UFFICIO GIUDICE DI PACE E GIUSTIZIA RIPARATIVA**

Mission del servizio: Relativamente agli uffici del giudice di pace occorre assicurare agli uffici la dotazione di personale necessaria al loro funzionamento. L'assegnazione del personale amministrativo è gestita dall'ufficio gestione giuridica del personale su parere dell'ufficio Giudice di pace e giustizia riparativa. Per una gestione trasparente si ritiene che una stesura del flusso delle comunicazioni circa i pareri potrebbe servire ad una maggiore efficienza in termini di programmazione e tempestività.

Risultato atteso: Una stesura del flusso di comunicazioni necessario e concordato per evadere le varie richieste del personale amministrativo assegnato.

Performance di settore 2 - **CONTRIBUTI**

Mission del servizio: Nell'ambito della liquidazione dei contributi concessi a soggetti richiedenti che operano nel territorio della Regione è sorta l'esigenza di avere un monitoraggio continuo degli atti di revoca dei contributi in quanto possono costituire un indicatore per verificare l'efficacia e chiarezza delle informazioni e moduli forniti dall'amministrazione.

Risultato atteso: Introduzione di una procedura di monitoraggio del numero delle revoche legate a difficoltà dei richiedenti a fornire la documentazione necessaria.

Performance di settore 3 - **SPESE PER INVESTIMENTI**

Mission del servizio: Per quanto riguarda i finanziamenti di spese per investimenti nel settore dei contributi le domande sono ammesse senza scadenza di un termine. Onde poter programmare gli interventi con maggior bilanciamento delle singole richieste sia da parte di enti pubblici sia da parte di privati sarebbe utile redigere un prospetto riepilogativo triennale e riassuntivo.

Risultato atteso: Introduzione di un sistema di monitoraggio triennale dei contributi di investimento.

Sottosezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1. Introduzione

La presente sottosezione costituisce lo strumento di natura programmatica con cui ogni amministrazione individua le caratteristiche del contesto esterno e interno e il grado di esposizione al rischio di corruzione, definendo le misure volte a prevenire tale rischio. All'interno della presente sottosezione sono inoltre definite le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), nominato con deliberazione della Giunta regionale n. 205 del 23 dicembre 2020, a far data dal 1° gennaio 2021, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024 per la Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol è stato approvato con deliberazione n. 37 di data 16 marzo 2022. L'amministrazione regionale, nella consapevolezza dell'introduzione del nuovo strumento programmatico del PIAO previsto dall'art. 6 del d.l. 80/2021, in sede di approvazione del citato PTPCT, ha previsto che lo stesso fosse un atto di transizione verso il PIAO. Il PTPCT 2022-2024 della Regione, pertanto, ha tenuto conto, laddove possibile, dell'introduzione del PIAO a livello normativo, nonché del Vademecum di ANAC, approvato dal Consiglio dell'Autorità il 2 febbraio 2022, con cui ANAC ha dettato delle indicazioni, in ottica di semplificazione, funzionali alla redazione del Piano anticorruzione e della corrispondente sezione del PIAO.

Nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta regionale di data 29 giugno 2022, n. 128, sono state confermate le misure in materia di anticorruzione e trasparenza adottate con il PTPCT 2022-2024 e il relativo monitoraggio.

La redazione della presente sottosezione tiene conto dell'attività svolta nell'anno 2022 in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza e degli obiettivi strategici previsti all'interno del Piano triennale 2022-2024.

In sede di applicazione delle misure previste nella presente sottosezione del PIAO, i referenti del RPCT, i responsabili delle strutture e tutti i soggetti che operano all'interno dell'Ente e sono coinvolti nel processo di gestione del rischio collaboreranno ad individuare le eventuali ulteriori misure in materia di anticorruzione e trasparenza.

2.3.2. Il processo di elaborazione della sottosezione 2.3. del PIAO

Il processo di elaborazione della presente sottosezione del PIAO si è configurato come un percorso partecipato e strutturato.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza ha promosso e coordinato le attività seguenti:

- 1) ha verificato con i propri Referenti l'efficace attuazione del PTPC 2022-2024 e delle misure del PIAO 2022-2024, attraverso la Conferenza dei dirigenti che si tiene mensilmente e le schede di monitoraggio previste entro le scadenze del 30 aprile e del 31 ottobre di ogni anno;
- 2) ha elaborato, in sinergia con i Referenti, gli obiettivi strategici e gli indirizzi per la predisposizione della presente sottosezione che sono stati discussi e condivisi dalla Giunta regionale nella seduta di data 11 gennaio 2023;
- 3) ha promosso una consultazione preventiva per l'aggiornamento del PTPCT e del PIAO aperta a tutti gli *stakeholders*, attraverso un avviso pubblicato sulla *home page* del sito internet istituzionale con il relativo modulo da compilare. Si segnala, al riguardo, che non è pervenuta alcuna osservazione da parte degli *stakeholders*;
- 4) ha comunicato gli obiettivi strategici del nuovo PTPCT, come individuati dalla Giunta regionale e riportati nel paragrafo successivo, alle/ai dirigenti e alle Organizzazioni sindacali chiedendo di formulare osservazioni e proposte. I dirigenti e le Organizzazioni sindacali non hanno fatto osservazioni in merito al contenuto;
- 5) sottopone alla Giunta regionale il testo definitivo della presente sottosezione del PIAO riferito al periodo 2023-2025 per l'approvazione con atto deliberativo del PIAO stesso nella sua interezza.

2.3.3. Obiettivi strategici

La Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol ritiene fondamentale che le proprie attività istituzionali vengano svolte con trasparenza, integrità, onestà nonché nel rispetto dell'ordinamento vigente.

La presente sottosezione costituisce pertanto la parte programmatica del PIAO volta ad assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione e repressione della corruzione e per l'attuazione della trasparenza.

L'adozione del presente atto non deve considerarsi l'attività conclusiva di un procedimento, bensì un processo ciclico con il quale vengono, costantemente, affinati gli strumenti di prevenzione della corruzione e attuazione della trasparenza.

Il concetto di corruzione rilevante ai fini delle misure anticorruzione è un concetto ampio e, come definito dal Piano Nazionale Anticorruzione, esso è "comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di

ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo".

Le strategie di prevenzione adottate dalla Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol perseguono i seguenti obiettivi:

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

Oltre alle misure generali, si intendono adottare per l'anno 2023 le misure di prevenzione che discendono dall'implementazione dei seguenti ulteriori obiettivi strategici:

a) Aggiornamento, tramite piattaforma informatica, della mappatura dei processi per la loro gestione informatizzata e l'analisi dei rischi corruttivi

Con decreto della dirigente della Ripartizione IV n. 441/2022, è stata acquisita la piattaforma informatica anticorruzione per l'aggiornamento della mappatura dei processi dell'ente e l'analisi dei rischi corruttivi della Regione.

L'acquisizione della piattaforma anticorruzione, prevista come obiettivo strategico nella precedente pianificazione in materia di anticorruzione, si è resa opportuna anche alla luce del Vademecum di ANAC, approvato dal Consiglio dell'Autorità il 2 febbraio 2022, in cui è evidenziato che l'incremento del grado di automazione e digitalizzazione di molti processi ha consentito di aumentare l'efficacia, l'efficienza dei processi amministrativi e il coordinamento delle attività di monitoraggio con il sistema dei controlli interni, nonché di soddisfare esigenze di semplificazione. Nello stesso documento l'Autorità nazionale anticorruzione ha infatti auspicato una sempre maggiore diffusione della digitalizzazione e della dematerializzazione dei processi.

Negli ultimi mesi dell'anno 2022, gli uffici della ripartizione I e II hanno concluso la prima fase di aggiornamento della mappatura dei processi di competenza, in collaborazione con i funzionari a supporto del RPCT.

Nel corso del 2023 l'amministrazione regionale avvierà l'aggiornamento della mappatura dei processi delle Ripartizioni III e IV, nonché della Segreteria generale.

Il complesso lavoro di aggiornamento della mappatura dei processi richiede l'impegno di tutti gli uffici regionali, oltre che dei funzionari a supporto del RPCT che sovrintendono le attività e supportano nell'inserimento dei dati all'interno della piattaforma e nell'individuazione delle misure che diminuiscono i rischi corruttivi.

L'attività di mappatura dei processi non rappresenta il mero adempimento di un obbligo normativo, ma costituisce un'importante occasione di confronto e di diffusione di buone pratiche tra gli uffici regionali, oltre che un momento di verifica delle attività da parte del RPCT e dei suoi referenti. Dall'analisi dei processi dell'ente (alcuni dei quali hanno natura trasversale) si ritiene possano emergere le eventuali problematiche nella gestione dei singoli procedimenti con cui si esplica l'agire amministrativo. Gli eventuali elementi critici dei processi possono così essere gestiti in collaborazione con il RPCT, che supporta efficacemente e a più livelli l'amministrazione.

b) Formazione in materia di trasparenza alla luce delle indicazioni del PNA 2022-2024

L'amministrazione regionale considera di rilevanza centrale la formazione dei dipendenti regionali in materia di trasparenza. Nel corso del 2022, i funzionari di supporto al RPCT hanno organizzato un percorso formativo in cui si è avuto modo di approfondire la disciplina dell'accesso agli atti e l'importanza delle disposizioni in materia di accesso civico semplice e generalizzato della legge regionale n. 10/2014. Si è sottolineata la centralità della disciplina in materia di accesso sia in relazione alla trasparenza, sia anche in una prospettiva costituzionalmente orientata al perseguimento del buon andamento dell'azione amministrativa mediante il controllo da parte dei cittadini. Durante il corso sono state inoltre analizzate alcune disposizioni di particolare rilevanza della legge regionale n. 10/2014, fornendo un approccio pratico, mediante lo studio dei principali obblighi di pubblicazione delle sezioni di Amministrazione trasparente: in particolare, si è analizzata la disciplina dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo, degli incarichi di collaborazione e consulenza, degli incarichi dirigenziali, degli incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti, dei bandi di concorso, delle sovvenzioni, contributi e sussidi e degli appalti pubblici.

Anche per l'annualità 2023, si ritiene necessario progettare un corso di formazione in materia di trasparenza, che, oltre a soffermarsi sugli ambiti che non sono stati oggetto di esame nel precedente corso, fornisca alle strutture regionali un supporto per l'applicazione degli obblighi di trasparenza, come declinati nel PNA 2022-2024, il cui iter di approvazione dovrebbe prossimamente giungere a definitivo completamento.

c) Avvio di percorsi comuni alle strutture regionali per l'affermazione di una “visione integrata dell'organizzazione” tramite la quale rafforzare l'integrazione delle misure anticorruzione con gli altri strumenti di programmazione dell'amministrazione regionale

In sede di prima adozione del PIAO, l'amministrazione regionale ha fronteggiato la difficoltà – comune alle altre amministrazioni – di unificare in un unico strumento diversi piani adottati sulla base di differenti contesti normativi di riferimento.

Perseguendo l'obiettivo di rendere sempre più integrate e omogeneizzate le diverse sezioni del PIAO, nel successivo triennio, si ritiene fondamentale la prosecuzione, nonché il rafforzamento, del

lavoro sinergico tra le strutture regionali, al fine di creare il contesto perché il PIAO possa affermarsi come strumento “per riforme” dell’azione e dell’organizzazione amministrativa (come del resto auspicato dal Consiglio di Stato nel parere del 26 maggio 2022 n. 902, in cui viene rinnovata la raccomandazione “per un approccio graduale all’innovazione rappresentata dall’introduzione del Piao, nella consapevolezza dei “costi” e dei “tempi” necessari alla costruzione di ambienti e di sistemi capaci di riconoscerlo”).

Essendo la trasformazione determinata dall’introduzione del PIAO necessariamente graduale, l’amministrazione regionale è consapevole dell’importanza del necessario coinvolgimento di tutte le strutture regionali che, in relazione alle attività di competenza, sono chiamate alla programmazione delle misure anticorruptive in funzione dell’incremento del valore pubblico individuato dall’ente.

Favorendo la realizzazione di un contesto in cui si percepisce, a diversi livelli, l’innovazione del nuovo strumento programmatico, la disciplina dell’anticorruzione e della trasparenza può così costituire uno strumento che favorisce il cambiamento e permette di affrontare le nuove prospettive del PIAO, garantendo un contesto di legalità e di trasparenza dell’azione amministrativa.

Sotto questo profilo, si richiama e si valorizza anche nel presente piano l’obiettivo strategico previsto al par. 2.1) del PTPCT 2022-2024.

2.3.4. Soggetti e ruoli nella strategia di prevenzione della corruzione

Il sistema regionale di prevenzione della corruzione si basa sull’azione sinergica di una pluralità di attori, con ruoli, responsabilità e competenze differenti.

- a) L’organo di indirizzo politico**, che ha il compito di: definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del Piano; nominare il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, (PTPCT) nonché adottare tutti gli atti di indirizzo strategico di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione
- b) Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza** svolge i compiti indicati dalla legge n. 190 del 2012 e successive modificazioni, dal decreto legislativo n. 33 del 2013 e successive modificazioni, dal decreto legislativo n. 39 del 2013 e successive modificazioni.
- c) I Referenti e le Referenti per la prevenzione della corruzione** sono stati individuati nelle figure dei dirigenti delle strutture amministrative, previste dal Regolamento approvato con D.PReg. 7 dicembre 2022, n. 27, previa deliberazione della Giunta regionale n. 200, come segue:

- Segretario generale – Segreteria generale;
- Vicesegretaria generale e Dirigente della Ripartizione IV – Risorse strumentali;
- Dirigente della Ripartizione I – Risorse finanziarie;
- Dirigente della Ripartizione III – Minoranze linguistiche, integrazione europea e Giudici di Pace.

I Referenti coadiuvano il RPCT nell'implementazione delle misure anticorruzione, monitorano le attività esposte al rischio di corruzione, adottano i provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi e sono corresponsabili nella promozione e adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione. Nel dettaglio i referenti sono chiamati a:

- informare tempestivamente il RPCT di ogni evento che necessiti di interventi aggiuntivi o correttivi rispetto alle misure prefigurate nel Piano;
- collaborare con il RPCT nell'attività di mappatura dei processi, nell'analisi e valutazione del rischio e nella individuazione di misure di contrasto;
- concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, controllandone il rispetto da parte dei dipendenti della struttura e dell'ufficio cui sono preposti;
- fornire al RPCT gli elementi informativi relativamente agli esiti delle verifiche e dei monitoraggi semestrali da effettuare, secondo le modalità dagli stessi concordate con il RPCT. La scheda deve essere trasmessa dai Referenti al RPCT entro il 30 aprile ed entro il 31 ottobre di ogni anno così da permettere al RPCT di elaborare la relazione entro il termine stabilito dall'ANAC;
- verificare, in sede di predisposizione di atti di conferimento di incarichi amministrativi e/o nomine in organi, di norma, prima che il procedimento di conferimento dell'incarico si perfezioni, le dichiarazioni rese dagli interessati circa l'insussistenza di cause di inconferibilità e/o incompatibilità da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dai curriculum vitae e dai fatti notori eventualmente acquisiti;
- collaborare con il RPCT in ordine all'applicazione della misura di prevenzione della corruzione relativa alla "rotazione del personale" esplicitamente prevista dalla legge n. 190 del 2012 e successive modificazioni; più in particolare collaborare con il RPCT nell'individuazione dei criteri alla base della rotazione del personale quando la stessa non è determinata da una riorganizzazione dell'Ente.

d) Altri soggetti

Gli altri soggetti interni della strategia di prevenzione del rischio di corruzione, che operano in funzione dell'adozione, dell'attuazione, della modificazione e, infine, della revisione del Sistema di gestione del rischio di corruzione, sono:

- **Il Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette.** Con deliberazione del 23 dicembre 2020, n. 203, il Gestore delle segnalazioni antiriciclaggio ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 231/2007 è individuato nell'attuale dirigente della Ripartizione I – Risorse finanziarie.

- Il **RASA**. Con deliberazione del 24 gennaio 2018, n. 6, il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione appaltante (RASA) è individuato nella figura del Direttore dell'Ufficio appalti, contratti patrimonio ed economato (ora Ufficio appalti, contratti ed economato) della Ripartizione IV – Risorse strumentali.

e) I Direttori e le direttrici d'Ufficio, per il settore di rispettiva competenza, sono chiamati a:

- partecipare al processo di gestione del rischio;
- proporre le misure di prevenzione;
- assicurare l'osservanza del Codice di comportamento e verificarne le ipotesi di violazione;
- adottare le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la rotazione del personale e osservare le misure contenute nel PTPC;
- collaborare attivamente con i Referenti e le Referenti, al fine di assicurare la corretta attuazione del presente PTPC e della normativa in materia di prevenzione della corruzione.

f) I dipendenti e le dipendenti sono chiamati a:

- partecipare al processo di gestione del rischio;
- osservare le misure contenute nel PTPC/sottosezione 2.3 del PIAO e le disposizioni contenute nel Codice di comportamento regionale;
- segnalare le situazioni di illecito nelle modalità stabilite dalla legge e dalle procedure interne;
- comunicare le situazioni di conflitto di interessi.

g) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione devono osservare le misure contenute nel PTPC/sottosezione 2.3 del PIAO, conformando il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e segnalando, altresì, le situazioni di illecito.

2.3.5. Contesto interno e Mappatura dei processi

L'analisi del contesto ha la funzione di individuare le criticità che, in ragione della natura e della peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi.

Come accennato nel paragrafo 2.3.3. "Obiettivi strategici", la Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol ha avviato l'aggiornamento della mappatura dei processi dell'Ente per l'analisi del contesto interno della Regione, mediante piattaforma informatica. Le ripartizioni che hanno effettuato la prima ricognizione di aggiornamento della mappatura dei processi sono state la I e la II e i relativi uffici. Nel corso del 2023, anche le rimanenti strutture regionali saranno coinvolte nell'attività di mappatura.

L'analisi dei rischi dell'Ente non ha carattere statico ma sarà comunque soggetta a revisione ed aggiornamento periodico anche per le ripartizione che sono già state coinvolte nell'aggiornamento. L'amministrazione regionale ritiene infatti che la mappatura costituisca un importante strumento per

combattere tutti i possibili fenomeni di *maladministration* (anche se non necessariamente correlati all'emersione di eventi corruttivi strettamente intesi): di conseguenza la mappatura viene percepita come un'occasione per conoscere meglio l'Ente, rendere più efficienti i processi e i procedimenti amministrativi, migliorando l'organizzazione degli uffici e rispondendo alle nuove prospettive della PA rivolte alla creazione di Valore pubblico.

Fino alla redazione dell'aggiornamento della mappatura dei processi per le rimanenti ripartizioni rimangono valide, per quanto compatibili con il nuovo assetto organizzativo, le indicazioni e analisi di rischio contenute nella mappatura dei processi e dei procedimenti, i cui prospetti sono allegati al PTPCT 2018-2020 e nella mappatura dei procedimenti e dei processi dell'Ufficio pianificazione e supporto per l'attuazione della delega della giustizia della Ripartizione I (ora Ufficio per l'attuazione della delega della giustizia della Segreteria generale), i cui prospetti sono allegati al PTPCT 2019-2021.

L'analisi del contesto interno tramite la piattaforma informatica in uso è condotta attraverso la Mappatura dei processi che include i dati relativi a: Funzioni istituzionali – Macroprocessi – Processi.

Macroprocessi. Per macroprocesso si intende l'aggregazione o l'insieme di una pluralità di processi aventi in comune, tra di loro, missione e programma. La mappatura dei macroprocessi è prodromica alla corretta e sistematica mappatura dei processi, e contribuisce al miglioramento continuo dell'organizzazione e della gestione operativa. Il BOX di seguito riportato illustra la Matrice utilizzata dall'Ente per identificare, descrivere e rappresentare i macro processi. I macro processi sono inclusi nell'allegato "Macroprocessi" (allegato n. 5), a cui si rinvia.

Funzioni istituzionali	Macro processo	Processo	Area di rischio	Ufficio
---------------------------	-------------------	----------	--------------------	---------

Processi. L'analisi gestionale viene condotta attraverso la mappatura dei processi, tenendo presente che il concetto di processo è diverso da quello di procedimento amministrativo, fermo restando che i due concetti non sono tra loro incompatibili e che la rilevazione dei procedimenti amministrativi è sicuramente un buon punto di partenza per l'identificazione dei processi organizzativi. La mappatura dei processi è un modo razionale di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente per fini diversi. In questa sede, la mappatura assume carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Le fasi della mappatura dei processi sono:

- l'identificazione dei processi (Elenco dei processi), che consiste nell'elenco dei processi svolti dall'organizzazione, aggregato nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi;

- la descrizione dei processi (Fasi/Azioni) con la finalità di sintetizzare e rendere intellegibili le informazioni raccolte per ciascun processo, permettendo, nei casi più complessi, la descrizione del flusso e delle interrelazioni tra le varie attività. A tal fine è necessaria l'individuazione delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono;
- la rappresentazione dei processi (in forma tabellare su fogli di lavoro *excel*).

Il BOX di seguito riportato illustra la Matrice utilizzata dall'Ente per identificare, descrivere e rappresentare i processi. Tale Matrice include anche i dati della valutazione e del trattamento del rischio. I processi, con i predetti dati, sono inclusi nell'allegato "Contesto interno gestionale – Mappatura dei processi con relative evidenze – Valutazione e trattamento dei rischi" (allegato n. 6), a cui si rinvia.

Responsabile:				
Processo numero:				
Input:				
Output:				
Informazioni principali sul processo:				
Area di rischio:				
Tempi di svolgimento del processo e delle sue attività:				
Mappatura processo fase, azioni e esecutori	Descrizione comportamento a rischio	Categoria evento rischioso	Misure generali Misure specifiche	Programmazione
Valutazione intero processo:				
Indicatori livello di rischio:				
Livello di interesse "esterno":				
Grado di discrezionalità:				
Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività:				
Grado di attuazione delle misure di trattamento:				
Presenza di criticità:				
Tipologia processo (indicatore non utilizzabile per la valutazione delle singole fasi):				
Unità organizzativa/funzionale:				
Separazione tra indirizzo e gestione:				
Giudizio sintetico:				

Aree di rischio generali. Nell'ambito dell'organizzazione amministrativa, gli Uffici centrali considerati a maggior rischio di corruzione, in ragione dello svolgimento delle attività previste dall'art. 1, comma 16, della L. 190/2012, sono i seguenti:

- a) Segreteria generale – Ufficio gestione giuridica del personale;
- b) Ripartizione III – Ufficio per l'integrazione europea e gli aiuti umanitari e Ufficio per le minoranze linguistiche e biblioteca;
- c) Ripartizione IV – Ufficio appalti, contratti ed economato e Ufficio patrimonio.

Data l'importanza delle attività svolte dagli uffici sopra indicati in relazione alla materia dell'anticorruzione, si provvederà nei prossimi mesi all'aggiornamento puntuale della mappatura dei processi. Per il momento si prevedono le misure specifiche di prevenzione della corruzione sotto riportate. Con l'aggiornamento della mappatura dei processi dei suddetti uffici potranno essere individuate ulteriori misure specifiche.

a) Tracciabilità delle comunicazioni come meccanismo di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idoneo a prevenire il rischio di corruzione

Le comunicazioni tra amministrazione e soggetto interessato si svolgono dunque preferibilmente con modalità telematiche in modo da garantire la trasparenza e la tracciabilità delle comunicazioni. L'interessato, all'atto della presentazione della domanda (ad es. di contributo), si impegna a non ricercare il contatto confidenziale con i soggetti competenti.

b) Promozione dell'adozione di misure di sensibilizzazione del personale volte a prevenire e gestire i conflitti di interesse

Per le strutture a maggior rischio corruttivo si ritiene opportuno che il responsabile delle stesse promuova l'adozione di misure di sensibilizzazione al rispetto della normativa in materia dei conflitti di interesse e di promozione della cultura dell'etica pubblica, tese a rafforzare l'idoneità del personale alla prestazione di servizio nel particolare settore in cui opera.

L'applicazione delle misure previste per le strutture a maggior rischio corruttivo è quindi regolata dal dirigente competente nell'ambito della propria autonomia organizzativa e sarà oggetto di monitoraggio nelle schede semestrali.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Identificazione degli eventi rischiosi

L'identificazione del rischio ha l'obiettivo di individuare i comportamenti di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi, alle fasi e alle azioni, con l'obiettivo di considerare – in astratto – tutti i comportamenti a rischio che potrebbero potenzialmente manifestarsi all'interno dell'organizzazione e a cui potrebbero conseguire "abusi di potere" e/o situazioni di *mala gestio*. L'individuazione include tutti i comportamenti rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi e avere conseguenze sull'amministrazione.

Ponderazione del rischio e metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio

La ponderazione del rischio è fondamentale per la definizione delle priorità di trattamento. L'obiettivo della ponderazione del rischio, come già indicato nel PNA, è di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione".

Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione) viene adottata, come suggerito dall'ANAC, la valutazione di tipo qualitativo.

Nella valutazione di tipo qualitativo, l'esposizione al rischio è stimata in base a:

- valutazioni espresse utilizzando criteri/indicatori.

Tale valutazione, benché sia supportata da dati, non prevede la rappresentazione finale in termini numerici.

La metodologia utilizzata per le ripartizioni che hanno avviato l'aggiornamento della mappatura è la seguente:

1. Individuare i criteri/indicatori da utilizzare

Il primo passo consiste nell'applicare ad ogni processo criteri/indicatori per misurare il livello del rischio. Sull'esempio di quelli forniti dall'ANAC, nella piattaforma anticorruzione erano presenti degli indicatori, i quali sono stati utilizzati secondo le caratteristiche dell'ente e del processo considerato. Se l'indicatore non è stato ritenuto pertinente per la valutazione del rischio, lo stesso non è stato valorizzato. Gli indicatori utilizzati sono i seguenti:

- livello di interesse "esterno";
- grado di discrezionalità del decisore interno alla PA;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata;
- opacità del processo decisionale;

- livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano;
- grado di attuazione delle misure di trattamento.

Oltre ai criteri di esempio forniti da ANAC, la piattaforma anticorruzione ha previsto anche i seguenti indicatori:

- presenza di criticità;
- tipologia di processo (indicatore non utilizzabile per la valutazione delle singole fasi);
- unità organizzativa/funzionale;
- separazione tra indirizzo e gestione;
- pressioni-condizionamenti.

2. Misurare ciascun criterio/indicatore

Il secondo passo consiste nell'associare un giudizio tra quelli sotto riportati a ciascun criterio/indicatore. Il giudizio è PARZIALE in quanto riferito al singolo indicatore:

- rischio molto alto;
- rischio alto;
- rischio medio;
- rischio basso;
- rischio trascurabile.

3. Formulare il giudizio sintetico

Partendo dai giudizi parziali sui singoli criteri/indicatori si perviene ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio, mediante la formulazione di un giudizio sintetico (complessivo) quale risultato dell'applicazione scaturente dall'applicazione dei vari criteri/indicatori.

Nel condurre questa valutazione complessiva, nel caso in cui, per un dato processo siano ipotizzabili più eventi rischiosi aventi un diverso livello di rischio, si fa riferimento al valore più alto nella stima dell'esposizione complessiva del rischio.

La stima del livello rischio conduce alla ponderazione e alla successiva identificazione di misure adeguatamente progettate sostenibili e verificabili.

TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il processo di gestione del rischio si conclude con la fase del trattamento, tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi individuando le misure generali e le misure specifiche per ogni processo oggetto di mappatura.

2.3.6. Analisi del contesto esterno

Il centro decisionale dell'Ente è identificabile nelle sedi istituzionali di Trento e di Bolzano tuttavia il suo ambito di competenza si estende all'intero territorio regionale. Gli *stakeholders* sono individuabili nelle altre pubbliche amministrazioni centrali, regionali, locali, nelle proprie società partecipate, in enti ed organismi di settori privati di varia tipologia e da utenti persone fisiche.

L'Amministrazione regionale si inserisce in un contesto sociale ed economico solido caratterizzato da un radicato sistema di welfare che ha consentito di raggiungere i più alti livelli di qualità della vita a livello nazionale.

Dopo gli sforzi di ripresa dalla pandemia che hanno caratterizzato il 2021, l'anno 2022 è stato connotato da importanti spinte programmatiche di innovazione, dettate soprattutto dal PNRR e dai progetti di rilancio del Paese.

Dalle stime risulta che le risorse assegnate ai territori del Trentino e dell'Alto Adige sono ingenti e tale circostanza, unitamente al tessuto economico florido del Trentino-Alto Adige/Südtirol, potrebbe rappresentare una possibile attrattiva per le organizzazioni criminali ai fini del riciclo o del reinvestimento di capitali di provenienza illecita, che sono già stati oggetto di attività investigativa in relazione alla infiltrazione nei settori edile e dell'estrazione del porfido, di cui si dà atto nella Relazione al Parlamento sull'attività svolta e i risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, riferita al secondo semestre del 2020. Nella stessa relazione si dà atto anche della presenza sul territorio regionale di formazioni delinquenziali straniere attive nella commissione di comuni reati predatori, nel traffico e nello spaccio di droga e nel favoreggiamento dell'immigrazione clandestina e si sottolinea il possibile fattore di rischio – cui prestare attenzione – rappresentato dalla possibilità che le organizzazioni criminali, grazie alla disponibilità di importanti liquidità, si possano sostituire allo Stato nel sostentamento delle piccole e medie imprese.

Nella ricostruzione del contesto esterno, con particolare riferimento alla Provincia di Trento, si è tenuto conto della Relazione del Presidente f.f. della sezione giurisdizionale della Corte dei conti di Trento per l'inaugurazione dell'anno 2021, che ha evidenziato un incremento del contenzioso in materia di responsabilità amministrativa e, pertanto, un aumento dei controlli da parte del giudice contabile.

Nella relazione si precisa tuttavia che il maggior numero dei giudizi di responsabilità trattati è solo effetto di un incremento dell'attività della Procura Regionale, ma non è di per sé emblematico di alcun

deterioramento nell'azione delle Amministrazioni che operano nell'ambito della Provincia Autonoma di Trento. A tal riguardo si richiamano e si ritengono ancora condivisibili le considerazioni del Presidente della sezione giurisdizionale della Corte dei conti di Trento espresse nella relazione per l'inaugurazione del precedente anno 2020, il quale aveva evidenziato che: *“non è stato registrato un significativo peggioramento dello stato di salute del sostrato amministrativo delle realtà attive nel territorio della Provincia Autonoma di Trento, che si continua a caratterizzare per una sostanziale aderenza ai principi ed alle regole normative della Pubblica Amministrazione, con isolati fenomeni di mala gestio che non assurgono mai a prodotto esponenziale di diffuse illegalità e di una cultura del saccheggio della Pubblica Amministrazione che, purtroppo caratterizza altre realtà”*.

I cittadini trentini si mostrano attenti e interessati alle attività dei pubblici amministratori, giacché diverse segnalazioni e denunce alla Corte dei conti sono state avanzate direttamente dalla cittadinanza. Un notevole contributo per l'avvio di numerose istruttorie è stato offerto anche dall'attento lavoro della stampa locale.

Nella Relazione del Procuratore regionale della Corte dei conti della sede di Bolzano per l'inaugurazione dell'anno 2021 si dà atto che *“Un numero significativo delle segnalazioni (pari al 33% circa del totale delle denunce) è pervenuto da cittadini, associazioni, da soggetti privati, a volte anche in forma anonima, a dimostrare l'attenzione dei singoli alla cura del pubblico denaro”*.

Si conferma dunque l'attenzione del tessuto sociale regionale all'attività dei pubblici amministratori.

Nella ricostruzione del contesto esterno, si è tenuto conto anche degli indicatori di contesto che supportano l'analisi del rischio corruttivo nei territori, andando ad indagare dimensioni tematiche legate all'istruzione, alla presenza di criminalità, al tessuto sociale, all'economia locale e alle condizioni socio-economiche dei cittadini.

Le tabelle di seguito riportate illustrano la sintesi valutativa e i dati derivanti dagli indicatori ANAC contesto esterno provinciale (Provincia di Trento e di Bolzano) sui quali si basa la valutazione. Gli indici compositi per ciascun dominio, che sintetizzano il rischio di corruzione a livello provinciale, possono variare da 70 a 130, e nell'anno base 2014 valgono 100 per l'Italia nel suo insieme. A livelli più elevati è associato un maggiore rischio di corruzione.

Sintesi della Valutazione impatto contesto esterno – Trento**RISULTATO**

Come da cruscotto del contesto piattaforma ANAC “misurare la corruzione”.

L'indicatore Composito dei compositi della provincia di Trento, calcolato utilizzando i domini Istruzione; Criminalità; Economia e Territorio; Capitale Sociale è pari a: 92,4 (in un *range* tra 90.6 e 115.8); variazione anno precedente -1,32%.

Dominio	Valore provinciale	Range di valori	Variazione anno precedente
Istruzione L'indice composito Istruzione è calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Diplomati 25-64 anni iscritti in anagrafe; 2. Laureati 30-34 anni iscritti in anagrafe; 3. Giovani (15-29 anni) – NEET.	84,9	80.2 – 121.7	-2,29%
Criminalità L'indice composito Criminalità è calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Reati di corruzione, concussione e peculato; 2. Reati contro l'ordine pubblico e ambientali; 3. Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica; 4. Altri reati contro la Pubblica Amministrazione.	96,2	93.9 – 122.6	-2,37%
Economia e territorio L'indice composito Economia e territorio è calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Reddito pro capite; 2. Occupazione; 3. Tasso di imprenditorialità; 4. Indice di attrattività; 5. Diffusione della banda larga; 6. Raccolta differenziata.	89,1	79.5 – 119.2	-1,93%

Capitale Sociale L'indice composito Capitale Sociale è calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Segregazione grado V; 2. Cheating grado II matematica; 3. Varianza grado V matematica; 4. Donazione di sangue; 5. Partecipazione delle donne alla vita politica.	99,5	91.5 – 116.4	+1,15%
--	------	--------------	--------

Sintesi della Valutazione impatto contesto esterno – Bolzano

RISULTATO
Come da cruscotto del contesto piattaforma ANAC "misurare la corruzione". L'indicatore Composito dei compositi della provincia di Bolzano/Bozen, calcolato utilizzando i domini Istruzione; Criminalità; Economia e Territorio; Capitale Sociale è pari a: 95,9 (in un <i>range</i> tra 90.6 e 115.8); variazione anno precedente -1,50%.

Dominio	Valore provinciale	Range di valori	Variazione anno precedente
Istruzione L'indice composito Istruzione è calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Diplomatici 25-64 anni iscritti in anagrafe; 2. Laureati 30-34 anni iscritti in anagrafe; 3. Giovani (15-29 anni) – NEET.	101,7	80.2 – 121.7	-0,18%
Criminalità L'indice composito Criminalità è calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Reati di corruzione, concussione e peculato; 2. Reati contro l'ordine pubblico e ambientali; 3. Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica; 4. Altri reati contro la Pubblica Amministrazione.	95,3	93.9 – 122.6	-0,74%

Economia e territorio L'indice composito Economia e territorio è calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Reddito pro capite; 2. Occupazione; 3. Tasso di imprenditorialità; 4. Indice di attrattività; 5. Diffusione della banda larga; 6. Raccolta differenziata.	87,6	79.5 – 119.2	-0,59%
Capitale Sociale L'indice composito Capitale Sociale è calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Segregazione grado V; 2. Cheating grado II matematica; 3. Varianza grado V matematica; 4. Donazione di sangue; 5. Partecipazione delle donne alla vita politica.	99,2	91.5 – 116.4	-4,26%

Alla luce dei valori sopra evidenziati funzionali alla misurazione della corruzione, il contesto regionale non appare particolarmente critico tenuto conto del *range* di valori relativi a ciascun parametro.

2.3.7. Misure obbligatorie per la prevenzione del rischio

Le misure sotto riportate costituiscono le c.d. “misure obbligatorie” di prevenzione della corruzione poiché previste espressamente dalla normativa vigente:

Adempimenti in materia di trasparenza

La Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol ritiene fondamentale che le proprie attività istituzionali vengano svolte con trasparenza, integrità, onestà nonché nel rispetto dell'ordinamento vigente. La trasparenza, insieme alla pubblicità, sono strumenti rivolti alla promozione dell'integrità e alla cultura della legalità, quali misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi nonché strumenti essenziali per assicurare imparzialità e buon andamento delle pubbliche amministrazioni, così come disposto dall'articolo 97 della Costituzione.

La Regione ha strutturato il proprio sito istituzionale predisponendo un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", in cui i dati, i documenti e le informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa in materia di trasparenza sono esposti in sotto-sezioni di primo e secondo livello, seguendo lo schema allegato al d.lgs. n. 33 del 2013 e s. m. I contenuti sono esposti nella sezione "Amministrazione trasparente" compatibilmente con il quadro normativo regionale in materia di pubblicità e trasparenza e nello specifico con la legge regionale 29 ottobre 2014, n. 10 e succ. mod..

Si evidenzia che gli obblighi indicati negli articoli 26 e 27 del d.lgs. n. 33 del 2013 risultano disciplinati dall'articolo 7 della legge regionale 13 dicembre 2012, n. 8, come modificato dall'articolo 3, comma 3, della legge regionale 2 maggio 2013, n. 3; per la parte residuale il legislatore regionale ha dato corso all'adeguamento agli obblighi di cui alla legge n. 190 del 2012 con l'articolo 1 della legge regionale 29 ottobre 2014, n. 10 e succ. mod..

Secondo le previsioni dell'articolo 10 del d. Lgs. n. 33 del 2013 e delle Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (ora confluito nella presente sottosezione del PIAO) è comprensivo anche della sezione dedicata alla trasparenza.

Il piano operativo costituisce la rappresentazione sintetica – in formato tabellare – degli obblighi di raccolta e pubblicazione dei dati in materia di trasparenza. La Tabella è costruita sulla base dello schema risultante dall'allegato 1 della delibera ANAC n. 1310 del 2016 e riprende l'articolazione in sotto-sezioni e livelli della sezione "Amministrazione Trasparente" del portale istituzionale.

In essa sono contenuti la definizione dei tempi e delle modalità necessari per assicurare l'attuazione degli obblighi di pubblicazione e in particolare sono evidenziati: a) il responsabile della raccolta e trasmissione dei dati, inteso quale responsabile della struttura organizzativa deputata alla individuazione e/o all'elaborazione dei dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione, inteso quale responsabile dei contenuti informativi. Le indicazioni si riferiscono agli uffici dirigenziali, la cui titolarità è definita dall'organigramma e risulta pubblicata nell'apposita sotto-sezione di Amministrazione Trasparente; b) il responsabile della pubblicazione dei dati, inteso quale responsabile della struttura organizzativa incaricata dell'operazione materiale di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei dati trasmessi dalla struttura responsabile dei contenuti informativi.

Il Responsabile della Trasparenza ha un ruolo di regia, coordinamento e monitoraggio sulla pubblicazione dei dati, documenti ed informazioni ai sensi della vigente normativa in materia di trasparenza, ma non si sostituisce agli uffici competenti così come individuati nel Piano operativo allegato al presente Piano.

Per i singoli obblighi di pubblicazione sono, inoltre, indicati:

- i riferimenti normativi;
- i contenuti di dettaglio dell'obbligo;

- la periodicità prevista per gli aggiornamenti.

Contestualmente all'adozione del PTPCT 2021-2023, si è provveduto alla modifica del Piano operativo, limitatamente alla sezione "competenza per la raccolta/trasmissione dei dati" per adeguare le informazioni e gli obblighi in esso previsti in relazione alle nuove attribuzioni delle strutture derivanti dalla riorganizzazione dell'Ente avvenuta con la deliberazione della Giunta regionale n. 197 del 9 dicembre 2020.

Con l'adozione del PTPCT 2022-2024, si è provveduto invece alla modifica del Piano operativo relativamente alla sezione "competenza per la pubblicazione".

Con l'entrata in funzione del nuovo sito e servendosi dei meccanismi di pubblicazione automatizzata in esso previsti, le strutture regionali, laddove possibile, provvedono infatti in via autonoma alla pubblicazione dei contenuti di competenza e non devono necessariamente far ricorso al supporto operativo della Segreteria generale, che era invece richiesto per le pubblicazioni all'interno di "Amministrazione trasparente" nel vecchio sito istituzionale.

Si evidenzia che la pubblicazione in via autonoma dei contenuti di competenza da parte delle strutture è funzionale a una maggiore responsabilizzazione delle stesse in relazione all'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza previsti dalla normativa, tenuto conto anche di quanto indicato all'interno del PNA 2022-2024 (il cui iter di approvazione non è ancora giunto a compimento) in cui si rimarca l'assunto secondo cui la trasparenza si fonda sulla responsabilità dirigenziale in capo ai soggetti tenuti alla pubblicazione dei dati.

Rimane accentrata (in capo alla Segreteria generale) la competenza per la pubblicazione dei dati delle diverse strutture regionali, relativi alla sotto-sezione "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici", assolta ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera i) della legge regionale n. 10 del 2014 e dell'art. 7 della legge regionale n. 8 del 2012.

Infine, fermo restando la competenza per la raccolta/pubblicazione dei dati in Amministrazione trasparente a livello di struttura (Segreteria generale e Ripartizioni), nonché la relativa responsabilità dirigenziale per la mancata pubblicazione dei dati, nell'ottica di fornire un ausilio nell'individuazione degli obblighi di pubblicazione, sono esposti, all'interno del Piano operativo, oltre alle strutture, anche gli uffici che procedono agli adempimenti.

Nel caso in cui, per esigenze organizzative, sorgesse la necessità di individuare uffici diversi da quelli indicati nel Piano operativo, la struttura può – con atto organizzativo interno, di cui viene data notizia al RPCT – provvedere alle opportune modifiche, che saranno recepite nel successivo Piano. Si rende opportuno richiamare l'attenzione delle strutture regionali in relazione alla prossima adozione del PNA 2022-2024, che conterrà delle modifiche/aggiornamenti in relazione alla materia degli obblighi di pubblicazione, soprattutto per quanto attiene alla materia degli appalti pubblici.

Si fa presente che ad oggi il testo del Piano nazionale anticorruzione non è stato pubblicato in Gazzetta ufficiale. Una volta pubblicato, il RPCT trasmetterà lo stesso alle strutture regionali in modo da

permettere alle stesse di adeguarsi ai contenuti. Il piano operativo sulla trasparenza non riporta attualmente i contenuti specifici dei nuovi obblighi di pubblicazione. In relazione a tali obblighi, per il momento, si segnala la necessità che le strutture verifichino il contenuto dell'allegato n. 2 (che fornisce un modello per costruire la sezione dedicata alla trasparenza del PTPCT o del PIAO) e dell'allegato n. 9 (che contiene l'elenco degli obblighi di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti") dello schema di PNA 2022-2024 pubblicato sul sito di ANAC. A tal proposito, si fa presente che i nuovi obblighi di pubblicazione previsti nel PNA 2022-2024 costituiscono in realtà obblighi di pubblicazione previste dalle normative di settore vigenti.

Adempimenti in materia di trasparenza nell'ambito della contrattualistica pubblica

La legge provinciale di Trento 6 agosto 2020, n. 6 ha introdotto l'articolo 4-*bis* nella legge provinciale di Trento 9 marzo 2016, n. 2 rubricato "Sistema informatico provinciale per l'assolvimento degli obblighi informativi e di pubblicità in materia di contratti pubblici". Tale norma prevede la messa a disposizione del sistema informatico dell' "Osservatorio provinciale contratti pubblici" per l'adempimento degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione dei dati, dei documenti e delle informazioni concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Con l'adozione di un nuovo applicativo funzionale anche alla pubblicazione dei dati relativi alle gare ed ai contratti, i dati, le informazioni e i documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria sono pubblicati attraverso l'applicativo "Nuovo Sicopat" a far data dal 1° gennaio 2021. L'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza continuerà ad essere effettuato da parte delle singole strutture regionali con la pubblicazione attraverso il nuovo applicativo. A tal proposito, si segnala la nota del RPCT (prot. RATAA/0005483/03/03/2021-I) – allegata al PTPCT 2021-2023 (allegato n. 4) – recante "indicazioni alle strutture regionali coinvolte a vario titolo nelle procedure per l'affidamento di appalti pubblici".

Obblighi di pubblicazione di documenti e informazioni per i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, direzione e per i titolari di incarichi dirigenziali – art. 14, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 e art. 14, comma 1-*bis*, del d. lgs. n. 33/2013

Il d.lgs. n. 97 del 2016 ha esteso gli obblighi di pubblicazione delle informazioni e dei documenti – previste originariamente solo per i titolari di incarichi politici ed elencate nel comma 1 dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 – a tutti i titolari di incarichi dirigenziali o cariche di amministrazione e direzione.

Nel corso del tempo si sono succedute prese di posizione da parte di ANAC, interventi giurisprudenziali e normativi relativamente, in particolare, all'estensione dell'obbligo di pubblicare nel link "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale le informazioni dei titolari di incarichi dirigenziali o

cariche di amministrazione e direzione, comunque denominati, ivi comprese le posizioni organizzative ad essi equiparate, relative a:

- 1) i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggio di servizio e missione pagati con fondi pubblici (lett. c del d.lgs. n. 33/2013);
- 2) le dichiarazioni e le attestazioni contenenti dati reddituali e patrimoniali (propri e dei più stretti congiunti), ulteriori rispetto alle retribuzioni e ai compensi connessi alla prestazione dirigenziale (lett. f del comma 1, art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 che rinvia alle dichiarazioni di cui all'art. 2 della legge n. 441/1982, nonché alle attestazioni e dichiarazioni di cui agli artt. 3 e 4 della medesima legge, come modificata dal d.lgs. n. 33/2013).

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 20 del 21 febbraio 2019, è intervenuta sul tema, anche a seguito di alcuni dubbi sollevati da ANAC nella delibera n. 241 dell'8 marzo 2017, dichiarando la legittimità costituzionale dell'obbligo di pubblicare in "Amministrazione trasparente" le informazioni e i documenti di cui al punto 1. valutando – in questa ipotesi – proporzionato il sacrificio della tutela dei dati personali del dirigente con il vantaggio della trasparenza dell'informazione volta a consentire il controllo sull'impiego delle risorse pubbliche.

Nella stessa sentenza, la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'obbligo di pubblicare in "Amministrazione trasparente" le informazioni e i documenti di cui al punto 2. valutando, in generale, la sproporzionalità tra il sacrificio dei dati personali del dirigente e il vantaggio connesso al controllo generalizzato sulla spesa pubblica.

La Corte precisa, altresì, che tale sproporzione non rileva nei casi in cui i dirigenti rientrano tra quelli individuati dall'art. 19, comma 3 e 4 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 – Segretario generale dei ministeri e di direzioni generali ministeriali. Ciò in ragione del fatto che tali dirigenti generali sono "stabilmente al servizio delle pubbliche amministrazioni con ruoli gestionali e amministrativi di vertice" e il loro operato richiede una maggiore trasparenza che prevale sulla tutela dei dati personali dei dirigenti stessi.

La Corte rinvia, in ogni caso, "alla responsabilità del legislatore di intervenire con urgente revisione della materia prevedendo modalità meno pervasive di pubblicazione per i dirigenti di cui all'art. 19, comma 3 e 4 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e modalità che garantiscano la trasparenza delle analoghe informazioni per gli altri dirigenti, di tutte le pubbliche amministrazioni, anche non statali".

ANAC è intervenuta nei mesi successivi con le delibere n. 586 del 26 giugno 2019 e n. 1126 del 4 dicembre 2019, precisando che:

- sussiste l'obbligo di pubblicazione delle informazioni di cui al punto n. 2 per i dirigenti ministeriali ex art. 19, comma 3 e 4 cit.;
- spetta alle Regioni identificare, in appositi atti legislativi, ovvero normativi, o, amministrativi generali, ciascuna in base alle proprie autonome scelte, gli strumenti utili all'attuazione della norma, tenuto

conto delle peculiarità del proprio assetto organizzativo e alla luce dell'intervento della Corte costituzionale e della delibera ANAC n. 586/2019.

Il quadro è cambiato con l'intervento del legislatore nazionale che, con il decreto legge n. 162 del 30 dicembre 2019 (convertito con modifiche dalla legge n. 8 del 28 febbraio 2020 e prorogato con d. l. n. 183 del 31 dicembre 2020), ha temporaneamente sospeso le attività di vigilanza e di sanzione di ANAC sugli adempimenti di tutte le PA relativamente all'obbligo di pubblicazione di tutti i documenti e informazioni individuati nel comma 1, dell'articolo 14 del d.lgs. n. 33/2013 relativi ai dirigenti della PA. La sospensione dell'attività di vigilanza e sanzione ANAC non coinvolge i dirigenti generali di cui all'art. 19, comma 3 e comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001 per i quali permane l'obbligo di pubblicazione dei dati di cui al comma 1, articolo 14 – compresi i dati reddituali e patrimoniali della lett. f) del comma 1, articolo 14.

Il decreto legge n. 162 del 30 dicembre 2019 – convertito con modifiche dalla legge n. 8 del 28 febbraio 2020 – ha previsto che ANAC riprenderà l'attività di vigilanza e sanzione per il rispetto dell'obbligo di pubblicazione dei dati di cui al comma 1 dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 per i titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, ivi comprese le posizioni organizzative equiparate, con l'entrata in vigore della disciplina di dettaglio, da adottarsi con regolamento da parte del Ministero della Pubblica amministrazione entro il 30 aprile 2021.

Rispetto a tale disciplina, il decreto legge ha fornito alcuni criteri direttivi:

- a) graduazione degli obblighi di pubblicazione dei dati di cui al comma 1, lettera b) ed e) dell'art.14, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 in relazione al rilievo esterno dell'incarico svolto, al livello di potere gestionale e decisionale esercitato correlato all'esercizio della funzione dirigenziale;
- b) previsione che i dati di cui all'art. 14, comma 1, lettera f) possano essere oggetto esclusi-vamente di comunicazione all'amministrazione di appartenenza;
- c) previsione di eventuali deroghe all'obbligo di pubblicazione di tali dati per ragioni di interesse pubblico.

Una volta adottato il regolamento ministeriale concernente le indicazioni per la pubblicazione dei dati e delle informazioni di cui all'art. 14, comma 1, lett. f) del d.lgs. n. 33/2013, ad oggi non ancora adottato, la Regione provvederà ad aggiornare le modalità di adempimento dell'obbligo di pubblicazione relativo ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 12 del Codice di comportamento del personale dell'area dirigenziale e non dirigenziale della Regione, l'Amministrazione richiede ai soggetti interessati l'invio delle dichiarazioni reddituali e patrimoniali, la cui pubblicazione, in attesa del citato regolamento ministeriale o di eventuali altre indicazioni che saranno adottate, rimane sospesa.

Gestione delle istanze di accesso civico generalizzato, di accesso civico (semplice) e accesso documentale

Si evidenzia infine, che con circolare n. 11 del 4 settembre 2018 prot. n. 18085, allegata al presente Piano (allegato n. 2), l'Amministrazione regionale ha inteso regolamentare la gestione delle istanze di accesso civico generalizzato, di accesso civico (semplice), accesso documentale, tramite il sistema P.I.Tre. e ha istituito il registro degli accessi civici generalizzati, in ottemperanza a quanto stabilito nel punto 9 delle Linee guida ANAC approvate con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, recanti "Indicazioni operative, ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti di accesso civico di cui all'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 33 e successive modificazioni", (si legga per la Regione TAA articolo 1, comma 1, lettera 0a) della Legge regionale 29 ottobre 2014, n. 10, come modificata dalla legge regionale 15 dicembre 2016, n. 16).

Nell'anno 2022, i funzionari della struttura di supporto del RPCT hanno organizzato un corso di formazione relativo alla disciplina in materia di accesso, con particolare riguardo alla normativa sull'accesso civico semplice e generalizzato.

La formazione in materia di accesso è fruibile, mediante registrazione, dai dipendenti regionali secondo le indicazioni fornite dall'ufficio regionale competente per la formazione.

Data l'importanza della tematica ai fini della trasparenza e dell'anticorruzione, i referenti del RPCT vigilano all'interno delle proprie strutture affinché il personale che a vario titolo si occupa della gestione delle istanze di accesso sia adeguatamente formato sull'istruttoria delle stesse, nonché sulla loro corretta protocollazione.

Codice di comportamento

Il Codice di comportamento costituisce un'efficace misura di prevenzione della corruzione, in quanto si propone di orientare l'operato dei dipendenti pubblici in senso eticamente corretto e in funzione di garanzia della legalità, anche attraverso specifiche disposizioni relative all'assolvimento degli obblighi di trasparenza e delle misure previste nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

In attuazione delle disposizioni normative introdotte dal legislatore nazionale (art. 54, comma 5, D.Lgs. 165/2001 e art.1, comma 2, D.P.R. 62/2013) e dell'intesa formulata, in data 7 febbraio 2013, dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome nonché delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con propria deliberazione n. 6 del 22 gennaio 2014, la Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol ha provveduto a definire un proprio Codice di comportamento nel quale sono state individuate specifiche regole comportamentali, tenuto conto del contesto organizzativo di riferimento.

Tale Codice, riferito al personale dell'area dirigenziale e non dirigenziale, è stato approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 25 del 5 febbraio 2014; ne è stata data comunicazione a tutto il personale, anche ai nuovi assunti, si è provveduto ad organizzare dei corsi di formazione sull'argomento

ed il testo è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Esso si applica anche ai collaboratori esterni dell'amministrazione.

Regolamentazione e gestione dei conflitti di interesse

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni indicate nel d.P.R. 62 del 2013 e nel Codice di comportamento specifico per la Regione, nel precedente PTPCT riferito al triennio 2017-2019 sono stati allegati i moduli delle varie dichiarazioni di situazioni di conflitti d'interesse anche potenziali di cui agli articoli 4 comma 6, 5, 6, 7 e 13 del d.P.R. 62 del 2013. (Mod. 2, 3, 4, 5, 6, 7 – allegati al PTPCT 2017-2019). Si confermano le misure previste in materia nel suddetto PTPCT.

Ai fini dell'applicazione della normativa di cui al capo I-*bis* della legge provinciale 19 luglio 1990, n. 23 e di cui all'art. 1, comma 1, lett. d) della legge regionale 29 ottobre 2014, n. 10, si allega al presente PTPCT il modulo di dichiarazione di incarichi ed attività da rendere da parte di soggetti esterni all'Amministrazione regionale all'atto di assunzione di incarichi di collaborazione e consulenza presso l'Amministrazione stessa. Si allega altresì il modulo di insussistenza di ipotesi di incompatibilità previste dagli articoli 39 septies, comma 3 e 39 novies della legge provinciale 19 luglio 1990, n. 23 e ss mm, nonché il modulo di dichiarazione di verifica, ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, a firma del dirigente della struttura che affida l'incarico di collaborazione e consulenza (Allegato n. 3 – mod. 4, 5, 6).

Nell'anno 2021, i funzionari della struttura di supporto del RPCT hanno organizzato un corso di formazione relativo alla disciplina del conflitto di interessi (anche con un focus specifico sull'art. 42 del d.lgs. 50/2016).

Il corso di formazione in materia di conflitto di interessi è fruibile, mediante registrazione, dai dipendenti regionali secondo le indicazioni fornite dall'ufficio regionale competente per la formazione.

Data l'importanza della tematica ai fini della trasparenza e dell'anticorruzione, i referenti del RPCT vigilano all'interno delle proprie strutture affinché il personale (soprattutto quello appartenente agli uffici che si occupano di contrattualistica pubblica) sia adeguatamente formato in relazione alla disciplina del conflitto di interesse e alle dichiarazioni da rendere.

Regolamentazione e gestione dei conflitti di interesse nell'ambito degli affidamenti di contratti pubblici e nomina nelle commissioni.

Il conflitto di interesse nell'ambito degli affidamenti pubblici è disciplinato all'articolo 42 del d.lgs. 50/2016.

Come indicato dalle Linee guida ANAC n. 15 – approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 494 del 5 giugno 2019 – recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici", il conflitto di interessi caratterizza la situazione in cui la sussistenza di un interesse personale in capo ad un soggetto operante in nome o per conto della stazione appaltante

che interviene a qualsiasi titolo nella procedura di gara o potrebbe in qualsiasi modo influenzarne l'esito è potenzialmente idonea a minare l'imparzialità e l'indipendenza della stazione appaltante nella procedura di gara.

Si evidenzia che, oltre alle situazioni richiamate dall'articolo 42, il conflitto di interesse nell'ambito degli affidamenti pubblici sussiste anche nei casi tipizzati dal legislatore nell'articolo 7 del d.P.R. n. 62/2013 (art. 6 del Codice di comportamento del personale dell'area dirigenziale e non dirigenziale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol). Il rischio che si intende evitare può essere, ai sensi dell'art. 6-*bis* della legge 7 agosto 1990, n. 241 e dell'art. 53 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, soltanto potenziale e viene valutato *ex ante* rispetto all'azione amministrativa.

Nel rispetto della disciplina relativa alle ipotesi di conflitto di interesse di cui al citato articolo 42 del d.lgs. n. 50/2016, nonché delle citate Linee guida ANAC n. 15, coloro che ritengano di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione rilasciano la dichiarazione sostitutiva, ai sensi di quanto previsto dal d.P.R. n. 445 del 2000, allegata al presente Piano (Allegato n. 3, mod. n. 1), con cui dichiarano e sottopongono alla valutazione del superiore gerarchico le circostanze che si ritengono potenzialmente idonee a inficiare l'imparzialità nella procedura di gara.

Oltre alla situazione sopra descritta, si evidenzia che rimane fermo l'obbligo di rendere la dichiarazione di insussistenza di conflitto di interesse da parte del dipendente all'atto dell'assegnazione all'ufficio competente in materia di appalti, da parte del Responsabile Unico del Procedimento (RUP) e dei componenti delle commissioni giudicatrici mediante il modello allegato al presente Piano (Allegato n. 3, mod. n. 2).

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui all'art. 35-*bis* del d.lgs. 165/2001, i soggetti interessati devono inoltre rendere la dichiarazione dell'insussistenza della causa di incompatibilità ivi prevista, utilizzando il modulo allegato al presente Piano (Allegato n. 3, mod. n. 3).

Ciascun dirigente, nei limiti di quanto consentito dagli archivi informatici disponibili, assicura il rispetto del divieto stabilito dall'articolo 35-*bis* del d.lgs. 165/2001, nelle fasi procedurali di nomina dei componenti delle commissioni indicate alle lettere a) e c), del comma 1, del medesimo articolo. Per il personale dipendente della Regione, l'accertamento è svolto prima della nomina della commissione, in collaborazione con la struttura regionale competente in materia di personale. In caso di nomina di componenti esterni alla Regione, l'accertamento è svolto prima dell'insediamento della commissione. La struttura regionale competente, in collaborazione con gli uffici competenti in materia di personale, accerta che sia rispettato il divieto stabilito dall'art. 35-*bis* del d.lgs. 165/2001 prima dell'assegnazione del personale agli uffici indicati al comma 1, lettera b) del medesimo articolo.

Come accennato nel paragrafo precedente del presente Piano, per un approfondimento della disciplina in materia di conflitti di interesse in materia di appalti pubblici, con particolare riguardo all'analisi della modulistica allegata al precedente Piano anticorruzione, confluita nel presente Piano integrato, e agli eventuali esempi pratici che potrebbero dar luogo ad ipotesi di conflitti di interesse, si

evidenzia l'opportunità per il personale di prendere visione del corso organizzato nel 2021 dalla struttura di supporto del RPCT e messo a disposizione degli uffici regionali.

Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali, di incarichi amministrativi di vertice e di altri incarichi (d.lgs. n. 39/2013)

Le disposizioni del d.lgs. 39/2013 stabiliscono le ipotesi di inconferibilità degli incarichi dirigenziali e degli incarichi amministrativi di vertice. Gli atti e i contratti posti in essere in violazione del divieto sono nulli.

Il decreto legislativo disciplina, inoltre, ipotesi di incompatibilità tra l'incarico dirigenziale e lo svolgimento di incarichi e cariche determinate, di attività professionale o l'assunzione della carica di componente di organo di indirizzo politico. La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato all'incarico incompatibile.

Il RPCT, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013 e successive modificazioni, "cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione che nell'amministrazione siano rispettate le disposizioni relative all'inconferibilità e all'incompatibilità degli incarichi".

L'articolo 20, commi 1 e 2, del medesimo decreto legislativo prevede che l'interessato, all'atto del conferimento dell'incarico, presenti una dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità indicate nel suddetto decreto e, nel corso dell'incarico, presenti annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di cause di incompatibilità previste dal medesimo provvedimento.

L'articolo 18 del d.lgs. n. 39/2013 prevede che i componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza e che le amministrazioni adottino le procedure interne e gli organi che in via sostitutiva possono procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha emanato specifiche Linee guida in materia di accertamento da parte del RPCT delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi (Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016).

Alla luce delle Linee guida di ANAC e nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 30/2013 l'amministrazione regionale, in attuazione del PTPCT 2022-2024, con decreto del Presidente della Regione del 18 maggio 2022, n. 9, è stato emanato il Regolamento in materia di incompatibilità e di inconferibilità degli incarichi di cui al decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (allegato n. 4), pubblicato in Amministrazione trasparente, sottosezione - Altri contenuti - Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità.

Con il citato regolamento si individuano le procedure interne e gli adempimenti da porre in essere al fine di assicurare l'attuazione delle disposizioni del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, presso la Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol e gli enti pubblici e privati in controllo regionale.

Nello specifico si disciplina:

- l'acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità, nell'ambito dei procedimenti di conferimento degli incarichi, da parte delle strutture regionali responsabili della relativa istruttoria;
- l'attività di verifica preliminare all'atto di conferimento dell'incarico;
- l'attività di verifica successiva all'atto di conferimento dell'incarico. Il regolamento disciplina altresì l'acquisizione delle dichiarazioni e le attività di verifica per le designazioni funzionali ai conferimenti d'incarico da parte degli enti pubblici o privati in controllo pubblico regionale ai sensi del d.lgs. n. 39/2013.

Inoltre, con il regolamento si individua l'organo deputato ad esercitare la potestà di conferire gli incarichi di competenza dell'amministrazione regionale, in sostituzione dell'organo titolare che si trovi in stato di interdizione; la procedura interna finalizzata al conferimento in via sostitutiva dei predetti incarichi.

Si allega al presente Piano il modulo per la dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità resa ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013 (Allegato n. 3, mod. 7). Tale dichiarazione va resa per tutti gli incarichi rientranti nell'applicazione del d.lgs. 39/2013.

Si allegano altresì i moduli per le citate dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013 relative agli incarichi di amministratore di ente di diritto pubblico e privato in controllo regionale a norma del d.lgs. 39/2013 (allegato n. 3, mod. 8 e 9).

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*) e patti di integrità

Il nuovo comma 16-*ter* dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 42, della legge 190, stabilisce che “i dipendenti [la norma si riferisce solo a dirigenti o responsabili del procedimento] che, negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A., non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della P.A. svolta attraverso i medesimi poteri. Le sanzioni sono evidenziate nel prosieguo della norma: “I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tali previsioni sono nulli, ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le P.A. per i successivi tre anni; è infine prevista: “la restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.”.

La Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol si riserva di agire nei confronti degli ex dipendenti che violano quanto sopra, per ottenere il risarcimento del danno.

Il Dirigente del personale deve inserire, nei contratti di assunzione del personale, la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (subordinata o autonoma) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con la Regione nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

Tutte le strutture dell'amministrazione regionale che svolgono procedure per l'affidamento di lavori, servizi e forniture devono:

- a) inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici degli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, la clausola relativa alla condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Regione nei loro confronti per il triennio successivo al rapporto di lavoro con la Regione;
- b) disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui sopra;
- c) richiedere, ai soggetti a cui vengono affidate commesse pubbliche, la sottoscrizione dell'apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, allegata al PTPCT 2019-2020-2021 (all. n. 5), che certifica quanto sopra.

Si richiama infine la previsione dell'art. 1, comma 17, della l. 6 novembre 2012, n. 190, che dispone: "Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara."

Ciascun dirigente, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, ai sensi del citato articolo, può dunque adottare protocolli di legalità contenenti clausole da inserire negli atti di gara e nei contratti per l'esecuzione di lavori servizi e forniture che stipula.

Rotazione del personale

La materia è disciplinata dall'articolo 1, commi 4 lett. e), 5 lett. b), 10 lett. b) della legge 190/2012; dall'art. 16, comma 1, lett. *l-quater*, del D.lgs 165/2001; dall'Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013 e dal comma 221 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Indicazioni specifiche sono state fornite in più occasioni dall'ANAC attraverso i Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) e nell'aggiornamento del PNA 2019.

Nel PNA 2019 è specificato che "La rotazione 'ordinaria' del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali. In generale la rotazione rappresenta anche

un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore”.

L'amministrazione regionale ha dato corso alla rotazione ordinaria in più fasi strutturate nel modo sotto illustrato.

La prima riorganizzazione ha avuto luogo nell'anno 2015. Con decreto del Presidente della Regione, n. 23 di data 21 gennaio 2015, su conforme deliberazione n. 3 del 21 gennaio 2015, è stato approvato il nuovo regolamento concernente la determinazione delle attribuzioni delle strutture organizzative regionali e delle loro articolazioni. Con tale regolamento è stato deciso di ruotare l'assegnazione alle Strutture di alcuni uffici a rischio corruzione e precisamente: Ufficio appalti contratti e patrimonio, Ufficio tecnico, Ufficio organizzazione e informatica. Questi uffici, prima assegnati alla Ripartizione I – Risorse umane, strumentali e finanziarie, sono stati attribuiti alla Segreteria della Giunta regionale. Oltre a questo, con deliberazione n. 4 del 21 gennaio 2015, la Giunta regionale ha rinnovato gli incarichi di preposizione alle strutture dirigenziali affidando alle sopraindicate Strutture due nuovi dirigenti.

La seconda riorganizzazione si è svolta nel corso dell'anno 2017 in occasione dell'attribuzione di nuove competenze alla Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol. Di questo si è relazionato dettagliatamente nel paragrafo 3 del PTPCT 2018-2020 recante “Riorganizzazione della struttura amministrativa a seguito dell'attribuzione di nuove competenze”.

Alla fine dell'anno 2020, con deliberazione della Giunta regionale n. 197 del 9 dicembre 2020 e successivo regolamento, emanato con decreto del Presidente della Regione n. 77 di data 9 dicembre 2020, ha avuto luogo la terza riorganizzazione, che ha interessato anche strutture regionali che svolgono attività a maggior rischio corruttivo.

Con la suddetta riorganizzazione, si è decisa la soppressione della Ripartizione competente per la gestione del personale e la conseguente assegnazione alla Segreteria generale degli Uffici appartenenti a detta Ripartizione. Tale assegnazione di funzioni alla Segreteria generale ha determinato il cambio del vertice dirigenziale degli Uffici del personale.

La riorganizzazione ha interessato anche la Ripartizione IV competente per la Gestione delle Risorse strumentali. Con le nuove attribuzioni, si è deciso di assegnare parte dell'attività svolta dall'Ufficio appalti (rientrante tra le strutture a maggior rischio corruttivo) ad un ufficio di nuova creazione: l'Ufficio patrimonio. Si è avuta quindi una rotazione al livello del direttore d'ufficio, mediante l'insediamento – a far data dal 1° marzo 2021 – del nuovo direttore per l'Ufficio patrimonio.

Un recente intervento di riorganizzazione ha interessato anche il vertice della Ripartizione III – Minoranze linguistiche, integrazione europea e Giudici di Pace, con l'insediamento, a giugno 2021, dell'attuale dirigente.

Infine, con decreto del Presidente n. 27 di data 7 dicembre 2022, previa deliberazione della Giunta regionale n. 200 di pari data, sono state rideterminate le attribuzioni degli uffici regionali, a seguito della soppressione dell'Ufficio servizi generali della Ripartizione III.

Dati i significativi interventi organizzativi che hanno interessato su diversi livelli varie strutture regionali, non si ritiene necessario programmare, con il presente Piano, interventi di rotazione ordinaria degli incarichi.

Oltre alla rotazione ordinaria degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione, la rotazione straordinaria del personale è prevista in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per fatti di natura corruttiva.

L'art. 16, comma 1, lett. l)-*quater* del d.lgs. 165/2001 stabilisce che: "i dirigenti degli uffici dirigenziali generali [...] dispongono, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Dalla disposizione si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta, quindi, di una misura di carattere eventuale e cautelare tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Ai fini dell'attuazione di questa misura si stabilisce che:

- il dirigente che cura i procedimenti disciplinari deve riferire immediatamente al dirigente della struttura a cui è assegnato il dipendente ed al Responsabile della prevenzione della corruzione se è stato avviato un procedimento disciplinare per condotta di natura corruttiva;
- chiunque all'interno dell'amministrazione venga a sapere, da qualsiasi fonte, che è stato avviato un procedimento penale nei confronti di un dipendente per condotte di natura corruttiva, deve informare immediatamente il Responsabile della prevenzione della corruzione e il dirigente della struttura a cui è assegnato il dipendente affinché possa essere applicata la misura.

Nel caso di personale dirigenziale, la rotazione straordinaria ha modalità applicative differenti comportando la misura eventuale e cautelare della revoca dell'incarico dirigenziale attribuito e, se del caso, la riattribuzione di altro incarico.

All'interno dell'amministrazione regionale non si sono ad oggi verificati i presupposti per la rotazione straordinaria.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*)

Nel corso del 2019 è stata verificata la possibilità di acquisizione di uno strumento informatico che consentisse la gestione automatizzata delle segnalazioni d'illecito e che fosse al contempo conforme alle modalità di gestione previste dalle "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-*bis*, del d.lgs. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*)". Sono state verificate, dal punto di vista sia giuridico che tecnico, diverse soluzioni informatiche che fossero in linea con il dettato normativo del *whistleblowing* e con lo Statuto di autonomia del Trentino-Alto Adige/Südtirol in tema di bilinguismo.

Nel gennaio del 2020 con decreto del dirigente n. 52 del 20/1/2020 è stato acquisito il software di gestione delle segnalazioni predisposto dal Consorzio dei Comuni Trentini. Ciò ha consentito di soddisfare le esigenze di totale riservatezza dell'identità del segnalante, che è oscurata anche per l'RPCT. All'esito della segnalazione il sistema genera un codice identificativo univoco (*keycode*) che è onere del segnalante conservare con cura, poiché in caso di smarrimento non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.

Durante il primo semestre 2020 la Struttura del RPCT, con la collaborazione dell'Ufficio Informatica e digitalizzazione, ha provveduto ad adattare il software acquisito alle esigenze di bilinguismo dell'Amministrazione regionale.

Per favorire i dipendenti regionali nell'utilizzo dello strumento informatico si è provveduto, inoltre, alla elaborazione di un manuale operativo in cui sono state schematizzate le fasi della segnalazione.

La piattaforma è *online* dal 1° settembre 2020, ad essa si accede dalla sezione Amministrazione Trasparente sottosezione – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione.

In occasione della messa *online* della piattaforma si è provveduto a pubblicare la circolare n. 11 di pari data esplicativa del nuovo strumento adottato dall'Amministrazione nonché il predetto manuale operativo (allegato n. 5 al PTPCT 2021-2023), disponibile in Amministrazione trasparente, sottosezione – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione.

Di recente, con decreto della dirigente della ripartizione IV della Dirigente n. 611 del 09 agosto 2022, l'amministrazione regionale ha rinnovato il contratto in essere con il Consorzio dei Comuni trentini per l'erogazione del "Servizio di *Whistleblowing*".

2.3.8. Attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società ed enti controllati

In attuazione della delibera ANAC 8 novembre 2017, n. 1134, le società in controllo pubblico regionale ai sensi dell'art. 1, comma 2, della legge regionale 29 ottobre 2014, n. 10 e gli altri soggetti individuati nel citato articolo curano l'aggiornamento degli strumenti di prevenzione della corruzione adottati, in coerenza con le finalità della L. 190/2012.

Le società in partecipazione regionale ai sensi dell'articolo 2-*bis*, comma 3, del d.lgs. 33/2013 adottano e aggiornano il proprio modello di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. 231/2001 idoneo a prevenire anche fenomeni di corruzione e di illegalità, in coerenza con le finalità della L. 190/2012 e del d.lgs. n. 33 del 2013.

L'art. 4 della Legge regionale 18 dicembre 2017, n. 10 dispone che la Giunta regionale emani specifiche direttive nei confronti delle società ed degli altri organismi a controllo pubblico della Regione. Tali direttive sono state adottate con la delibera n. 46 del 28 marzo 2018 concernente "Linee guida amministrative per la società *in-house* Pensplan Centrum S.p.A. in controllo pubblico regionale, successivamente modificate, con deliberazione n. 83 del 16 maggio 2018 e con deliberazione n. 150 del 10

agosto 2018. Nell'ambito di tali direttive, la Regione ha fornito anche gli indirizzi in materia di prevenzione della corruzione della trasparenza. Nell'anno 2023, si procederà, attraverso la collaborazione con l'ufficio competente, a monitorare l'attuazione di quanto previsto nelle linee guida.

L'Amministrazione regionale, anche in collaborazione con le altre amministrazioni controllanti e partecipanti, proseguirà con le attività di vigilanza sulle società e gli enti di diritto privato controllati e partecipati dalla Regione e dagli enti pubblici del territorio.

Allegati alla sottosezione 2.3. del PIAO

ALLEGATO n. 1

Trasparenza dell'azione amministrativa – Piano operativo.

ALLEGATO n. 2

Circolare n. 11 del 2018 prot. n. 18085 concernente “Gestione delle istanze di accesso civico generalizzato, accesso civico (semplice), accesso documentale, tramite sistema PITre e registro degli accessi civici generalizzati” e relativi Allegati.

ALLEGATO n. 3

Modulistica (mod. n. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9).

ALLEGATO n. 4

Decreto del Presidente della Regione del 18 maggio 2022, n. 9 recante: “Regolamento in materia di incompatibilità e di inconferibilità degli incarichi di cui al decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39”.

ALLEGATO n. 5

Macroprocessi della Ripartizione I e II e relativi uffici.

ALLEGATO n. 6

Contesto interno gestionale – Mappatura dei processi con relative evidenze – Valutazione e trattamento dei rischi della Ripartizione I e II e relativi uffici.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La presente sezione viene compilata tenuto conto della disciplina legislativa regionale applicabile in materia e degli strumenti programmatori vigenti alla data del 30 ottobre 2021.

Sottosezione 3.1. Struttura organizzativa

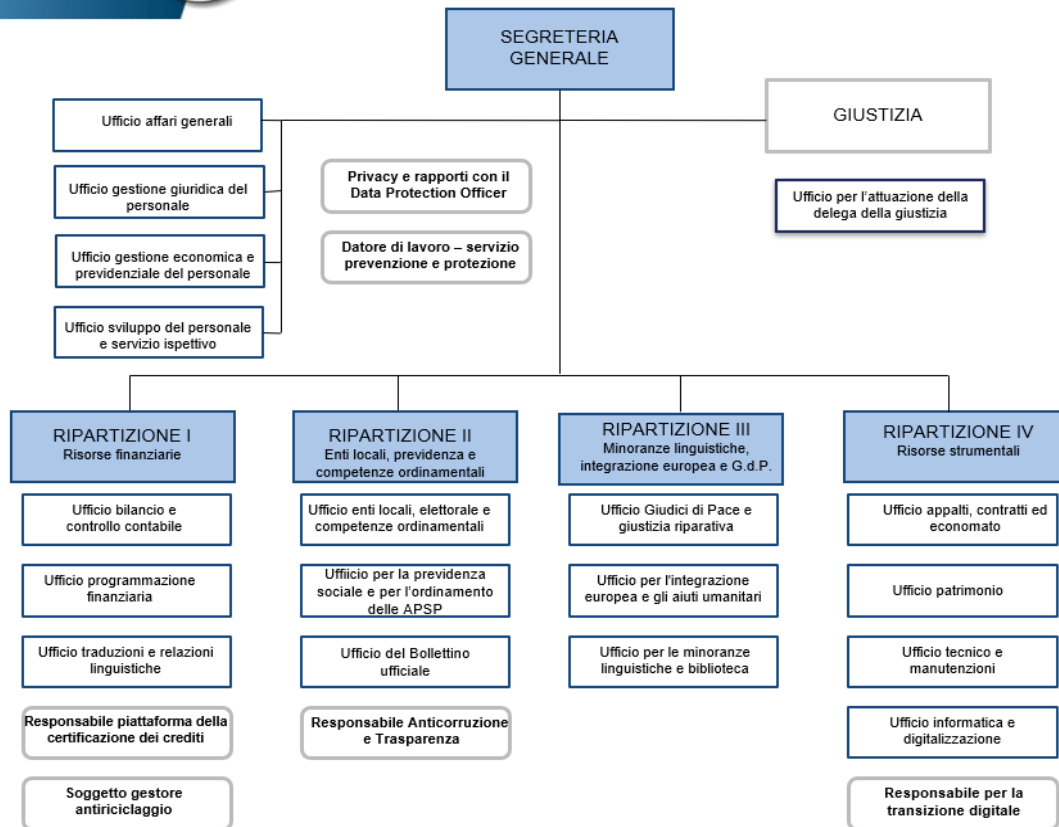
Organigramma

L'organizzazione regionale vede la presenza di strutture organizzative dirigenziali, nell'ambito delle quali sono collocati gli Uffici centrali. In conformità a quanto previsto dall'art. 2, comma 1, della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, l'attuale assetto organizzativo è stato determinato con decreto del Presidente n. 27 di data 7 dicembre 2022, previa deliberazione della Giunta regionale n. 200 di pari data. Attualmente l'organizzazione della Regione è così articolata:

- n. 6 Ripartizioni o strutture dirigenziali equiparate: Segreteria generale; Ripartizione I – Risorse finanziarie; Ripartizione II – Enti locali, previdenza e competenze ordinamentali; Ripartizione III – Minoranze linguistiche integrazione europea e Giudici di Pace; Ripartizione IV – Risorse strumentali; Ufficio di Gabinetto del Presidente della Regione;
- n. 18 Uffici centrali;
- n. 19 Uffici giudiziari;
- n. 16 Uffici del Giudice di pace;
- n. 7 unità organizzative non dirigenziali di diretta collaborazione: Ufficio stampa e n. 6 Segreterie dei componenti della Giunta regionale.



Regione Autonoma Trentino – Alto Adige/Südtirol Struttura organizzativa dal 01/01/2023



La Segreteria generale e le Ripartizioni sono poste alle dipendenze del Presidente e degli Assessori, secondo quanto previsto dal decreto del Presidente della Regione n. 7 di data 12 febbraio 2021, ed esercitano le attribuzioni indicate nel regolamento approvato con decreto del Presidente della Regione n. 27 di data 7 dicembre 2020, conformemente a quanto deliberato dalla Giunta regionale con la citata deliberazione n. 200 di data 7 dicembre 2020.

All'interno della Regione opera l'Organismo Indipendente di Valutazione e Verifica (O.I.V.), previsto dall'art. 7-bis della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, introdotto dall'art. 7, comma 1, della legge regionale 17 maggio 2011, n. 4, il quale ha funzioni consultive e di verifica della rispondenza dei risultati dell'attività svolta dalla dirigenza alle prescrizioni e agli obiettivi stabiliti dalle disposizioni normative e nei programmi della Giunta, oltre che della corretta ed economica gestione delle risorse, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

Inoltre, la Giunta può avvalersi dell'organismo in forma consultiva per la revisione dell'organizzazione, delle attribuzioni e delle articolazioni delle strutture, per il conferimento e il rinnovo degli incarichi di preposizione alle strutture ed agli uffici, per il rinnovo degli incarichi e per la revoca dell'incarico di direttore d'ufficio.

L'Organismo indipendente di Valutazione e Verifica è stato rinnovato per la durata della XVI legislatura consiliare con deliberazione n. 205 di data 18 settembre 2019. L'art. 8, comma 1, della legge regionale 1 agosto 2022, n. 5 ha modificato il citato art. 7-*bis*, prevedendo che la durata in carica dell'O.I.V. sia di tre anni anziché legata al mandato quinquennale della Giunta regionale.

Quale organo di controllo sulla regolarità contabile, finanziaria ed economica della gestione dell'Ente opera il Collegio dei revisori dei conti, istituito con la legge regionale 15 luglio 2009, n. 3 e succ. mod. e rinnovato con deliberazione della Giunta regionale n. 3 di data 20 gennaio 2020.

Livelli di responsabilità organizzativa

Le modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali e di direzione degli uffici sono disciplinate dalla legge regionale 9 novembre 1983 n. 15 e succ. mod., che costituisce la principale fonte legislativa relativa all'ordinamento del personale della Regione.

In base all'art. 24 della legge regionale n. 15/1983, è preposto alle strutture dirigenziali il personale inquadrato nella qualifica di dirigente o, in assenza, quello inserito nell'albo degli idonei alle funzioni dirigenziali al quale accede il personale in possesso dell'idoneità alla direzione d'ufficio e del diploma di laurea almeno quadriennale che abbia superato l'esame finale del corso di formazione per aspiranti dirigenti indetto dall'amministrazione. Al fine di assicurare l'applicazione del principio della proporzionale linguistica, la nomina a dirigente può essere conferita dalla Giunta regionale con incarico attribuito per chiamata anche a soggetti estranei all'amministrazione, di riconosciuta esperienza e capacità professionale, in possesso del diploma di laurea e dei requisiti generali prescritti per l'ammissione all'impiego presso la Regione, fatta eccezione per il limite di età. L'incarico di dirigente può essere altresì conferito a personale comandato da altre pubbliche amministrazioni, purché lo stesso rivesta, presso l'ente di appartenenza, una qualifica dirigenziale o funzione assimilabile a quella prevista dall'ordinamento del personale regionale e sia inoltre in possesso del diploma di laurea. La nomina per chiamata e l'incarico al personale comandato non possono comunque superare complessivamente il limite del 30 per cento dei posti di organico previsti per la qualifica di dirigente; per i medesimi è inoltre richiesto il possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca, per l'accesso alla carriera direttiva, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752. Per un numero di posti non superiore al 10 per cento della dotazione organica della dirigenza e comunque per almeno un'unità, l'incarico di dirigente può essere conferito dalla Giunta regionale con contratto a tempo determinato a persone esterne all'ente di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione ed in possesso dei requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. I contratti stipulati in forza di tale previsione non possono avere durata superiore a quella della legislatura e possono essere rinnovati.

Ai sensi dell'art. 25 della legge regionale n. 15/1983, i direttori degli Uffici sono nominati dalla Giunta regionale, su proposta del Presidente della Regione, tra i dipendenti che hanno conseguito l'idoneità attraverso il superamento di apposito concorso interno; l'incarico è conferito per la durata di cinque anni ed è rinnovabile con riferimento allo stesso o ad altro Ufficio. L'incarico di direttore può altresì essere conferito a personale comandato dalle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano o dalle Province autonome di Trento e di Bolzano, purché lo stesso rivesta, presso l'ente di appartenenza, la qualifica di direttore o già ricopra un incarico di direzione d'ufficio. Al 1° gennaio 2023, risultavano in servizio 6 dirigenti e 13 direttori d'ufficio.

La gradazione delle posizioni dirigenziali e direttive viene determinata con provvedimento della Giunta regionale secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Ampiezza media delle unità organizzative

Oltre al personale assegnato all'Ufficio di Gabinetto del Presidente (3 unità, di cui 2 presso l'Ufficio stampa) e presso le segreterie politiche (10 unità), il personale in servizio presso gli uffici centrali di Trento e Bolzano, ammonta ad un totale di 178 unità, corrispondente ad un'ampiezza media per unità organizzativa pari a 7,7 dipendenti (dato al 1.1.2023).

Sottosezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile

La disciplina del lavoro agile

Con decreto del Presidente della Regione 30 giugno 2022, n. 14 è stato emanato il regolamento concernente disposizioni in materia di lavoro agile previsto dall'art. 26-ter del contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale 1 dicembre 2008 e ss. mm..

L'art. 26-ter in questione, così introdotto con l'accordo stralcio stipulato il 30 settembre 2020 prevede che, al fine di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'amministrazione introduce il lavoro agile come modalità di svolgimento della prestazione di lavoro, la cui disciplina è rimandata a specifico regolamento da adottarsi sentite le Organizzazioni Sindacali. In sede di adozione del regolamento si è tenuto conto dei risultati ottenuti da tale modalità di svolgimento della prestazione di lavoro durante il periodo di emergenza sanitaria Covid-19.

La Giunta ha inoltre stabilito che la percentuale massima del lavoro agile a regime sia pari al 40%, calcolata su base settimanale e con riferimento ad ogni Ripartizione o ufficio dei Giudici di Pace, al fine di agevolare le relazioni interpersonali e l'identificazione con la struttura di appartenenza. I dipendenti che intendono svolgere parte dell'attività lavorativa in modalità agile sono tenuti a stipulare per iscritto un accordo individuale con il/la proprio/a superiore gerarchico, che disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Amministrazione. L'accordo individua le misure tecniche e organizzative, la durata, il contenuto e la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile. Sono in ogni caso escluse dai progetti di lavoro agile, tenuto conto della natura e delle modalità di svolgimento, le attività che richiedono una presenza continuativa dei dipendenti e quelle che prevedono un contatto costante con l'utenza.

L'introduzione del lavoro agile all'interno della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol risponde alle seguenti finalità:

- sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati migliorando così la produttività e il benessere organizzativo;
- razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché valorizzare lo sviluppo delle risorse umane e la capacità di lavorare per progetti;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa – lavoro – casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Nell'ambito del Piano di formazione del personale, sono previsti percorsi di formazione specifici per i/lavoratori/lavoratrici agili, anche con modalità di formazione a distanza, ove sarà illustrato il corretto

utilizzo delle apparecchiature di lavoro, nonché le procedure operative, la tutela della salute e di sicurezza/trattamento dati personali da adottare per lo svolgimento della prestazione da remoto, con particolare riferimento alla formazione su ergonomia, microclima, illuminazione e uso corretto della postazione di lavoro.

In ambito regionale, inoltre, già prima dell'introduzione dello *smart working* emergenziale, erano attive alcune posizioni di telelavoro ai sensi dell'art. 26 del contratto collettivo.

Al fine di rilevare la situazione lavorativa, anche con riferimento alla delega per il personale amministrativo degli uffici giudiziari attribuita con decreto legislativo 7 febbraio 2017, n. 16, la Regione sta conducendo un'indagine in collaborazione con la Fondazione Universitaria Marco Biagi dell'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia e con l'Università degli studi di Trento. Nel mese di dicembre 2022 sono stati trasmessi i questionari a tutto il personale delle strutture aderenti al progetto ed entro la primavera del 2023 sono attesi i primi risultati di questa ricerca.

I contributi al miglioramento della *performance*: misure per benessere lavorativo, *part-time*, flessibilità di orario e *smart working*

Nel contratto collettivo regionale sono numerosi gli istituti che assolvono la funzione di garantire una migliore gestione e conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con specifico riguardo a determinate esigenze o categorie di lavoratori.

All'art. 24 del contratto si prevede, ad esempio, la possibilità di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, con decorrenza dal 1. gennaio, dal 1. aprile, dal 1. luglio e dal 1. ottobre successivi alla data di accoglimento della richiesta.

Il comma 1 di tale art. prevede cinque tipologie di articolazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale e precisamente a 18, 24, 28, 30 e 32 ore settimanali su 3, 4, 5 o 6 giorni della settimana.

Altro strumento che permette di conciliare i propri impegni lavorativi con quelli personali è l'orario di lavoro. In particolare, a decorrere dal 1. novembre 2019, è stato introdotto in via sperimentale, per gli uffici delle sedi di Trento e Bolzano, l'orario flessibile (senza fasce di presenza obbligatoria) dalle 7.30 alle 18.30.

Tenuto conto dell'emergenza sanitaria dal 31 gennaio 2020 fino al 31 marzo 2022 e della conseguente impossibilità di monitorare la situazione in quanto la maggior parte del personale ha svolto la propria prestazione lavorativa in *smart working*, tale orario sperimentale è stato prorogato, da ultimo con deliberazione della Giunta regionale n. 221 di data 21 dicembre 2022, fino al 30 giugno 2023.

Presso gli uffici giudiziari, oltre all'articolazione su sei giorni già prevista (con possibilità di effettuare i due rientri pomeridiani per il sabato libero), è stato introdotto l'orario su cinque giorni (con due giorni fissi da nove ore e tre da sei), l'orario libero su cinque giorni, la possibilità di spostare la fascia

obbligatoria e flessibile in entrata o in uscita per particolari e motivati casi, infine, l'orario libero alla stregua di quello degli uffici regionali di Trento e Bolzano per particolari categorie di dipendenti.

L'art. 35 del contratto prevede inoltre, la possibilità di orari differenziati nei confronti di dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e il novellato art. 81 ha incrementato le ore inserire che possono essere inserite nella banca ore da 24 a 60 annuali.

Sottosezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Di seguito i totali relativi al personale a tempo indeterminato suddivisi per Area:

- Area - A: totale 69 di cui 10 unità *part-time*;
- Area - B1-B2-B2S: totale 116 unità di cui 33 *part-time*;
- Area - B3-B4-B4S: totale 216 unità di cui 51 *part-time*;
- Area - C: totale 226 di cui 42 unità *part-time*;
- Dirigenti: 6 unità a tempo pieno, di cui 2 dipendenti con rapporto a tempo indeterminato inquadrati nell'area C, 3 dipendenti a tempo determinato e 1 dipendente in comando da altro Ente, tutti con incarico dirigenziale a tempo determinato.

Sistema di classificazione

Ai sensi del contratto collettivo vigente, l'ordinamento professionale si basa su tre aree: A, B e C, che comprendono dodici posizioni economico-professionali, ciascuna delle quali è articolata in tre livelli retributivi. L'area A comprende le posizioni economico-professionali A1, A2 e A3; l'area B comprende le posizioni B1, B2, B2S, B3, B4 e B4S e l'area C comprende le posizioni C1, C2 e C3. Il personale è contingentato nelle aree per le posizioni economico-professionali nelle quali è previsto l'accesso dall'esterno (A1, A2, B1, B3 e C1), nell'ambito della dotazione organica complessiva.

All'interno dell'area i passaggi dalla posizione economico-professionale di inquadramento (i cui posti sono contingentati) a quelle immediatamente successive non contingentate hanno luogo, ai sensi dell'art. 64 del contratto collettivo, mediante procedure selettive che possono essere precedute da percorsi di qualificazione professionale coerenti con il profilo di appartenenza.

Alle procedure selettive può accedere il personale a tempo indeterminato dopo il superamento del periodo di prova ed in possesso dei requisiti di anzianità indicati nelle declaratorie di cui all'allegato H) al contratto collettivo (di norma 8 anni). Tale anzianità può essere ridotta di anni due:

- per il personale in possesso del titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione economico professionale rivestita;
- nei confronti del personale assunto o pervenuto per concorso pubblico nei profili professionali ricompresi nelle posizioni economico-professionali B1, B3 e C1.

Per le posizioni economico-professionali C2 e C3 costituiscono modalità alternative di accesso rispetto alle procedure selettive il conseguimento dell'idoneità alla direzione d'ufficio e, rispettivamente, il superamento dell'esame finale del corso per aspiranti dirigenti.

L'accesso dall'esterno alle posizioni economico-professionali delle varie aree, secondo le indicazioni delle declaratorie dell'allegato H), avviene mediante le procedure previste dall'art. 5 della

legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 e succ. mod.. In deroga a tale disposizione, l'art. 1 della legge regionale 20 dicembre 2021, n. 8 (Legge regionale di stabilità 2022), rubricato "Progressione verticale nel triennio 2022-2024", ha previsto in via transitoria la possibilità di indire procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, purché in possesso del titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno.

Per quanto riguarda i livelli retributivi in cui sono articolate le posizioni economico-professionali, per l'accesso al livello superiore sono prescritti quattro anni di anzianità di servizio nel livello iniziale, mentre per l'accesso al livello apicale sono previsti sei anni di anzianità nel livello superiore. In entrambi i casi, l'attribuzione del nuovo livello retributivo è subordinata ad una previa valutazione positiva del diretto superiore.

Programmazione strategica delle risorse umane

Sono previste 40 cessazioni nel corso dell'anno 2023. Con riferimento al personale in servizio presso gli uffici giudiziari, l'art. 8, comma 2, della legge regionale 8 agosto 2018, n. 6 consente – nelle more della definizione degli *standard* di funzionalità – di procedere alla copertura degli organici di tali uffici nel limite della dotazione organica attualmente in vigore. Inoltre, fino al 31 dicembre 2023 e in forza dell'art. 1 della legge regionale 17 marzo 2017, n. 4, come da ultimo modificato dalla legge regionale 1 agosto 2022, n. 5, è prevista l'assunzione a tempo determinato di un massimo di 25 unità di personale nelle more del potenziamento degli organici degli uffici giudiziari e per garantire il funzionamento degli uffici medesimi (comma 1) e l'assunzione di un massimo di 70 unità di personale a tempo determinato o in posizione di comando, al fine di consentire il mantenimento dell'entità del personale in servizio al momento dell'entrata in vigore della norma di attuazione, nelle more della definizione degli *standard* di funzionalità (comma 1-bis).

Le assunzioni a tempo indeterminato presso gli uffici centrali e gli uffici del giudice di pace possono avvenire in numero corrispondente alle cessazioni dal servizio verificatesi a decorrere dall'anno 2018, nel limite del costo complessivo del personale cessato dal servizio, secondo quanto previsto dall'art. 8, comma 3, della legge regionale 8 agosto 2018, n. 6.

Sono poi previste ulteriori disposizioni legislative che consentono l'assunzione a tempo indeterminato di ulteriore personale presso gli uffici centrali per far fronte all'attività amministrativa e organizzativa di supporto agli uffici giudiziari, quali ad esempio il comma 3-bis dell'art. 5 della legge regionale 15 dicembre 2015, n. 28, come da ultimo modificato dalla legge regionale 1. agosto 2019, n. 3.

La programmazione dei fabbisogni del personale viene effettuata nell'ambito di un piano di miglioramento di durata almeno triennale, ai sensi dell'art. 5 della legge regionale 15 dicembre 2015, n. 27. La Giunta regionale, sulla base della programmazione del fabbisogno di personale e degli altri interventi di razionalizzazione indicati nel piano di miglioramento e nel rispetto della programmazione

finanziaria e contabile, individua le figure e le posizioni economico-professionali eventualmente da assumere, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 4, della legge regionale 15 dicembre 2015, n. 28, come da ultimo modificato dalla legge regionale 17 marzo 2017, n. 4.

Con deliberazione della Giunta regionale n. 117 di data 16 giugno 2021 è stato adottato l'atto di programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023. Con successiva deliberazione l'atto di programmazione potrà essere oggetto di aggiornamento anche nell'ambito del triennio di riferimento.

Strategie di copertura di fabbisogni

Come indicato in precedenza, al fine di valorizzare le professionalità interne l'art. 1 della legge regionale n. 8/2021 ha previsto che l'Ente possa attivare - nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali - procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Tale previsione trova applicazione limitatamente al triennio 2022-2024 e il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno.

L'Amministrazione regionale, nel corso del 2022, ha avviato un interpello rivolto al personale inquadrato nella posizione economico-professionale B3, B4 e B4S in servizio presso gli uffici giudiziari nel territorio della provincia di Trento, al fine di consentire eventuali trasferimenti per esigenze personali e familiari. Nel corso del 2023 si intende avviare un secondo interpello per il personale in servizio presso gli uffici giudiziari nel territorio della Provincia di Bolzano.

Al fine di sopperire a carenze di organico o per particolari esigenze organizzative, l'Amministrazione raccoglie ed elabora, anche con procedure informatiche automatizzate, le domande di comando provenienti da altri Enti, in conformità alla disciplina prevista dal Capo I dell'atto regolamentare recante: "Regolamento per l'accesso all'impiego in Regione ai sensi dell'art. 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3", approvato dalla Giunta regionale in data 25 gennaio 2023 e in corso di emanazione da parte del Presidente della Regione. L'accesso all'impiego in Regione avviene anche mediante utilizzo delle graduatorie di concorsi pubblici approvate dal Consiglio regionale, dalle Camere di commercio, industria, artigianato ed agricoltura di Trento e di Bolzano, dalle Province autonome di Trento e di Bolzano e dai relativi Consigli, nonché dai Comuni della regione. I criteri per l'utilizzo di tale modalità di accesso all'impiego sono stati definiti con deliberazione della Giunta regionale n. 233 di data 6 ottobre 2017.

Formazione del personale

La formazione e l'aggiornamento del personale sono un'esigenza basilare ed irrinunciabile, che costituisce parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, come uno dei fattori determinati per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa. La formazione 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 viene ad essere quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi ed il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

L'art. 52 del contratto collettivo di data 1. dicembre 2008 e succ. mod. stabilisce che "la formazione, il perfezionamento, l'addestramento, l'aggiornamento professionale del personale regionale sono assunti, in modo funzionale alle esigenze dell'amministrazione, quale metodo permanente ai fini della valorizzazione delle capacità e delle attitudini individuali e per il più efficace e qualificato svolgimento dell'attività amministrativa".

Le indicazioni normative evidenziano peraltro l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale in particolare in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codici di comportamento, rivolta a sensibilizzare il personale sull'etica della legalità e della buona amministrazione e quindi non confinata puramente all'ambito penalistico.

Il Piano della Formazione è il documento programmatico che individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi.

Allo scopo di raccogliere le priorità e rendere la formazione e l'aggiornamento del personale il più mirati e sistematici possibile e permettere quindi una completa definizione del piano di formazione vengono coinvolti i dirigenti delle strutture regionali. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

Riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali

Per quanto attiene alla riqualificazione ed al potenziamento delle competenze tecniche e trasversali del personale si fa presente che l'amministrazione regionale si avvale principalmente della società *in house* Trentino School of Management s.cons. a r.l.. Tale partecipazione societaria consente all'amministrazione regionale sia di prendere parte alle iniziative proposte dall'offerta formativa descritta nel catalogo annuale della società sia di organizzare e realizzare attività formative *ad hoc*.

In relazione alle attività formative proposte a catalogo, si precisa che l'Ufficio sviluppo del personale e servizio ispettivo, competente in materia formazione ed aggiornamento del personale, provvede con cadenza annuale ad inviare alle strutture regionali una nota illustrativa dell'offerta e ad iscrivere ai corsi il personale segnalato dai dirigenti delle strutture. A tale riguardo si evidenzia che l'Ufficio sopra citato invita i dirigenti a valutare il possesso da parte dei dipendenti dei prerequisiti necessari per la frequenza dei corsi, nonché la compatibilità della durata e delle modalità di realizzazione degli stessi (formazione a distanza oppure in presenza) con le esigenze di servizio. Ai dirigenti viene inoltre suggerito di far proseguire ai propri collaboratori i percorsi formativi già avviati negli anni precedenti al fine di permettere al personale di conseguire le attestazioni proposte dalla società organizzatrice ed infine, per contemperare adeguatamente le esigenze formative con quelle di contenimento della spesa pubblica, di limitare l'iscrizione ad un numero massimo di tre corsi di formazione per ciascun collaboratore.

Per quanto riguarda invece la formazione *ad hoc*, si evidenzia che l'avvalersi di una società *in house* dà all'amministrazione regionale la possibilità di essere seguita da vicino nell'elaborazione e nella realizzazione dei progetti formativi, di personalizzarli calibrandoli sulle esigenze specifiche dell'ente ed in relazione alle diverse filiere professionali e di adattarli in corso d'opera, fatto che si è rivelato oltremodo prezioso nel corso dell'evoluzione della situazione pandemica. A tale proposito, oltre alle attività "su misura" realizzate da Trentino School of Management s.c. a r.l. per i dipendenti in servizio presso gli Uffici centrali, si segnala per importanza il progetto formativo triennale (2020-2021-2022) per il personale regionale in servizio presso gli uffici giudiziari, progetto che l'amministrazione regionale intende proseguire anche per l'anno 2023. Tale percorso formativo, organizzato in collaborazione con la Corte d'Appello di Trento, la Procura Generale presso la Corte d'Appello di Trento e l'Università degli Studi di Trento, peraltro socia anch'essa di Trentino School of Management s.c. a r.l., è stato articolato in modo diverso a seconda della tipologia di personale coinvolto (personale neo assunto, personale in ruolo privo di funzioni di coordinamento, personale in ruolo con funzioni di coordinamento), in modo tale da permettere che l'attività formativa sia incentrata sulle specifiche esigenze e sulle criticità riscontrate per ciascuna tipologia di dipendenti; tale articolazione proseguirà anche per l'anno 2023.

Si fa presente infine che resta in ogni caso possibile l'autorizzazione all'iscrizione dei dipendenti a corsi di formazione specialistici esterni previa richiesta adeguatamente motivata da parte del dirigente della struttura di appartenenza per un massimo di n. 2 dipendenti per ciascun corso, con preferenza per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Risorse interne ed esterne disponibili ai fini delle strategie formative

L'amministrazione regionale dispone dell'Ufficio sviluppo del personale e servizio ispettivo, incardinato all'interno della struttura della Segreteria generale, il quale ha come mandato istituzionale

quello di curare la formazione e l'aggiornamento del personale. Ai fini delle strategie formative, l'amministrazione regionale, come esposto al punto a), si rivolge prevalentemente:

- alla società *in house* Trentino School of Management s.c. a r.l. (per l'iscrizione del proprio personale a corsi di formazione a catalogo e per l'organizzazione e realizzazione di iniziative formative *ad hoc*);
- al libero mercato (per l'iscrizione dei dipendenti a corsi di formazione specialistici esterni - massimo di n. 2 dipendenti per ciascun corso);
- a relatori interni (ai quali viene corrisposto il compenso previsto dall'art. 87 del contratto collettivo di data 1. dicembre 2008).

Misure per favorire l'accesso del personale a percorsi di istruzione e qualificazione

L'art. 34 del contratto collettivo 1. dicembre 2008 e ss. mm. prevede al comma 3, lettera f), che i dipendenti abbiano diritto a permessi retribuiti per motivi di studio fino ad un massimo di 150 ore annue, nel limite del 4% del personale in servizio, anche a tempo determinato di durata pari ad almeno un anno, alla data del 1° gennaio di ogni anno, secondo modalità e criteri stabiliti dall'allegato E).

Il permesso retribuito per motivi di studio è concesso al personale con contratto a tempo indeterminato, con esclusione del personale in periodo di prova, ed al personale con contratto a tempo determinato di durata pari ad almeno un anno, nelle seguenti misure:

- nel limite di 150 ore annue per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, para-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento pubblico e, compatibilmente con le esigenze organizzative, anche con riferimento alla preparazione delle tesi di laurea;
- nel limite di 50 ore annue per lo studio e il perfezionamento delle lingue italiana, tedesca e ladina.

L'Ufficio competente informa annualmente il personale regionale della possibilità di fruire dei permessi retribuiti per motivi di studio, attraverso l'invio di una circolare a tutte le unità organizzative.

Obiettivi e risultati attesi in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze

Gli obiettivi ed i risultati attesi sono indicati e definiti nel Piano della formazione, il quale viene redatto annualmente e che, per l'anno 2023, viene mantenuto come documento separato dal PIAO. Infatti, tale atto di programmazione trova la propria disciplina direttamente all'art. 52 del contratto collettivo.

Per quanto attiene alla riqualificazione del personale, si fa presente che l'amministrazione regionale organizza, in base alle periodicità stabilite dal contratto collettivo, delle selezioni interne per le riqualificazioni economico-professionali e che tali selezioni interne sono sempre precedute da specifici

corsi di formazione sulle materie oggetto di esame. Per quanto riguarda invece la valutazione annuale, si evidenzia che la relativa scheda, alla voce “Competenza professionale e capacità tecniche” chiede al superiore gerarchico di valutare con punteggio da 1 a 4 l’impegno profuso dal dipendente a sviluppare e migliorare le competenze professionali e le conoscenze tecniche nonché la disponibilità all’apprendimento continuo attraverso lo studio, l’esperienza e la partecipazione ad iniziative formative; da ciò si evince che l’attività formativa risulta essere uno dei punti cardine in base ai quali viene valutata la prestazione lavorativa del dipendente.

Preme infine aggiungere che, oltre a sviluppare e migliorare le competenze e le conoscenze professionali dei dipendenti, l’amministrazione regionale è impegnata anche nel favorire la formazione linguistica del proprio personale per l’esigenza di migliorare i servizi resi dalla Regione alla cittadinanza. I dipendenti hanno infatti la possibilità di frequentare corsi di lingua italiana, tedesca, inglese, ladina o di altre minoranze linguistiche regionali, realizzati da scuole o centri specializzati nell’insegnamento delle lingue medesime con rimborso fino ad € 540,00 e nel limite massimo di € 14,00/h; tale rimborso viene disposto a seguito di rilascio di rapporto di valutazione certificante l’esito positivo della partecipazione al corso e la regolare frequenza non inferiore ai 2/3 delle lezioni.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Monitoraggio sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”

Per le procedure di monitoraggio degli obiettivi e di valutazione dei dirigenti, si applica l'art. 7-ter della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3. Ai sensi dell'art. 7-bis della citata legge regionale 3/2000, la Giunta regionale si avvale dell'organismo indipendente di valutazione e verifica per la fissazione dei criteri e delle procedure di valutazione, al fine della verifica della rispondenza dei risultati dell'attività svolta alle prescrizioni e agli obiettivi nonché della corretta ed economica gestione delle risorse, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” è effettuato sulla base delle indicazioni contenute nella deliberazione della Giunta regionale n. 93 di data 7 maggio 2014, recante “Approvazione del modello di sistema di programmazione, valutazione e controllo realizzato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)”.

Il sistema di valutazione degli obiettivi e dei risultati della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol prevede, tra le altre, la fase di “Monitoraggio e controllo”, con una “Verifica in fase intermedia dello stato di avanzamento della programmazione”, cui affiancare “eventuali azioni correttive”, con cadenza semestrale.

Monitoraggio sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

Il sistema regionale di prevenzione della corruzione si basa sull'azione sinergica di una pluralità di attori, con ruoli, responsabilità e competenze differenti. Nell'amministrazione regionale, per quanto attiene all'attuazione delle misure di anticorruzione e trasparenza, assumono un ruolo centrale i referenti del RPCT.

I referenti sono individuati nelle figure dei dirigenti delle strutture amministrative, previste dal Regolamento approvato con decreto del Presidente n. 27 di data 7 dicembre 2022.

I Referenti coadiuvano il RPCT nell'implementazione delle misure anticorruzione, monitorano le attività esposte al rischio di corruzione, adottano i provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi e sono corresponsabili nella promozione e adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione e la trasparenza delle procedure amministrative. È previsto quindi un monitoraggio costante e sistematico da parte di tutte le figure che sovrintendono al sistema di gestione del rischio anticorruzione dell'Ente.

Accanto a questa misura di monitoraggio di carattere generale, si prevede che i Referenti del RPCT forniscano, con cadenza semestrale, gli elementi informativi relativamente agli esiti delle verifiche e dei monitoraggi relativi all'attuazione delle misure previste dal Piano anticorruzione. Nel presente

Piano si ritiene necessario prevedere, come misura di monitoraggio, la trasmissione al RPCT da parte dei Referenti della relazione/scheda di monitoraggio, entro il 30 aprile ed entro il 31 ottobre di ogni anno.

Una volta completata la mappatura di tutte le ripartizioni e uffici regionali, l'amministrazione regionale valuterà le possibilità di monitoraggio delle misure generali e specifiche attraverso la piattaforma anticorruzione in uso per l'effettuazione dell'aggiornamento della mappatura.

Monitoraggio sottosezioni relative alla sezione “Organizzazione e capitale umano”

Il monitoraggio della presente sottosezione viene effettuato secondo le indicazioni di cui al paragrafo 4.1 e in particolare attraverso gli indicatori relativi alle *performance* di settore n. 3 e 4 assegnati alla Segreteria generale e riportati nella sezione 2.2 del presente Piano.