



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

### **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE 2026/2028 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021**

*Art. 6 commi da 1 a 4 del D. Lgs. n. 80 del 09.06.2021,  
convertito con modificazioni nella legge n. 113 del 06.08.2021 e s.m.i. art. 4  
(Piano integrato di attività e organizzazione) della Legge Regionale 7/2021*

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 27.03.2026.

|   |         |
|---|---------|
| Indice Introduzione .....                                     | pag. 2  |
| 1- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....                | pag. 5  |
| 2- SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE..... | pag. 7  |
| 3- SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....               | pag. 29 |
| 4- SEZIONE MONITORAGGIO.....                                  | pag. 41 |



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



## INTRODUZIONE

### Premessa e riferimenti normativi

Le istanze provenienti dalla società civile e dal sistema economico, recepite dal legislatore e trasfuse nel “progetto PIAO”, impongono agli enti pubblici un profondo ed articolato cambiamento, in termini di innovazione dei processi, digitalizzazione, miglioramento della qualità dei servizi offerti, incremento del grado di efficienza e trasparenza dell’attività amministrativa. Tali migliorie sono tutte finalizzate a produrre valore per il territorio in cui l’ente opera. Per dare forma a tali cambiamenti, la Pubblica Amministrazione deve valorizzare il proprio capitale umano, rafforzare la capacità di management, rivedere i processi operativi e gli strumenti di gestione, migliorare ed innovare le modalità di erogazione dei servizi, anche tramite nuove forme e strumenti di digitalizzazione. Il presente documento trae origine dall’articolo 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80 (“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR e per l’efficienza della giustizia”), convertito, con modificazioni, dalla legge 08.08.2021 n. 113, il quale ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO).

Il seguente Regolamento del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze ha previsto:

- all’art. 6 modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
- all’art. 7, a regime, l’adozione del PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo differire tale termine (art. 8) a trenta giorni successivi al termine di slittamento di approvazione del bilancio. La scadenza per l’adozione del PIAO per gli Enti locali, originariamente prevista per la fine di gennaio come per la PAC, è stata differita al 30 marzo 2026. Questo slittamento consegue dalla proroga al 28 febbraio 2026 del termine per l’approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, come disposto dal decreto del Ministro dell’interno del 24 dicembre 2025 (G.U. n. 302 del 31-12-2025). Inoltre il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 ha introdotto una nota di semplificazione per quelle amministrazioni ed enti che contano meno di 50 dipendenti.

Dopo la prima adozione del PIAO, questi soggetti possono infatti confermare la programmazione già in atto nel triennio successivo, a meno che non emergano nuove circostanze quali fatti corruttivi, disfunzioni amministrative significative, modifiche organizzative rilevanti o variazioni degli obiettivi strategici.

Tale nuovo strumento di programmazione unitario ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, tra i quali il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il POLA.



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



Con il PIAO il legislatore ha inteso disporre il riordino del complesso sistema programmatico delle pubbliche amministrazioni, formato da una molteplicità di strumenti di pianificazione spesso non dialoganti e per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, al fine di incentivare una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione e garantire la massima semplificazione delle procedure, la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012.

Pertanto, con tale strumento ogni pubblica amministrazione è indotta a sviluppare una logica di pianificazione strategica e coerente, al fine di indirizzare l'azione amministrativa verso la predisposizione organica e interconnessa dei singoli documenti di programmazione. Tale configurazione unitaria è auspicata anche dal Consiglio di Stato, con il parere n. 506 del 02.03.2022, secondo cui il PIAO "sembra dover costituire uno strumento unitario, "integrato", che sostituisce i piani del passato e li "metabolizza" in uno strumento nuovo e omnicomprensivo, che consenta un'analisi a 360 gradi dell'amministrazione e di tutti i suoi obiettivi da pianificare". Altresì l'ANAC ha sottolineato più volte l'importanza di una stretta collaborazione tra l'organo di indirizzo, i referenti, i responsabili delle strutture e tutti i soggetti che, a vario titolo, operando nell'ente, sono coinvolti nei processi di programmazione, gestione, controllo e monitoraggio delle attività dell'ente. Detta collaborazione deve rafforzarsi e consolidarsi nella redazione del PIAO.

Il PIAO sostituisce:

- il POLA e il piano della formazione, poiché detta la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché esplicita gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione;
2. Anticorruzione;
3. Organizzazione e capitale umano, in cui viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Ente e vengono elencate le strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;
4. Monitoraggio, in cui sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili (solo per Enti con oltre 50 dipendenti).



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



Oltre alla struttura del PIAO la norma identifica le tematiche su cui la pubblica amministrazione deve muoversi: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale.

Il documento ha una programmazione triennale.

La struttura del documento segue l'articolazione e le indicazioni fornite dalla bozza di Linee Guida in corso di valutazione parlamentare.

Tutta l'organizzazione dovrà essere coinvolta nella predisposizione del PIAO, ma soprattutto nella sua attuazione in quanto dovrà farsi volano per la creazione di valore pubblico. A sua volta dovranno essere potenziati i canali di comunicazione con i cittadini al fine di favorire un loro fattivo apporto nell'ambito dei processi di semplificazione, miglioramento e digitalizzazione dei servizi da realizzare.

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

All'art. 1, comma 3, del Decreto Ministeriale si legge *“Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto.”*

Da ultimo, il Consorzio dei Comuni Trentini, con circolare dd. 07.04.2023, ha fornito indicazioni operative su struttura e contenuti del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 per gli enti con meno di 50 dipendenti – ed anni seguenti.

Il PIAO 2026-2028 del Comune di Sover è redatto quindi in conformità a quanto stabilito dallo schema tipo di PIAO, come risultante dalla lettura degli artt. 2, 3, 4 e 5 del Decreto in esame, nonché le semplificazioni previste per gli enti di piccole dimensioni, in ragione del loro numero di dipendenti (minore di 50) o del numero di abitanti (minore di 15.000), facendo riferimento all'allegata tabella “guida alla compilazione” del Ministero per la pubblica amministrazione nonché alle indicazioni operative contenute nella suddetta circolare del Consorzio dei Comuni Trentini.

Il Comune di Sover al 31.12.2025 ha meno di 50 dipendenti, quindi si è proceduto alla redazione del PIAO in maniera semplificata redigendo le seguenti sezioni.



## COMUNE DI SOVER

Provincia di Trento

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



PEFC/18-21-02/257

Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

### 1. SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

|                        |   |
|------------------------|---|
| DENOMINAZIONE ENTE     | COMUNE DI SOVER   |
| INDIRIZZO              | PIAZZA SAN LORENZO, 12  |
| PEC                    | comune@pec.comune.sover.tn.it   |
| E-MAIL                 | segreteria@comune.sover.tn.it   |
| PARTITA IVA            | 00371870221   |
| CODICE FISCALE         | 00371870221   |
| CODICE ISTAT           | 022177  |
| CODICE IPA             | c_i871  |
| TIPOLOGIA              | Pubbliche Amministrazioni   |
| CATEGORIA              | Comuni e loro Consorzi e Associazioni                                       |
| NATURA GIURIDICA       | Comune  |
| SITO WEB ISTITUZIONALE | <a href="https://www.comune.sover.tn.it">https://www.comune.sover.tn.it</a> |
| RPCT                   | Segretario comunale   |

### POPOLAZIONE TOTALE

Tabella 1

FONTE ISTAT/Anagrafe del Comune di SOVER, dato provvisorio fino a diffusione ufficiale ISTAT

|         | 2019       | 2020       | 2021       | 2022       | 2023       | 2024       | 2025       |
|---------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Maschi  | 418        | 409        | 406        | 399        | 403        | 410        | 415        |
| Femmine | 383        | 375        | 366        | 373        | 379        | 384        | 393        |
| Totale  | <b>801</b> | <b>784</b> | <b>772</b> | <b>772</b> | <b>782</b> | <b>794</b> | <b>808</b> |

### POPOLAZIONE SUDDIVISA PER ETA' E SESSO

Tabella 2

| COMUNE | POPOLAZIONE TOTALE |            | DA 0 A 6 ANNI |           | DA 7 A 14 ANNI |           |
|--------|--------------------|------------|---------------|-----------|----------------|-----------|
|        | UOMINI             | DONNE      | UOMINI        | DONNE     | UOMINI         | DONNE     |
| SOVER  | <b>415</b>         | <b>393</b> | <b>13</b>     | <b>14</b> | <b>26</b>      | <b>29</b> |



## COMUNE DI SOVER

Provincia di Trento

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



PEFC/18-21-02/257

Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

| COMUNE | DA 15 A 65 ANNI |            | OLTRE I 65 ANNI |            | TOTALE     |            |
|--------|-----------------|------------|-----------------|------------|------------|------------|
| SOVER  | UOMINI          | DONNE      | UOMINI          | DONNE      | UOMINI     | DONNE      |
|        | <b>262</b>      | <b>235</b> | <b>114</b>      | <b>115</b> | <b>415</b> | <b>393</b> |

## EVOLUZIONE DELLA POPOLAZIONE

Tabella 3

Fonte ISTAT: evidenze fornite dall'ultimo Censimento, unitamente all'esame comparato con i flussi demografici (nascite, decessi, migrazioni) intercorsi nel medesimo periodo.

|                    | 2020       | 2021       | 2022       | 2023       | 2024       | 2025       |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| NATI               | 2          | 3          | 2          | 4          | 2          | 3          |
| DECEDUTI           | 8          | 13         | 7          | 6          | 4          | 14         |
| Saldo naturale     | <b>-6</b>  | <b>-10</b> | <b>-5</b>  | <b>-2</b>  | <b>-2</b>  | <b>-11</b> |
| Immigrati          | 13         | 14         | 23         | 37         | 39         | 46         |
| Emigrati           | 24         | 16         | 18         | 25         | 15         | 21         |
| Saldo migratorio   | <b>-11</b> | <b>-2</b>  | <b>+5</b>  | <b>+12</b> | <b>+14</b> | <b>+25</b> |
| Totale popolazione | <b>784</b> | <b>772</b> | <b>772</b> | <b>782</b> | <b>794</b> | <b>808</b> |

## ECOMOMIA: LA REALTA' PRODUTTIVA

Tabella 4 – Attività insediate nel territorio al 31.12.2025:

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| Esercizi di vicinato non alimentare | 1 |
| Esercizi di vicinato alimentare     | 2 |
| Medie strutture di vendita          | 0 |
| Bar                                 | 3 |
| Agriturismi                         | 1 |
| Bed & Breakfast                     | 0 |
| Affittacamere/hotel                 | 2 |
| Case vacanze                        | 0 |
| Strutture socio-sanitarie           | 0 |
| Ricevitorie - valori bollati        | 0 |
| Parrucchieri                        | 1 |



## COMUNE DI SOVER

Provincia di Trento

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



PEFC/18-21-02/257

Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

|                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| Artigiani                         | 25        |
| Liberi professionisti             | 0         |
| Distributori di carburanti        | 0         |
| Ristoranti/pizzerie               | 3         |
| Aziende agricole/zootecniche      | 5         |
| <b>Totale attività produttive</b> | <b>43</b> |

## 2. SEZIONE VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1. Sottosezione valore pubblico - 2.2. Sottosezione performance

Avendo il Comune di Sover meno di 50 dipendenti al 31/12/2025 non è richiesta la compilazione delle sezioni Valore Pubblico e Performance. Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2026-2028 e il bilancio di previsione 2026-2028 sono stati approvati con delibera di Consiglio comunale n. 39 del 22.12.2025. Nel DUP sono definiti gli obiettivi strategici ed operativi dell'ente.

### 2.3 Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza

La sempre maggiore attenzione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'amministrazione della cosa pubblica ha portato all'approvazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha disciplinato in modo organico un piano di azione, coordinata su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità. La Corte dei conti nel discorso di apertura dell'anno giudiziario in corso ha posto in evidenza come la corruzione sia divenuta da "fenomeno burocratico/pulviscolare, fenomeno politico-amministrativo-sistemico".

La Corte ha evidenziato che "La risposta, pertanto, non può essere di soli puntuali, limitati, interventi - circoscritti, per di più, su singole norme del codice penale - ma la risposta deve essere articolata ed anch'essa sistemica.". "In effetti, la corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni, e, dall'altro (...) l'economia della Nazione". Proprio in questa ottica, l'approvazione della legge n. 190 del 2012 rappresenta per il nostro Paese l'occasione per introdurre nuove misure e migliorare quelle esistenti con un'azione coordinata per l'attuazione di efficaci strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità all'interno della pubblica amministrazione.



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



Per gli enti locali è anche previsto il «supporto tecnico e informativo» del Prefetto «anche al fine di assicurare che i Piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano nazionale approvato dalla Commissione» (comma 6).

Dalla legge n. 190 si ricava, quindi, che il P.N.A. ha almeno i seguenti contenuti fondamentali:

- a) l'individuazione di linee guida per indirizzare le pubbliche amministrazioni, nella prima predisposizione dei rispettivi Piani Triennali;
- b) la trasmissione in via telematica dei Piani al Dipartimento della funzione pubblica (comma 5), anche attraverso la definizione di «modelli standard delle informazioni e dei dati» (comma 4, lettera d);
- c) la definizione di criteri atti ad assicurare la rotazione dei dipendenti, in particolare, dei dirigenti, nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni;
- d) i compiti del Dipartimento della funzione pubblica, relativi all'elaborazione dei dati trasmessi, al costante rapporto con le amministrazioni, anche a fini della verifica dell'effettiva adozione dei Piani e alla previsione di modalità di accesso della CIVIT ai suddetti dati;
- e) le immediate indicazioni alle amministrazioni al fine di predisporre Piani formativi per i responsabili anticorruzione nelle diverse pubbliche amministrazioni da estendere, a regime, a tutti i settori delle amministrazioni.

La riforma, presentata come momento imprescindibile per il rilancio del Paese, poiché tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro l'illegalità nella pubblica amministrazione, corrisponde all'esigenza di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi e insidiosi ed è volta a ridurre la "forbice" tra la realtà effettiva e quella che emerge dall'esperienza giudiziaria. L'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa. In specifico si pongono a sostegno del provvedimento legislativo motivazioni di trasparenza e controllo proveniente dai cittadini e di adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standard internazionali. Le motivazioni che possono indurre alla corruzione trovano riscontro nei seguenti due ordini di ragioni:

- 1) ragioni economiche, derivanti dal bilanciamento tra l'utilità che si ritiene di poter ottenere, la probabilità che il proprio comportamento sia scoperto e la severità delle sanzioni previste;
- 2) ragioni socio-culturali: la corruzione è tanto meno diffusa quanto maggiore è la forza delle convinzioni personali e di cerchie sociali che riconoscono come un valore il rispetto della legge: dove è più elevato il senso civico e il senso dello Stato dei funzionari pubblici, i fenomeni corruttivi non trovano terreno fertile per annidarsi.



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



La corruzione, e più generale il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione: uguaglianza, trasparenza dei processi decisionali, pari opportunità dei cittadini.

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- a) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- c) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- d) l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- e) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- f) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- g) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

Il Comune di Sover ha approvato l'ultimo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 con deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 29.04.2022.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 145 dd. 29.12.2022 è stato approvato il PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione che ha confermato, in prima applicazione, per quanto riguarda la sezione anticorruzione e trasparenza, il PTPCT 2022-2024.



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



Nel "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2022-2024, pubblicato al seguente link <https://www.comune.sover.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Prevenzione-della-Corruzione/Piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/PianoTriennale-di-Prevenzione-della-Corruzione-e-della-Trasparenza-2022-2024>, sono esposte le modalità metodologiche di gestione della mappatura dei processi e dei rischi all'interno dell'Ente, in risposta a quanto richiesto da ANAC nel PNA 2019.

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

L'aggiornamento 2023 del PNA 2022-2024, approvato con delibera Anac 605/2023, fornisce indicazioni su come elaborare la Sezione 2.3 del PIAO – Rischi corruttivi e trasparenza, in una logica

di integrazione con le altre sezioni. Si stabilisce che va mantenuto il patrimonio di esperienze maturato nel tempo dalle amministrazioni nella predisposizione di PTPC ed altri documenti di programmazione, ma come sia altresì necessario attivare la reingegnerizzazione dei processi delle attività delle PP.AA., in cui gli stessi siano costantemente valutati sotto i diversi profili della performance (per quanto applicabili agli enti di minori dimensioni) e dell'anticorruzione.

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

L' Aggiornamento 2024 PNA 2022, approvato con Delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025, fornisce indicazioni operative per la predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO per i comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti. Inoltre, fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



dell'azione amministrativa. L'Aggiornamento 2024 è quindi una guida per la strutturazione e la compilazione della sezione del PIAO e per la autovalutazione dello stesso piano.

Il PNA 2025 – ed il Manuale operativo comuni 30.10.2025 introduce ulteriori indicazioni sulla redazione del PIAO.

Viene confermato che i comuni con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione della sezione, valutano se nell'anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:

- Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- Modifiche organizzative rilevanti
- Modifiche degli obiettivi strategici
- Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le circostanze elencate, possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO. Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti.

Laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le circostanze elencate, possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO. Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti.

Alla luce dei principi normativi ed operativi sopra riportati:

l'RPCT dell'ente – dott. Ivano Fontanari - attesta e conferma che nell'anno precedente (2025):

- non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non sono state introdotte significative modifiche organizzative;
- non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- non sono state apportate modifiche significative alle altre sezioni del PIAO.

L'organo di indirizzo ha dato evidenza di ciò in fase di approvazione della documentazione programmatica annuale.

In un contesto non sempre agevole di applicazione di norme nazionali che vengono talvolta accantonate per dare spazio alla normativa locale, in virtù della specialità della Regione Trentino Alto - Adige, con deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 27.04.2022, si è provveduto all'approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, attraverso la conferma del PTPCT 2022-2024 già approvato con



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



precedente deliberazione giuntale n. 33/2021 e debitamente pubblicato sul sito internet istituzionale sotto l'apposita sezione amministrazione trasparente.

Nel corso degli anni si è provveduto ad una progressiva mappatura con riferimento ai vari servizi comunali.

Nel 2025 si è provveduto ad aggiornare la mappatura dei processi e dei rischi connessi, ed il PIAO è stato pubblicato nell'apposita sezione amministrazione trasparente all'ultimo link <https://www.comune.sover.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Disposizioni-generalis/Piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/Piano-Integrato-di-Attivita-e-Organizzazione-PIAO/PIAO-2023-2025-Aggiornamento-2025>

**Tutto ciò premesso e considerato si attesta e conferma che nell'anno precedente (2025):**

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

Con specifico riguardo ai rischi corruttivi e al principio della trasparenza nella presente sottosezione del PIAO anche per l'anno 2025, non essendo emerse nel corso dell'anno precedente nuove circostanze quali fatti corruttivi, disfunzioni amministrative significative, modifiche organizzative rilevanti o variazioni degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione, si fa rinvio e riferimento al contenuto del PTPCT 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 29.04.2022.

Nel corso degli anni si è provveduto ad una progressiva mappatura dei processi con riferimento ai vari servizi erogati dall'Ente.

Ciò premesso, si evidenzia che nell'anno 2025 non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative e non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti.

Alla luce di quanto esposto in premessa si ripropongono in questa sezione per il corrente anno 2026 i contenuti e le misure in materia di anticorruzione introdotte con il PTPCT 2022-2024 le quali risultano - stante l'assenza di interventi normativi di rilievo da parte del legislatore in materia di



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



anticorruzione che abbiano reso necessarie modifiche di carattere strutturale alle misure già adottate e tenuto anche conto della piccola dimensione dell'Ente la quale non consente l'adozione di determinate misure previste dal PNA vigente (quali, in particolare, la rotazione dei responsabili di servizio, data l'esigua dotazione di personale dell'Ente) - ancora attualmente applicabili al fine di poter assicurare la prevenzione della corruzione.

Alla luce di quanto in premessa esposto, si ripropongono in questa sezione, i contenuti sostanzialmente invariati del PTPCT 2022-2024 come aggiornati in sede di approvazione della specifica sottosezione anticorruzione del PIAO 2023-2025 precedentemente approvato in sede di aggiornamento per l'annualità 2025 con deliberazione giunta nr. 30 d.d. 25.03.2025.

Di seguito il link per la consultazione del documento:  
<https://www.comune.sover.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Prevenzione-della-Corruzione/Piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/PianoTriennale-di-Prevenzione-della-Corruzione-e-della-Trasparenza-2022-2024>.

Peraltro l'analisi del contesto interno ed esterno effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione in sede di predisposizione del presente PIAO consente di poter affermare che le misure attualmente introdotte nonché la mappatura dei processi corredata dalla relativa analisi dei rischi di manifestazione del fenomeno corruttivo per ciascun processo siano ancora considerate efficaci stante l'assenza di situazioni rilevanti sotto il profilo penale, amministrativo, contabile e/o disciplinare riscontratesi nell'ultimo triennio di vigenza del Piano.

### Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione è chiamata a operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, possono essere considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Trento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni, a cui l'Amministrazione è sottoposta, consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Il contesto esterno può essere utile a individuare quali processi possono essere presi a riferimento per individuare i settori di intervento di maggior delicatezza (es. appalti, erogazione contributi..) prendendo cioè spunto dai fenomeni corruttivi che si sono verificati con maggior frequenza nel bacino territoriale di riferimento, ad esempio nel contesto delle attività economiche maggiormente soggette a infiltrazione criminale negli anni immediatamente precedenti o a fenomeni che hanno dato luogo a episodi di cattiva amministrazione, censurati dalle Corti o dalla stampa, in cui concentrare l'attenzione e focalizzare le misure di prevenzione della corruzione.



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



Di seguito, alcuni spunti rispetto alla valutazione della situazione trentina, resa da fonti autorevoli:

### 1) Gruppo di lavoro in materia di sicurezza della Provincia autonoma di Trento.

Con deliberazione della Giunta provinciale n. 1695 dell'8 agosto 2012 è stato istituito un gruppo di lavoro in materia di sicurezza, il quale è investito del compito di analizzare la vulnerabilità all'infiltrazione criminale del sistema economico trentino, al fine di sviluppare risposte preventive attraverso il monitoraggio dei segnali di allarme. Con deliberazione del medesimo organo (d.d. 4 settembre 2014, n. 1492) è stato mantenuto detto gruppo di lavoro (confermato da ultimo con deliberazione della Giunta provinciale del 21 agosto 2020) e ne sono state implementate le funzioni con il compito di coordinare la realizzazione di indagini statistiche sull'infiltrazione criminale nel sistema economico trentino, nonché sulla percezione del fenomeno della corruzione da parte degli operatori economici presenti sul territorio provinciale. L'attività di indagine statistica si svolge annualmente, per settori economici, in modo da garantire l'adeguata rappresentazione delle problematiche suindicate.

Nel mese di ottobre 2018, il Gruppo di lavoro in materia di sicurezza ha presentato i risultati dell'attività svolta a partire dal 2012. È stato quindi pubblicato il "Rapporto sulla sicurezza in Trentino", che conferma gli esiti delle richiamate indagini statistiche, evidenziando come, allo stato attuale, il rispetto della legalità risulti adeguatamente garantito sull'intero territorio provinciale.

Lo studio rende una fotografia complessiva della diffusione della criminalità sul territorio trentino sia rispetto allo stato di infiltrazione criminale nel tessuto economico, sia in termini di fenomeni corruttivi nell'amministrazione pubblica.

In particolare, secondo i dati forniti dal Dipartimento della pubblica sicurezza del Ministero dell'Interno, con riferimento all'anno 2017, i delitti commessi sono in totale 2.232.552, con una flessione rispetto ai 2.457.764 del 2016. Sono calati gli omicidi, le rapine, i furti in abitazione, questi ultimi, presumibilmente per l'impiego di tecnologie più sofisticate antintrusione. Avendo riguardo ad un indice riferito ad ogni 100.000 abitanti, mentre Milano risulta avere un indice di 7375 delitti (con un totale di 237.365 delitti (denunciati), Trento risulta avere un indice di 3.030 delitti; ben inferiore alla media nazionale per provincia che è di 4.105 delitti.

Lo studio citato privilegia però un giudizio sull'andamento della criminalità "settoriale", anziché una considerazione complessiva: "Con il D.Lgs. 25 maggio 2015, n. 90, l'Italia ha recepito la direttiva UE 2015/849 in materia di riciclaggio, con la quale sono state fissate le misure dirette a prevenire il riciclaggio e il favoreggiamento del terrorismo. In questo settore, il volume delle investigazioni, quale risultato delle Relazioni del Comitato di sicurezza finanziaria, appare significativamente incrementato, come pure risulta aumentato in maniera esponenziale il numero delle segnalazioni di operazioni sospette trasmesse dalla D.I.A. (Direzione Investigativa Antimafia) alla Direzione Nazionale Antimafia e Anticorruzione. Così, nel corso del 2016 la U.I.F. (Unità Investigativa Finanziaria) della Banca d'Italia ha ricevuto ben 101.065 segnalazioni di operazioni sospette, con un incremento di oltre 18.000 unità rispetto al 2015 (basti pensare che nel 2012 erano solo 67.000): l'assoluta maggioranza delle segnalazioni (100.435 su 101.065) riguarda il riciclaggio, mentre le altre riguardano il favoreggiamento del terrorismo. Anche nella



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



Regione Trentino Alto-Adige, l'incremento risulta essere stato significativo (del 13,4%). Va però rilevato che solo al 42% delle segnalazioni va riconosciuta una "rischiosità sostanziale" effettiva, corrispondente in altre parole al livello di rischio attribuito di fatto dai segnalanti (...).

Per documentare la consistenza del fenomeno, nel secondo semestre del 2017, la DIA ha analizzato 45.815 segnalazioni di operazioni sospette, con conseguente esame di 203.830 soggetti segnalati o collegati; da queste sono state selezionate 5.044 segnalazioni, di cui 932 di diretta attinenza alla criminalità mafiosa, 4.112 riferibili a "reati spia/sentinella". Il maggior numero di tali operazioni è stato effettuato nelle regioni settentrionali, in particolare (il 20%) in Lombardia. Il Trentino Alto-Adige non è andato immune né da segnalazioni attinenti alla criminalità organizzata (177), né da quelle attinenti a reati spia (444).

Ed ancora lo studio precisa che: "Nel registro REGE della Procura di Trento sono state iscritte nel periodo 1° luglio 2016 - 30 giugno 2017 n. 5.798 denunce di reato contro persone note e 9.192 contro persone ignote; in totale 14.990 iscrizioni, con una flessione rispetto all'anno precedente, dove il dato complessivo era stato di 15.806 iscrizioni. Il dato è però comprensivo anche delle contravvenzioni e dei reati di competenza del Giudice di Pace, sicché è opportuna piuttosto la disaggregazione anziché una considerazione complessiva. Quanto ai reati di criminalità organizzata ed in particolare quelli di competenza della DDA (Direzione Distrettuale Antimafia), il numero delle iscrizioni risulta oscillare fra le 18 e le 20 per ogni anno considerato dal 1° luglio 2012 al 30 giugno 2017 e la maggioranza è costituita dalle associazioni considerate dall'art. 74 del Testo unico in materia di sostanze stupefacenti.

Al riguardo merita di essere segnalato "l'allarme" lanciato dal Procuratore Nazionale Antimafia, il quale nella Relazione finale della Commissione parlamentare antidroga, per descrivere l'espansione della criminalità organizzata nelle Regioni settentrionali, afferma: "la presenza della mafia nel Veneto, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto-Adige, non appare così consolidata e strutturata come nelle Regioni del Nord-ovest, ma diversi elementi fanno ritenere che sia in atto un'attività criminosa più intensa di quanto finora emerso, perché l'area è considerata molto attrattiva". Ed ancora: "nel Trentino e nell'Alto-Adige, pur non evidenziandosi il radicamento di organizzazioni mafiose, sono stati individuati soggetti contigui a quelli criminali, che si sono inseriti nel nuovo contesto socio-economico e che operando direttamente o tramite prestanome hanno investito risorse di provenienza illecita".

Sempre dall'esame delle statistiche della Procura della Repubblica sembra emergere che:

"- quanto ai reati di riciclaggio, usura, violazione delle norme di prevenzione, il numero di reati sopravvenuti da 1.7.2013 a 30.6.2014, da 1.7.2014 a 30.6.2015, da 1.7.2015 a 30.6.2016, da 1.7.2016 a 30.6.2017 è pressoché stabile e modesto aggirantesi sull'ordine della trentina;

- quanto ai reati di corruzione, le denunce di reato nell'ultimo periodo risultano anch'esse pressoché insignificanti, mentre si è quasi raddoppiato (da 24 a 44) il numero delle denunce per abuso di ufficio. Va tuttavia considerato che l'incremento delle denunce per questa ipotesi delittuosa può non essere significativo, essendo ben possibile che nel seguito dell'iter processuale cada il fondamento della violazione."



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

Le conclusioni tracciate nel lavoro menzionato, che qui si riportano integralmente, sono sufficientemente tranquillizzanti e rassicuranti: “Infatti, sebbene il tessuto economico trentino appaia - rispetto a quello di altre Regioni - sostanzialmente florido e appetibile per gli operatori, e di conseguenza non assolutamente immune dalla “possibilità” di infiltrazioni criminose, attualmente il rispetto della legalità sembra adeguatamente garantito. Quanto, invece, alla percezione dell’illegalità da parte degli operatori del Trentino, emerge la richiesta di una maggiore giustizia e sicurezza, che sarà tenuta in debita considerazione negli sviluppi futuri dell’attività del gruppo di lavoro. Il tema della sicurezza e della misura e della percezione di insicurezza da parte dei cittadini è stato correttamente tenuto presente dal gruppo di lavoro, ove si osservi che l’art. 9 dello Statuto di autonomia attribuisce alla Provincia una competenza legislativa secondaria in materia di sicurezza locale, e che gli artt. 1 e 3 della legge provinciale 27 giugno 2005, n. 8, dispongono che la Provincia promuova la realizzazione di un sistema integrato di sicurezza”.

## 2) Rapporto ANAC 2019: “La corruzione in Italia (2016-2019). Numeri, luoghi e contropartite del malaffare”.

ANAC ha inoltre pubblicato il 17 ottobre 2019 un rapporto dal titolo “La corruzione in Italia (2016-2019). Numeri, luoghi e contropartite del malaffare”, redatto nell’ambito del Programma Operativo Nazionale “Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020”, finanziato dall’Unione europea, che punta a definire un set di indicatori in grado di individuare il rischio di corruzione nella Pubblica amministrazione.

Con il supporto del personale della Guardia di Finanza impiegato presso l’ANAC, sono stati analizzati i provvedimenti emessi dall’Autorità giudiziaria nell’ultimo triennio nel caso di commissariamento degli appalti assegnati illecitamente (41 appalti ad oggi). Grazie alle informazioni raccolte, l’Autorità ha potuto redigere un quadro dettagliato delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti. Gli elementi tratti dalle indagini penali possono, a detta di ANAC, fornire importanti indicazioni riguardo la fenomenologia riscontrata in concreto e i fattori che ne agevolano la diffusione, favorendo l’elaborazione di indici sintomatici di possibili comportamenti corruttivi.

Se ne riportano di seguito alcuni stralci particolarmente significati per l’analisi del contesto esterno in cui opera l’Amministrazione:

Fra agosto 2016 e agosto 2019 sono state 117 le ordinanze di custodia cautelare per corruzione spiccate dall’Autorità giudiziaria in Italia e correlate in qualche modo al settore degli appalti: esemplificando è quindi possibile affermare che sono stati eseguiti arresti ogni 10 giorni circa. Si tratta in ogni caso di una approssimazione per difetto rispetto al totale, poiché ordinanze che iudiciali non rientravano nel perimetro di competenza dell’Anac non sono state acquisite.

In linea con questa cadenza temporale sono anche i casi di corruzione emersi analizzando i provvedimenti della magistratura: 152, ovvero uno a settimana (solo a considerare quelli scoperti). A essere interessate sono state pressoché tutte le regioni d’Italia, a eccezione del Friuli-Venezia Giulia e del Molise (tab. 1).



## COMUNE DI SOVER

Provincia di Trento

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

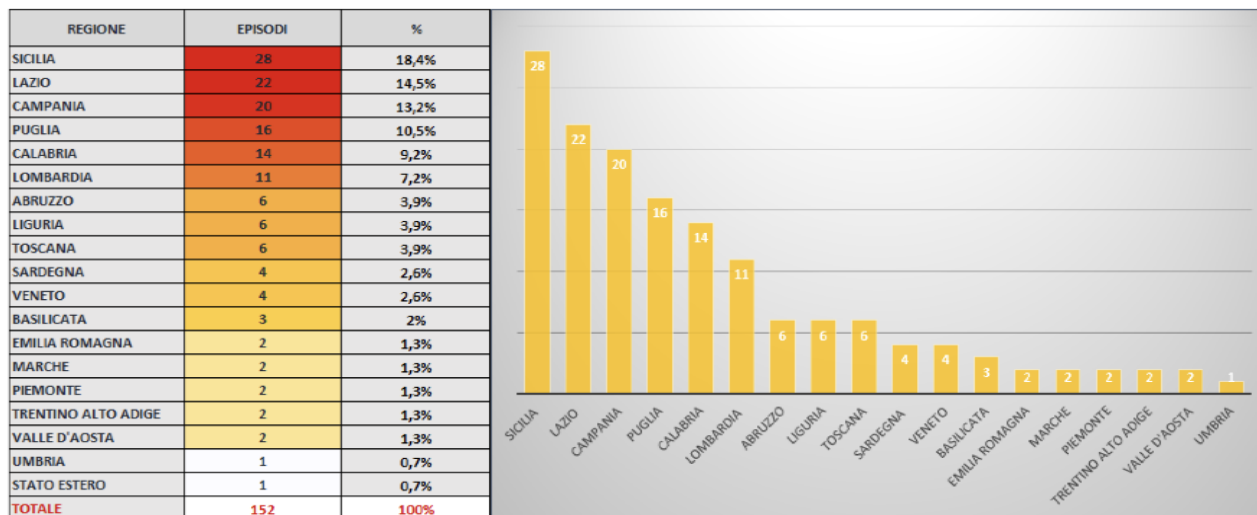
[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



PEFC/18-21-02/257

Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

**Tab. 1 - EPISODI DI CORRUZIONE 2016-2019**



Dal punto di vista numerico, spicca il dato relativo alla Sicilia, dove nel triennio sono stati registrati 28 episodi di corruzione (18,4% del totale) quasi quanti se ne sono verificati in tutte le regioni del Nord (29 nel loro insieme). A seguire, il Lazio (con 22 casi), la Campania (20), la Puglia (16) e la Calabria (14).

Il 74% delle vicende (113 casi) ha riguardato l'assegnazione di appalti pubblici, a conferma della rilevanza del settore e degli interessi illeciti a esso legati per via dell'ingente volume economico. Il restante 26%, per un totale di 39 casi, è composto da ambiti di ulteriore tipo (procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari, ecc.).

L'analisi dell'Anac ha consentito di dare riscontro fattuale al cd. fenomeno della "smaterializzazione" della tangente, che vede una sempre minor ricorrenza della contropartita economica.

Il denaro continua a rappresentare il principale strumento dell'accordo illecito, tanto da ricorrere nel 48% delle vicende esaminate, sovente per importi esigui (2.000-3.000 euro ma in alcuni casi anche 50-100 euro appena) e talvolta quale percentuale fissa sul valore degli appalti.

In particolare, il posto di lavoro si configura come la nuova frontiera del *pactum sceleris*: soprattutto al Sud l'assunzione di coniugi, congiunti o soggetti comunque legati al corrotto (non di rado da ragioni clientelari) è stata riscontrata nel 13% dei casi. A seguire, a testimonianza del sopravvento di più sofisticate modalità criminali, si colloca l'assegnazione di prestazioni professionali (11%), specialmente sotto forma di consulenze, spesso conferite a persone o realtà giuridiche riconducibili al corrotto o in ogni caso compiacenti. Le regalie sono presenti invece nel 7% degli episodi.

A conferma delle molteplici modalità di corruzione, vi è il dato relativo alle utilità non rientranti nelle summenzionate fattispecie, più di un quinto del totale (21%). Oltre a ricorrenti benefit di diversa natura (benzina, pasti, pernotti) non mancano singolari ricompense di varia tipologia



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

(ristrutturazioni edilizie, riparazioni, servizi di pulizia, trasporto mobili, lavori di falegnameria, giardinaggio, tinteggiatura) comprese talvolta le prestazioni sessuali. Tutte contropartite di modesto controvalore indicative della facilità con cui viene talora svenduta la funzione pubblica ricoperta.

Il quadro complessivo che emerge dal rapporto testimonia che la corruzione, benché all'apparenza scomparsa dal dibattito pubblico, rappresenta un fenomeno radicato e persistente, verso il quale tenere costantemente alta l'attenzione.

(..) A partire dall'approvazione della legge Severino (2012), gli interventi in materia sono stati numerosi e proficui. I vari istituti introdotti nell'ordinamento, il progressivo inasprimento delle pene e, da ultimo, la possibilità di estendere le operazioni sotto copertura anche ai delitti contro la Pubblica amministrazione saranno di certo utili nel contrasto.

La varietà delle forme di corruzione e dei settori di potenziale interesse impone di ricorrere a un'azione combinata di strumenti preventivi e repressivi, che possano operare secondo comuni linee di coordinamento ed integrazione.

Sotto questo aspetto, occorre rilevare che l'Italia non è affatto all'"anno zero"; al contrario, come testimoniano plurimi segnali, negli ultimi anni i progressi sono stati molteplici. I riconoscimenti ricevuti dall'Italia in tema di prevenzione della corruzione, numerosi e per nulla scontati, sono stati rilasciati dai più autorevoli organismi internazionali: Onu, Commissione europea, Ocse Consiglio d'Europa, Ocse, solo per citare i principali.

Di ciò pare consapevole la stessa opinione pubblica, che difatti percepisce l'Italia un Paese meno corrotto del passato, come mostra il miglioramento nelle classifiche di settore (19 posizioni guadagnate dal 2012). Il cambiamento in atto, peraltro, è anche di tipo culturale.

Si può quindi affermare, nel complesso, che le condizioni del contesto esterno, individuabile nell'intero territorio provinciale, non siano critiche e che il grado di integrità morale del contesto ambientale circostante sia tutto sommato buono.

Relazioni di inaugurazione dell'anno giudiziario.

Per farsi un'idea più completa e precisa del contesto esterno, si sono esaminate le Relazioni di inaugurazione dell'anno giudiziario 2020, riferita all'attività 2019, e dell'anno giudiziario 2021, riferita all'anno 2020, della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti di Trento, nonché del Procuratore generale della medesima Corte. Si sono inoltre esaminate le Relazioni di inaugurazione dell'anno giudiziario 2021, riferita all'anno 2020, del Presidente del Tribunale Amministrativo Regionale di Trento e del Presidente della Corte d'appello di Trento.

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



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



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

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

Il Procuratore ha parlato di dispregio del pubblico decoro, di risorse distribuite in base al puro e semplice arbitrio, talvolta in un contesto di personale prepotenza, della conseguente necessità di sanzionare odiosi favoritismi effettuati non di rado a vantaggio di parenti, amici e sodali. Nel settore contrattuale ha sottolineato che "continuano purtroppo a registrarsi casi in cui vari soggetti (Amministratori locali, ma anche soggetti in rapporto di convenzione con la P.A.T., in particolare nel settore della pubblica istruzione), in dispregio al pubblico decoro prima ancora che a elementari principi ordinamentali legati all'incompatibilità e al conflitto di interessi, hanno proceduto a diretti affidamenti contrattuali a sé stessi o a propri congiunti".

Sul tema degli affidamenti, precisa il Procuratore, che si "intende proseguire nella verifica degli affidamenti contrattuali diretti in linea con la specifica esigenza di tutelare le finanze pubbliche, nel rispetto dell'oculatazza della spesa e di sanzionare odiosi favoritismi, non di rado a vantaggio di parenti, amici e sodali dei vertici della medesima Amministrazione interessata. La scrupolosa osservanza delle regole del codice dei contratti pubblici e delle procedure di evidenza pubblica non solo implica la protezione delle risorse del Pubblico Erario, ma la difesa di tutti i cittadini (in particolare, in questo contesto, di Aziende che vengono illegittimamente estromesse dal confronto concorrenziale per effetto di condotte colpevoli di funzionari e Amministratori). A ben vedere, la difesa dei principi della concorrenza in materia di contrattualistica pubblica corrisponde (oltre che a fondamentali canoni) a precisi termini etici: tutti devono essere posti in grado di lavorare e produrre, non soltanto coloro che possono godere di illegittimi favoritismi".

- 3) Consultazione stampa locale. Nell'analisi del contesto esterno appare rilevante anche l'analisi della rassegna stampa dei quotidiani locali in ordine a episodi di "malamministrazione" o ancor più di comportamenti penalmente rilevanti che possano interferire con lo svolgimento della funzione pubblica nel territorio provinciale. In continuità con le osservazioni emerse dalla



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



lettura delle relazioni di apertura dell'anno giudiziario 2020, infatti, numerosi sono stati nel corso del 2020 gli articoli che hanno riportato eventi corruttivi e di infiltrazione delle organizzazioni collegati all'indagine svolta dai Carabinieri del ROS nella Valle di Cembra in relazione all'attività estrattiva del porfido, che ha portato all'arresto di amministratori comunali e imprenditori, per numerosi reati tra i quali quelli di associazione mafiosa, scambio elettorale politico mafioso, estorsione, tentata estorsione.

Dal mese di ottobre a dicembre 2020, si sono susseguiti nelle principali testate trentine (L'Adige, Il Trentino, Il Corriere del Trentino) numerosi interventi che hanno evidenziato da un lato il radicamento della criminalità organizzata facente riferimento alla "ndrangheta" nell'ambito di un settore economico, quello delle cave, da sempre connotato da elevata redditività, con un progressivo e graduale coinvolgimento nel tempo non solo della compagine imprenditoriale ma altresì di quella pubblica, avendo trovato substrato anche negli amministratori di alcuni comuni della Val di Cembra oltre che in referenti nazionali. Così all'indomani degli arresti anche il Procuratore Capo di Trento, coordinatore degli interventi di Carabinieri del ROS e della Guardia di Finanza, che attesta che la presenza della criminalità organizzata in Trentino è consolidata e coinvolge settori di rilevanza economica come il porfido, come anche il settore del turismo.

Ma non solo. L'intervento del Comandante regionale della Guardia di Finanza ha altresì evidenziato come l'emergenza COVID e le correlate normative speciali, abbiano favorito la criminalità organizzata consentendole di sviluppare i propri contatti e affari, come rilevato dalle numerose segnalazioni pervenute alla Cabina di regia istituita appunto presso la GdF, ove a fronte delle imprese in difficoltà per l'emergenza, al contrario le organizzazioni criminali dispongono di ingenti risorse tali da falsare l'economia, con necessità di massima vigilanza da parte delle forze dell'ordine.

Sempre sulla costante attenzione della stampa a reati collegati con la "res publica" si richiamano le sentenze di appello sull'indagine "Trento Rise" in ordine a illegittimi affidamenti di consulenza da parte della società pubblica, con riconoscimento da parte della Sezione d'Appello della Corte dei Conti del danno erariale in capo ai vertici della società.

### Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione dell'ente ed alla gestione per processi ed è principalmente volta a far emergere sia il sistema delle responsabilità sia il livello di complessità organizzativo dell'Amministrazione al fine della individuazione del rischio corruttivo.

L'analisi del contesto interno concerne 2 tipi di analisi:

- "statica": riguardante la "struttura organizzativa dell'ente (si rimanda in tal senso al successivo paragrafo nr. 3, sottosezione 3.1);
- "dinamica": riguardante la "mappatura dei processi" (si rimanda in tal senso agli allegati relativi alla mappatura dei singoli processi).

Si inserisce nella presente sezione anticorruzione, sulla scorta anche di quanto disposto dall'ANAC con il nuovo PNA 2025, la mappatura dei processi di affidamento degli appalti nonché delle



## COMUNE DI SOVER

Provincia di Trento

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



PEFC/18-21-02/257

Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

successive fasi di monitoraggio procedurale degli stessi compresa la fase di esecuzione del contratto con la relativa analisi del rischio:

| Processo/Fase                     | Evento Rischioso  | Fattori Abilitanti  | Valutazione Rischio (P x I) | Misure di Prevenzione  |
|-----------------------------------|---|---|-----------------------------|--|
| 1. Programmazione e Progettazione | Frazionamento artificioso per evitare procedure di confronto concorrenziale | Eccessiva discrezionalità tecnica; mancata pubblicazione della programmazione | Medio                       | Confronto costante tra il Segretario comunale e il personale dell'ufficio tecnico comunale oltre che con il personale della centrale di committenza della Comunità Alta Valsugana e Bersntol (con la quale è stata approvata apposita convenzione per la gestione delle procedure di gara) in merito alle corrette modalità e procedure di affidamento da adottare in base al valore dell'appalto (affidamento diretto; cottimo fiduciario per i |



## COMUNE DI SOVER

Provincia di Trento

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



PEFC/18-21-02/257

Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

|                                 |   |  |       |   |
|---------------------------------|---|--|-------|---|
|                                 |   |  |       | lavori; procedure di confronto concorrenziale ovvero procedure aperte); verifica della congruità dei prezzi come da vigente prezzario PAT.  |
| 2. Scelta del Contraente (Gara) | Divulgazione anticipata di informazioni; criteri di valutazione soggettivi o poco chiari                                      | Scarsa trasparenza; contatti non tracciati con operatori               | Medio | Pubblicazione tempestiva degli atti di gara (decisione a contrarre; verbale proposta di aggiudicazione con graduatoria; provvedimento di aggiudicazione) utilizzo di piattaforme telematiche con nomina di commissioni esperte. |
| 3. Esecuzione del contratto     | Varianti in corso d'opera non giustificate; mancata applicazione penali; stati avanzamento lavori non corrispondenti al vero. | Debolezza nei controlli in fase di esecuzione; conflitti di interesse. | Medio | Tracciamento su piattaforma (Contracta-Sicopat); Monitoraggio da parte del RUP; verifica tracciabilità dei pagamenti; Richiesta aggiornamento   |



## COMUNE DI SOVER

Provincia di Trento

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  | con cadenza settimanale su attività di avanzamento cantiere, mediante richiesta rapportini di cantiere da parte del RUP al direttore dei lavori.<br>Rotazione affidamenti incarichi tecnici. |
|--|--|--|--|--|

Di seguito si espone inoltre, sulla scorta anche di quanto disposto dall'ANAC con il PNA 2025, la valutazione del rischio nel processo di affidamento di un contratto pubblico secondo il d.lgs. 36/2023 a seconda che si proceda (obbligatoriamente, in caso di contratti di appalto di importo superiore ad euro 40.000,00 ai sensi del combinato disposto degli artt. 52 e 99 del D.lgs. 36/2023 ovvero facoltativamente, mediante controllo a campione, per i contratti di appalto di importo inferiore a detta soglia) all'utilizzo, in sede di verifica dei requisiti a contrarre con la PA (artt. 94, 95 e ss. del D.lgs. 36/2023) preordinata all'affidamento ed alla successiva stipulazione del contratto, del FVOE (Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico):

| Fase del processo  | Evento rischioso   | Con utilizzo del FVOE 2.0 (Rischio)   | Senza FVOE 2.0 (Rischio)                           | Misure di Trattamento del Rischio (mitigazione)  |
|--------------------|--|---|--|--|
| Verifica requisiti | Mancato controllo dei requisiti generali (es. casellario, antimafia) | Basso (processo automatizzato mediante la piattaforma gestita direttamente da ANAC) | Medio (controllo manuale, rischio di errore umano) | Utilizzo FVOE e proceduralizzazione delle attività di verifica mediante accesso da parte del personale a ciò preposto (in particolare a cura del personale Comunità Alta Valsugana e Bersntol, quale stazione appaltante delegata dal Comune di Sover all'espletamento delle |



## COMUNE DI SOVER

Provincia di Trento

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



PEFC/18-21-02/257

Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

|                    |   |   |   |  |
|--------------------|---|---|---|--|
|                    |   |   |   | procedura di gara) in collaborazione con il segretario comunale direttamente al portale FVOE mediante richiesta degli atti e delle certificazioni comprovanti il rispetto dei requisiti a contrarre con la PA.   |
| Verifica requisiti | Mancato controllo DURC /assenza violazioni in campo fiscale | Basso (processo automatizzato mediante la piattaforma gestita direttamente da ANAC con interoperabilità con INPS/AdE) | Medio (Richieste cartacee, tempi lunghi)      | Sollecito via PEC; avvalersi della Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) gestita dall'ANAC, per l'interoperabilità dei dati nel ciclo di vita dei contratti.   |
| Scelta contraente  | Collusione tra concorrenti / favoritismi                    | Medio – Basso (Tracciabilità digitale)  | Medio (Maggiore discrezionalità negli inviti) | Pubblicazione avvisi di gara; rotazione degli operatori economici in ossequio a quanto disposto dall'art. 49 del D.lgs. 36/2023 e dalle linee guida in materia di rispetto del principio di rotazione negli affidamenti disciplinate con deliberazione della Giunta Provinciale n. 46 del 23 gennaio 2026; congrua motivazione in merito alle scelte degli operatori economici da invitare alle procedure di gara. |
| Affidamento        | Aggiudicazione a ditta non in regola                        | Basso (Verifica in tempo reale)   | Medio (Verifica postuma a rischio)            | Controllo FVOE prima della stipula ovvero controllo a campione, anche mediante utilizzo del FVOE, su dichiarazioni sostitutive   |



## COMUNE DI SOVER

Provincia di Trento

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



PEFC/18-21-02/257

Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  | per i c.d. micro affidamenti di importo inferiore ad euro 40 mila anche precedentemente all'affidamento; sulla scorta di apposita convenzione la Comunità di Valle Alta Valsugana e Bersntol si impegna inoltre, in qualità di stazione appaltante delegata ad effettuare per conto del Comune di Sover periodici controlli a campione sui requisiti a contrarre con la PA anche per i c.d. micro affidamenti. |
|--|--|--|--|--|

Si allega inoltre alla presente sottosezione anticorruzione, sulla scorta anche di quanto disposto dall'ANAC con il PNA 2025, la mappatura del processo con la relativa analisi dei rischi concernente il conflitto di interessi nei contratti pubblici come da seguente tabella:

| Fasi del processo    | Attività                   | Rischio correlato  | Misure di prevenzione/trattamento del rischio (mitigazione)   |
|----------------------|----------------------------|--|---|
| Pianificazione       | Nomina RUP e commissione   | Nomina di personale in conflitto                             | Dichiarazione di assenza di conflitto di interesse (anche potenziale)   |
| Predisposizione Atti | Definizione requisiti gara | Requisiti "sartoriali" (tailor-made) per favorire la ditta X | Rotazione degli incarichi, separazione tra chi progetta l'opera e chi valuta le ditte da invitare (l'amministrazione comunale ha attivato in merito apposita convenzione con la Comunità Alta Valsugana e Bersntol per la gestione delle procedure di gara) |
| Pubblicazione        | Pubblicazione Bando        | Conoscenza anticipata informazioni riservate                 | Trasparenza mediante implementazione  |



## COMUNE DI SOVER

Provincia di Trento

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



PEFC/18-21-02/257

Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

|                     |                                      |   |   |
|---------------------|--------------------------------------|---|---|
|                     |                                      | con possibili vantaggi indebiti da parte di alcuni partecipanti | informazioni sulle piattaforme Contracta e SICOPAT, tracciabilità atti di gara (per le procedure di gara, ove previsto dalla normativa vigente, mediante: pubblicazione avviso preinformazione; pubblicazione bando/lettera di invito; pubblicazione risposte a quesiti presentati in sede di procedura di gara dagli operatori per assicurare massima trasparenza e parità di trattamento a tutti gli operatori partecipanti, ecc.). |
| Valutazione offerte | Verifica offerte tecniche/economiche | Punteggi alterati per favorire la ditta X                       | Verbale commissione tempestivamente pubblicato sulla piattaforma Contracta e sul sito istituzionale sotto la sezione amministrazione trasparente, rotazione commissari di gara (ove in concreto praticabile), verifica dell'anomalia dell'offerta (nei casi previsti dalla normativa vigente) mediante utilizzo del sistema di calcolo predefinito dalla piattaforma telematica digitale Contracta.                                   |
| Aggiudicazione      | Aggiudicazione definitiva            | Favoreggiamento, non conformità                                 | Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi anche potenziale pre-aggiudicazione (anche mediante compilazione di apposita sezione del DGUE).  |



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



Per quanto attiene alla mappatura degli altri processi attinenti i singoli servizi tramite i quali codesta amministrazione esplica le proprie attività di carattere amministrativo, tenuto conto di quanto sopra espresso, si allegano al presente Piano le schede relative agli altri processi decisionali con la relativa analisi del rischio e le misure per la mitigazione dello stesso nei vari settori considerati a rischio corruzione.

In tale sottosezione sono state collegate misure generali e specifiche atte ad evitare e mitigare il rischio corruttivo, oltreché a garantire la trasparenza dell'azione amministrativa (come da allegati contenenti l'analisi dei processi e le misure per la prevenzione del rischio). Il piano triennale anticorruzione (da considerarsi assorbito nella presente sezione anticorruzione del nuovo strumento di pianificazione denominato PIAO), ponendosi in continuità con il precedente, porta avanti l'attività di analisi e valutazione dei contesti esterno ed interno (ai fini di verificare gli impatti corruttivi sull'attività amministrativa), identificazione ed analisi (mappatura) dei processi, identificazione e valutazione dei rischi connessi, programmazione delle misure generali e specifiche, trattamento dei rischi corruttivi potenziali e concreti.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare tutte le aree di rischio (e al loro interno tutti i processi e le fasi che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposti a rischi corruttivi. Con l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (delibera n. 1064 dd. 13 novembre 2019), l'Autorità Nazionale Anticorruzione, coerentemente al precedente Piano 2016 e successivi aggiornamenti, ha previsto specifiche prerogative e funzioni in capo agli organi di indirizzo politico delle amministrazioni nel procedimento di individuazione della strategia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità e, in particolare, nella definizione degli obiettivi strategici per la redazione del PTPCT.

Come definito da ANAC nel PNA 2019, "per gli enti territoriali caratterizzati dalla presenza di due organi di indirizzo politico, uno generale (il Consiglio) e uno esecutivo (la Giunta), è utile l'approvazione da parte dell'assemblea di un documento di carattere generale sul contenuto del PTPC, mentre l'organo esecutivo resta competente all'adozione finale". L'individuazione degli obiettivi strategici di seguito indicati è avvenuta a seguito dell'analisi del contesto, esterno ed interno, delle disposizioni normative del settore, delle caratteristiche organizzative dell'Ente, dell'attuale strategia di prevenzione della corruzione elaborata nel PTPCT 2022-2024, delle linee di mandato del Sindaco, degli obiettivi strategici contenuti in altri documenti programmatici e gestionali del Comune.

Gli obiettivi strategici sono ispirati da importanti principi generali quali:

- la centralità della prevenzione;
- la promozione della cultura dell'etica e della legalità;
- il ruolo della formazione in materia di prevenzione della corruzione ed il coinvolgimento dei



## COMUNE DI SOVER

Provincia di Trento

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



PEFC/18-21-02/257

Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

dipendenti;

-il ruolo del Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

-la promozione di diffusi livelli di trasparenza.

Di seguito si riportano i principi e gli obiettivi generali cui la predisposizione della nuova sezione anticorruzione del nuovo P.I.A.O. a valenza triennale 2026-2028 è sottesa:

| PRINCIPI  | Obiettivi generali   |
|---|--|
| <b>La centralità della prevenzione</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• progressivo aggiornamento dell'attuale struttura della Sezione anticorruzione anche tenuto conto del nuovo assetto organizzativo che è stato assunto dall'ente a partire dal 1° marzo 2024, con il servizio di segreteria comunale, attualmente gestito in forma associata con il Comune di Cembra-Lisignago fino al 31.12.2026;</li><li>• aggiornamento costante e implementazione progressiva dell'analisi del contesto esterno e di quello interno al fine di ottenere informazioni necessarie per comprendere come il rischio potenziale di corruzione possa verificarsi nell'amministrazione, per via delle specificità dell'ambiente (sociali, economiche, culturali, organizzative, ecc.) in cui essa opera, nonché le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano maggiormente esposte a rischi di corruzione.</li></ul> |
| <b>La promozione della cultura dell'etica e della legalità</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• sviluppo della cultura della legalità nell'espletamento dell'attività amministrativa;</li><li>• partecipazione e coinvolgimento di cittadini, associazioni portatrici di interessi collettivi, organizzazioni di categoria e organizzazioni sindacali operanti nel territorio nell'elaborazione e aggiornamento del Piano e nel controllo della sua attuazione;</li><li>• implementazione delle misure a tutela dei dipendenti che segnalano illeciti (whistleblower) con l'introduzione di una procedura formalmente definita per la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell'amministrazione che va idoneamente a tutelare gli stessi, avvalendosi di una piattaforma informatica (misura formalmente attivata dall'ente nel corrente anno 2025).</li></ul>  |
| <b>Il ruolo della formazione in materia di prevenzione della corruzione ed il coinvolgimento dei dipendenti</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• formazione di base sui contenuti della legislazione in materia di anticorruzione e trasparenza nella sua costante evoluzione rivolta ai dipendenti (anche mediante l'ausilio del Consorzio dei Comuni Trentini), formazione specialistica collegata alle aree a rischio e ai dipendenti che vi operano, attraverso riunioni interne;</li><li>• coinvolgimento dei dipendenti in termini di partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e mappatura dei processi, nonché in sede di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse.</li></ul>  |



## COMUNE DI SOVER

Provincia di Trento

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

|   |  |
|---|--|
| <b>Il ruolo del Responsabile di Prevenzione e della Trasparenza</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• assicurare che il RPCT, considerate le tante, delicate e complesse funzioni e responsabilità attribuitegli dalla legge, sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata per qualità e quantità del personale e per mezzi tecnico-logistici, al compito da svolgere.</li></ul>   |
| <b>La promozione di diffusi livelli di trasparenza</b>              | <ul style="list-style-type: none"><li>• evidenziare la centralità della trasparenza come misura di prevenzione della corruzione;</li><li>• monitoraggio della corretta e puntuale attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza;</li><li>• informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente".</li></ul> |

### 3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

#### 3.1 Sottosezione struttura organizzativa

Il Protocollo d'Intesa di finanza locale 2025 prevede che, per i comuni che continuano ad aderire volontariamente ad una gestione associata o che costituiscono una gestione associata non solo con almeno un altro comune, ma anche con una Comunità o con il Comun General de Fascia, sia possibile procedere all'assunzione di personale incrementale nella misura di un'unità per ogni comune e comunità aderente e con il vincolo di adibire il personale neoassunto ad almeno uno dei compiti/attività in convenzione.

L'Ordinamento Strutturale del Comune di Sover, allegato al Regolamento organico del personale dipendente approvato con delibera del Consiglio comunale n. 13 dd. 10/09/2018, successivamente modificato con deliberazione consiliare n. 2 d.d. 21/04/2023, individua i seguenti settori organizzativi:

- Servizio segreteria comunale, personale ed organizzazione;
- Servizio finanziario, tributi e programmazione;
- Servizio tecnico.

L'organigramma dell'Ente risulta essere il seguente:



## COMUNE DI SOVER

Provincia di Trento

Piazza San Lorenzo,12

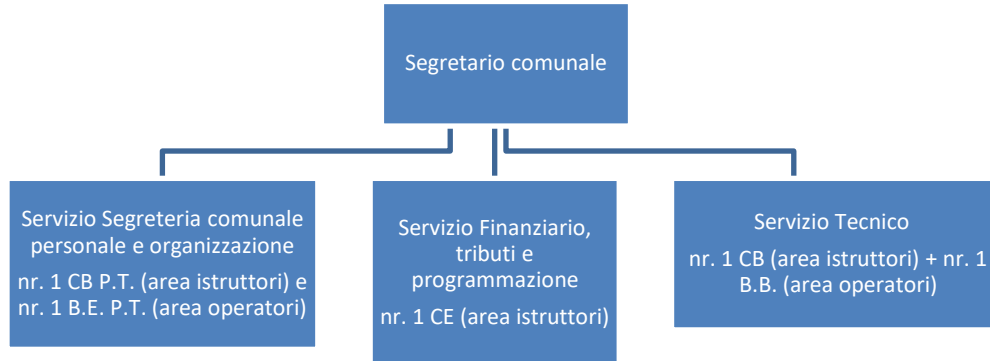
38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



Con deliberazione del Consiglio comunale nr. 15 d.d. 26.10.2022 è stata approvata la nuova dotazione organica del Comune di Sover come risultante dalla sotto riportata tabella che va a modificare la tabella Allegato "A" riportante la dotazione organica del personale dipendente:

| Categoria           | N. posti  | PERSONALE IN SERVIZIO AL<br>31.12.2025 NUMERO |
|---------------------|---|---|
| Segretario comunale | 1 – in convenzione con il<br>Comune di Cembra Lisignago<br>ente capofila e datore di lavoro | 1   |
| A                   | /   | /   |
| B                   | 3   | 2   |
| C                   | 3   | 3   |
| D                   | 1   | /   |
| <b>Totale</b>       | <b>8</b>  | <b>6</b>                                      |

Totale personale:

-in servizio n. 6

-di ruolo n. 5

-fuori ruolo n. 1 (segretario comunale in convenzione dipendente presso il Comune di Cembra Lisignago)

### 3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile – POLA

In data 21 settembre 2022 è stato sottoscritto l'accordo collettivo provinciale per la prestazione del lavoro in modalità agile per il personale del comparto delle autonomie locali - area non dirigenziale della Provincia autonoma di Trento. Il c.d. smart working emergenziale era stato sperimentato in forma semplificata a partire da marzo 2020; superato il periodo pandemico e vista la regolamentazione intervenuta a livello contrattuale, l'amministrazione comunale di Sover valuterà se attivare il lavoro agile come possibile modalità ordinaria di prestazione lavorativa. Nell'ordinamento provinciale la tematica del lavoro agile è stata introdotta con il sopra citato accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del Comparto Autonomie Locali – area non



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



dirigenziale d.d. 21.09.2022 recepito dalla Giunta comunale con deliberazione n. 4 dd. 17.01.2023. Non è previsto nell'ordinamento regionale e provinciale l'obbligatorietà di redigere il "P.O.L.A." Piano organizzativo del lavoro agile.

Il Provvedimento di organizzazione sul Lavoro Agile non è stato ancora approvato dalla Giunta comunale. L'eventuale adozione di questo strumento non deve essere intesa come modalità organizzativa generalizzata dell'espletamento della prestazione lavorativa, ma come strumento che permetta la conciliazione lavoro-famiglia, specie per permettere ai dipendenti soggetti a carico di cura per familiari o figli, di doversi astenere dal lavoro usufruendo delle possibilità di aspettativa o congedi vari previste dalle normative e dal contratto collettivo di lavoro. Il Comune di Sover si riserva di avvalersi di tale facoltà, introducendo nella propria organizzazione la possibilità di una nuova modalità di espletamento delle prestazioni, nella consapevolezza che si tratta di una svolta anche culturale che implica concetti quali fiducia, autonomia, condivisione di obiettivi e controlli tra amministrazione, lavoratrici e lavoratori.

In tal senso sarà cura del Segretario comunale, sentiti i dipendenti e qualora vi fosse un effettivo interesse in tal senso da parte di questi, predisporre un apposito disciplinare ai sensi dell'art. 18 della legge 22 maggio 2017 n. 81 da approvarsi successivamente a cura della Giunta comunale al fine di individuare le modalità operative per l'esercizio della prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" nel Comune di Sover.

Ai fini del disciplinare predetto, con lavoro agile si intende una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che può essere resa, previo accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il supporto di tecnologie che consentano il collegamento con l'amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. La prestazione lavorativa è eseguita in parte o esclusivamente presso un luogo idoneo collocato al di fuori delle sedi dell'amministrazione, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (artt. 4 e 6 dell'accordo di data 21 settembre 2022).

L'articolo 1 comma 4 del medesimo accordo prevede in tal senso l'attivazione di forme di concertazione con le OO.SS. firmatarie del C.C.P.L. con le modalità previste dall'articolo 10 del medesimo C.C.P.L. e quindi previa informazione alle OO.SS. aziendali e provinciali con l'invio di tutta la documentazione (regolamenti, atti, ecc) concernente la prestazione del lavoro in modalità agile al fine di poter addivenire all'eventuale sottoscrizione del verbale di concertazione che individui le attività e le mansioni che non possono essere svolte in modalità di lavoro agile e il contingente di persone impiegabile nel lavoro agile.

Ciò premesso, appare opportuno evidenziare che l'eventuale introduzione del lavoro agile per il personale del Comune di Sover dovrà rispondere alle seguenti finalità:

- sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività;

- rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro;
- razionalizzare spazi e dotazioni tecnologiche.

In caso di adozione del lavoro agile il relativo disciplinare dovrà porsi l'obiettivo di fornire le linee guida e le procedure di accesso allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, in accordo con il proprio responsabile di area/diretto responsabile e nel rispetto dei principi generali nello stesso dettagliati.

### 3.3 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:

- a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- b) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- c) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- d) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- e) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- f) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere a indicare:

- 1) La consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- 2) La programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a tali aspetti, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b) stima del trend delle cessazioni, sulla base, ad esempio, dei pensionamenti;
- c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- 1) Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
  - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
  - b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- 2) strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
  - a) soluzioni interne all'amministrazione;
  - b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
  - c) meccanismi di progressione di carriera interni;
  - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
  - e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
  - i) soluzioni esterne all'amministrazione;
  - j) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
  - k) ricorso a forme flessibili di lavoro;
  - l) concorsi;
  - m) stabilizzazioni.
- 3) Formazione del personale:
  - a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
  - b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
  - c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad es., politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



- d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

La programmazione e la gestione delle attività formative deve essere condotta tenendo conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane, di cui le principali sono:

- 1) il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- 2) gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni;
- 3) Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- 4) La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1, comma 5, lettera b); comma 8; comma 10, lettera c), e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
  - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.
- 5) L’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



- comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- 6) Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
  - 7) Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:
    - a) le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie di assistenza, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4;
    - b) le politiche di formazione sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale.

La formazione, l’aggiornamento continuo del personale, l’investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l’arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest’ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, tra cui la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell’ente.

Nell’ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l’attività formativa, al fine di garantire l’accrescimento e l’aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Ciò premesso e considerato, le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell’art. 1, c. 557, della L. 296/2006, dell’art. 33 del D.L. 34/2019 e ss.mm. e integrazioni, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese; attraverso la giusta



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

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

Per quanto riguarda i fabbisogni di personale, il Codice degli Enti Locali della Regione Trentino Alto Adige, approvato con Legge regionale 3 maggio 2018, n. 2 e s.m., non prevede pertanto l'adozione obbligatoria di un piano triennale limitandosi a fare riferimento (comma 4 dell'art. 96) alla "Programmazione Pluriennale del fabbisogno di personale", stabilendo che l'accesso ai nuovi posti sia riservato in misura non inferiore al 50% all'ingresso dall'esterno.

L'art. 91 ("Assunzioni"), comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 ("Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali") stabilisce che "... Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale".

Ai sensi degli articoli 90, 100, 107 e 108 del Codice degli enti locali della Regione Trentino Alto Adige approvato con legge regionale n. 2, di data 3 maggio 2018 e ss.mm., il Segretario Generale è il soggetto individuato quale organo preposto all'organizzazione degli uffici e alle misure inerenti all'organizzazione dei rapporti di lavoro con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti collettivi.

Il Protocollo di finanza locale sottoscritto in data 16 novembre 2020 fra la Provincia e il Consiglio delle Autonomie locali, prendendo atto della soppressione dell'obbligo di gestione associata perfezionato dalla legge provinciale 13/2019 (legge di stabilità provinciale per il 2020), ha previsto l'introduzione di un diverso sistema di regole per le assunzioni di personale dei comuni, finalizzato a valorizzarne il ruolo di presidio territoriale e l'autonomia organizzativa nella scelta delle modalità di gestione dei servizi. La stessa legge di stabilità provinciale per il 2020 (in applicazione degli accordi contenuti nel Protocollo d'intesa siglato alla fine del 2019) aveva previsto il superamento del sistema di controllo della spesa del personale basato sul turn-over, e prospettava di sostituirlo con vincoli di spesa a garanzia del rispetto degli obiettivi di finanza pubblica che consentissero al contempo, di incrementare gli organici dei comuni che risultassero effettivamente sotto-dotati di personale. In particolare, veniva prevista dalla legge di stabilità per il 2020



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



l'introduzione delle "dotazioni standard" di personale relative alla erogazione delle funzioni con spesa non a carico della Missione 1, che si sarebbe dovuta applicare, previa intesa, già nel corso del 2020.

L'incertezza degli effetti prodotti dalla passata emergenza epidemiologica sui bilanci comunali, che ha reso necessario allentare gli strumenti di controllo della spesa corrente dei comuni (con sospensione dell'obiettivo di qualificazione della spesa già per l'esercizio 2020, poi anche per il 2021), unita alla necessità di attendere il prevedibile riassetto delle strutture organizzative dei comuni in conseguenza della soppressione delle gestioni associate obbligatorie (le cui conseguenze non erano né automatiche né immediate), ha reso opportuno differire la definizione delle dotazioni standard dei comuni all'esercizio 2021.

L'art. 12 della 16/2020 (legge di stabilità provinciale 2021), in applicazione di quanto concordato dalle parti nel Protocollo d'intesa di finanza locale per il 2021 siglato il 16 novembre 2020, ha modificato la disciplina delle assunzioni per i comuni contenuta nell'articolo 8 della legge provinciale 27/2010, dando attuazione a quanto prospettato dalla manovra finanziaria per il 2020 con l'approvazione del nuovo comma 3.2 dell'articolo 8 della legge provinciale n. 27/2010, che introduce per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti il criterio della "dotazione standard", da definire con deliberazione della Giunta provinciale d'intesa con il Consiglio delle Autonomie locali; la norma consente ai comuni che hanno dotazione di personale inferiore a quella standard, di assumere nuove unità fino a copertura della stessa; la disposizione rinvia a deliberazione della Giunta provinciale la fissazione dei criteri per l'eventuale concorso finanziario della Provincia a sostegno dei comuni che non dispongano di sufficienti risorse per la copertura della dotazione standard.

La normativa approvata con la legge di stabilità per il 2021 pertanto contiene direttamente alcune nuove disposizioni applicabili a tutti i comuni e fissa le regole per le assunzioni da parte dei comuni con popolazione superiore ai 5.000 abitanti, mentre rinvia ad un successivo provvedimento:

- la definizione delle 'dotazioni di personale standard' per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, che potranno essere coperte con nuove assunzioni dai predetti comuni;
- la misura, i criteri e le modalità del concorso della Provincia alla copertura della spesa per l'assunzione di nuovo personale nei limiti della dotazione standard a favore dei comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti che non dispongono di sufficienti risorse;
- i limiti, criteri e modalità con cui possono assumere personale i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti che:
  - a) nell'anno 2019 abbiano raggiunto un obiettivo di risparmio di spesa sulla missione 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione) del bilancio comunale superiore a quello assegnato ai sensi del comma 1 bis, nel limite di tale eccedenza;
  - b) continuino ad aderire volontariamente a una gestione associata o ricostituiscano una gestione associata.



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



Con delibera della Giunta Provinciale n. 592 di data 16/04/2021 è stato approvato l'allegato A, avente ad oggetto: "Disciplina per le assunzioni del personale dei comuni per l'anno 2021" comunale per l'anno 2021". Il Consiglio delle Autonomie locali ha espresso ed evidenziato la necessità di arrivare, per il 2022, ad una revisione del modello di definizione delle dotazioni standard che tenga conto delle particolari funzioni comunali soggette a parametri di servizio per i quali specifica normativa stabilisce l'organico di personale.

Nell'ambito del Protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2022 le parti hanno condiviso di confermare la disciplina in materia di personale come introdotta dal Protocollo di finanza locale 2021, sottoscritto in data 16 novembre 2020, e come nello specifico disciplinata nella sua regolamentazione dalle deliberazioni della Giunta provinciale n. 592 di data 16 aprile 2021 e n. 1503 di data 10 settembre 2021.

Il medesimo protocollo prevedeva altresì un successivo adeguamento di tale disciplina.

Le parti condividono ora di integrare la disciplina vigente introducendo le disposizioni di seguito riportate.

Le parti condividono introdurre la possibilità di assunzione di personale di polizia locale, nel rispetto dei limiti già prefissati per ogni gestione associata, non solo al Comune capofila della gestione associata ma anche agli altri comuni aderenti. In seguito all'introduzione di tale modifica, sarà adottato d'intesa tra le parti il provvedimento di ricognizione dell'intera disciplina delle assunzioni, ivi compresi i criteri di cui alla lettera e quater dell'articolo 6, comma 4 della L.P. 36/93 e s.m.. Solo successivamente a tale provvedimento sarà possibile dar corso agli eventuali trasferimenti richiesti.

In riferimento alla necessità delle Amministrazioni comunali di promuovere la celere realizzazione delle opere finanziate nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, le parti ritengono altresì di acconsentire agli Enti Locali, in piena aderenza a quanto disposto dall'articolo 31 bis, comma 1 del D.L. 152/2021, assunzioni in deroga ai limiti previsti dall'articolo 8 della L.P. 27/2010 e nel rispetto dei limiti finanziari riportati nella tabella 1 allegata al predetto D.L. 152/2021.

Si condivide inoltre di dare facoltà agli Enti Locali, in alternativa all'assunzione a tempo determinato e conformemente a quanto disposto dall'articolo 10, comma 1 del D.L. 36/2022, di stipulare contratti di collaborazione e consulenza anche ricorrendo a personale in stato di quiescenza.

Lo stesso criterio è stato poi confermato dal Protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2023, sottoscritto in data 28/11/2022, dall'integrazione del Protocollo d'Intesa in materia di Finanza Locale anno 2023, dall'accordo per l'anno 2024, approvati il 7 luglio 2023 e dal protocollo d'intesa per il 2025.

Il Protocollo d'Intesa in materia di Finanza Locale 2025 non ha fornito nuove indicazioni sulle assunzioni per i Comuni.

La cornice normativa aggiornata in tema di gestione del personale negli enti locali della Provincia Autonoma di Trento è costituita dalle seguenti previsioni:

- legge provinciale finanziaria n. 27/2010 e ss.mm.;
- legge provinciale di stabilità per l'anno 2018 n. 18/2017;



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



- legge provinciale 6 agosto 2019, n. 5 di assestamento del bilancio di previsione della Provincia autonoma di Trento, che ha confermato il previgente quadro normativo, consentendo al Comune di sostituire il personale che cessa il servizio in corso d'anno, in aggiunta agli spazi assunzionali già resi disponibili per il biennio precedente all'anno di riferimento.

L'amministrazione comunale per il prossimo triennio provvederà a garantire il turn over del personale eventualmente cessato secondo i criteri meglio specificati al successivo paragrafo inerente la programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

Tutto ciò premesso, alla data del 31.12.2025, senza computare la figura del segretario comunale, risultavano in servizio presso il Comune di Sover nr. 5 dipendenti e nello specifico:

- nr. 1 assistente amministrativo (area istruttori) assunto a tempo indeterminato e parziale a 24 ore settimanali presso il servizio demografico;
- nr. 1 collaboratore amministrativo contabile (area istruttori) responsabile presso il servizio ragioneria e tributi a tempo pieno ed indeterminato;
- nr. 1 coadiutore amministrativo cat. B liv. Ev. (area operatori) assunto a tempo pieno ed indeterminato, con temporanea riduzione orario di lavoro a tempo parziale a 28 ore settimanali, impiegato presso il servizio segreteria e protocollo;
- nr. 1 assistente tecnico cat. C liv. Base (area istruttori) assunto a tempo pieno ed indeterminato ed impiegato presso il servizio tecnico;
- nr. 1 operaio cat. B liv. Base (area operatori) assunto a tempo pieno ed indeterminato presso il servizio tecnico.

Con deliberazione nr. 15 d.d. 26.10.2022 è stata approvata la nuova dotazione organica del Comune di Sover come di seguito riassunta:

| SEGRETARIO/DIRIGENTI                                    | POSTI PREVISTI  |
|---|---|
| <b>Segretario comunale</b>                              | <b>Nr. 1 in convenzione per il servizio di segreteria comunale con il Comune di Cembra Lisignago quale attuale ente capofila e datore di lavoro</b> |
| CATEGORIA   |   |
| <b>A</b>  | <b>0</b>  |
| <b>B</b>  | <b>3</b>  |
| <b>C</b>  | <b>3</b>  |
| <b>D</b>  | <b>1</b>  |
| <b>TOTALE</b>   | <b>7</b>  |
| <b>TOTALE GENERALE CATEGORIE E SEGRETARIO/DIRIGENTI</b> | <b>8</b>  |

Con deliberazione della Giunta comunale nr. 2 d.d. 11/01/2024, a seguito di scorrimento di graduatoria in corso di validità da altro ente, è stato assunto nr. 1 assistente tecnico categoria C livello Base 1<sup>a</sup> pos. retr. a



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo, 12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



tempo pieno ed indeterminato il quale, a parte il segretario comunale che attualmente svolge anche le funzioni di responsabile dell'ufficio tecnico, è l'unico dipendente addetto all'ufficio tecnico comunale.

La citata nuova assunzione si è resa necessaria a seguito della migrazione del dipendente che rivestiva precedentemente tale qualifica presso altro ente mediante l'istituto della mobilità previo accordo tra le amministrazioni interessate.

Si precisa inoltre che l'amministrazione comunale intendeva dar corso alla riqualificazione di proprio personale interno, dando esecuzione alla delibera della giunta comunale nr. 10 d.d. 03.02.2023 con la quale si è deliberato *"di istituire in pianta organica il posto di operaio specializzato polivalente, categoria B livello Evoluto, a tempo pieno"* (...) nonché *"di procedere alla copertura del nuovo posto di operaio specializzato polivalente mediante progressione verticale all'interno delle categorie ai sensi dell'art. 15 del N.O.P. d.d. 20.04.2007 e ss.mm. demandando al segretario comunale l'approvazione del bando e la gestione della procedura concorsuale;"*(...) omissis.

In merito si evidenzia che la suddetta progressione verticale può considerarsi di fatto espletata per effetto della previsione dell'art. 19 del NOP (Nuovo Ordinamento Professionale) introdotta con il CCPL d.d. 12.01.2026 secondo la quale il personale appartenente alle figure professionali di operaio della categoria B dell'ordinamento professionale vigente alla data di sottoscrizione del presente accordo è inquadrato, con effetto dall'1 gennaio 2023, nell'area degli operatori (area 1), livello evoluto, del nuovo sistema di classificazione qualora in possesso di una anzianità di servizio nelle figure operaie della categoria B di almeno cinque anni alla data del 31 dicembre 2022.

L'amministrazione comunale nel corso dell'anno 2025 ha proceduto, mediante procedura di mobilità con passaggio diretto ai sensi dell'art. 81 comma 2 del vigente CCPL (attivata con apposito avviso prot. nr. 5117 d.d. 02.12.2024 ed in esecuzione di apposito atto di indirizzo adottato dalla giunta comunale con deliberazione giuntale nr. 116 d.d. 19.12.2024) a coprire il posto che rimasto vacante a partire dal mese di giugno 2025 presso il servizio demografico mediante assunzione a tempo indeterminato e parziale (24 ore settimanali) di nr. 1 assistente amministrativo categoria C, livello Base, disposta con determinazione nr. 158 d.d. 22.08.2025.

L'amministrazione comunale intende inoltre verificare la possibilità di attivare, previa verifica della disponibilità finanziaria e tenuto conto del rispetto dei limiti di spesa (riferiti all'anno 2019) previsti dal vigente Protocollo di Finanza Locale, una procedura finalizzata alla riqualificazione del posto ricoperto dall'ufficio tecnico comunale mediante progressione verticale all'interno della medesima categoria dalla categoria C livello Base alla categoria C livello Evoluto (ora rientrante, in seguito all'introduzione del Nuovo Ordinamento Professionale con CCPL d.d. 12.01.2026, nell'Area degli Istruttori), ovvero procedere ad attivare, previa adozione di apposito atto di indirizzo da parte della giunta comunale, altra procedura concorsuale la quale preveda la riqualificazione in tal senso del posto medesimo.

Ciò premesso, nel triennio 2026-2028 di validità del presente Piano, l'amministrazione comunale ha in previsione di effettuare le assunzioni (che dovessero eventualmente rendersi necessarie per situazioni imputabili a momentanea carenza di personale ovvero in caso in cui si verificassero cessazioni del rapporto



## COMUNE DI SOVER

*Provincia di Trento*

Piazza San Lorenzo,12

38048 Sover (TN)

Tel. 0461/698023

[comune@pec.comune.sover.tn.it](mailto:comune@pec.comune.sover.tn.it)

[segreteria@comune.sover.tn.it](mailto:segreteria@comune.sover.tn.it)

[www.comune.sover.tn.it](http://www.comune.sover.tn.it)



PEFC  
PEFC/18-21-02/257

Promuoviamo la  
Gestione Sostenibile  
delle Foreste  
[www.pefc.it](http://www.pefc.it)

di impiego (mediante attivazione nuovo bando di concorso, procedura di mobilità, cessione graduatoria da altri enti, ecc.) che si rendesse eventualmente necessaria ad assicurare il regolare svolgimento dei servizi comunali.

L'amministrazione dichiara, con l'approvazione del presente piano, che non sono presenti eccedenze di personale nelle strutture dell'ente, relativamente all'anno in corso e dichiara che i documenti del bilancio 2025-2027 sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

### 4. SEZIONE MONITORAGGIO

L'Ente, essendo dotato di meno di 50 dipendenti come indicato nelle premesse, non è chiamato a redigere la sezione del P.I.A.O. dedicata al monitoraggio delle misure anticorruzione e trasparenza. Lo stesso si limita quindi a quanto previsto nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione.

ALLEGATI:

Allegato A) mappatura dei processi segreteria anagrafe tributi finanziario;

Allegato B) mappatura edilizia urbanistica;

Allegato B1) mappatura appalti lavori servizi e forniture;

Allegato C) Elenco degli obblighi di pubblicazione.