

**COMUNE DI PREDAZZO**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
(PIAO) 2026-2028**

**D.L. 09.06.2021 n. 80 (art. 6)**

**L.R. 19.12.2022 n. 7 (art. 3)**

# INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| Sommario.....  | 2         |
| <b>INTRODUZIONE.....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>1. ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....</b>                       | <b>4</b>  |
| <b>2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b> | <b>5</b>  |
| <b>3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>               | <b>24</b> |
| <b>4. SEZIONE MONITORAGGIO.....</b>                                  | <b>30</b> |

## • INTRODUZIONE

Il D.L. 09.06.2021 n. 80 (“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”), convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113, ha previsto all'art. 6 (“Piano integrato di attività e organizzazione”) che le pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. 30.03.2001 n. 165, adottino un “Piano integrato di attività e di organizzazione” (PIAO) per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso (comma 1). Il comma 6 dell'art. 6 del D.L. 80/2021 ha stabilito che con Decreto del Ministero della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è adottato un Piano Tipo, quale strumento di supporto alle pubbliche amministrazioni. Nel Piano Tipo, adottato con DM 132 del 30 giugno 2022, sono definite anche le modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Si richiama la legge regionale n. 7 del 19 dicembre 2022, pubblicata nel bollettino ufficiale regionale del 19 dicembre e in particolare, l'articolo 3 che prevede che, a decorrere dal 2023, si recepiscano interamente i contenuti dell'articolo 6 del citato D.L. n. 80/2021 “compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi o con quelli eventualmente previsti in data successiva dalla disciplina regionale o provinciale per i rispettivi ambiti di competenza”.

Il presente documento è redatto in forma semplificata, in quanto riferito ad un'Amministrazione con meno di 50 dipendenti, con alcune integrazioni in merito al valore pubblico e alla performance, in quanto ritenute indispensabili per una programmazione integrata.

# 1 ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

**DENOMINAZIONE:**

COMUNE DI PREDAZZO

**INDIRIZZO:**

PIAZZA SS. FILIPPO E GIACOMO N. 3 – CAP 38037 – PREDAZZO (TN)

**SITO WEB ISTITUZIONALE:**

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

**TELEFONO:**

0462-508211

**EMAIL:**

[info@comune.predazzo.tn.it](mailto:info@comune.predazzo.tn.it)

**PEC:**

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

**CODICE FISCALE:**

00148590227

**PARTITA IVA:**

00148590227

**SINDACO:**

p.i. Paolo Boninsegna

**RPCT:**

dott.ssa Emanuela Bez – nomina con deliberazione della Giunta comunale n. 135 dd.  
05.08.2022

**RUOLO SVOLTO DAL RPCT ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE:**

Segretario generale – personale - UPD

**NUMERO DI ABITANTI:**

n. 4504\*

**NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI:**

n. 46\*

\* al 31.12.2025

## 2 SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

In coerenza con i documenti di programmazione finanziaria, ed in particolare con il D.U.P. 2026-2028, si rilevano le azioni programmate dall'Amministrazione comunale al fine di migliorare il benessere del cittadino.

#### QUADRO STRATEGICO DI RIFERIMENTO

#### LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO

- Arredo Urbano e Angoli Storici: Daremo grande attenzione all'arredo urbano, migliorando la bellezza e la funzionalità delle piazze e delle strade. Inoltre, promuoveremo gli angoli storici, rendendoli accessibili attraverso percorsi guidati e spettacoli culturali.
- Recupero degli Edifici Storici: Incentiveremo il recupero degli edifici storici. Questo significa incoraggiare i proprietari a restaurare e riutilizzare gli edifici anziché abbandonarli, recuperando anche i sottotetti. Vogliamo preservare la storia e l'architettura del centro storico.
- Ristrutturazione e Tinteggiatura delle Facciate: Agevoleremo la ristrutturazione e la tinteggiatura delle facciate degli edifici. Questo contribuirà a mantenere un aspetto caratteristico e attraente per le strade del centro storico.
- Parcheggi Interrati: Per risolvere il problema della mancanza di parcheggi, incentiveremo la realizzazione di parcheggi interrati per i residenti. Questo migliorerà la vivibilità e la fruibilità del centro storico.
- Elementi Caratterizzanti: Studieremo una forma di arredo urbano che caratterizzi il paese e ne valorizzi le peculiarità. Una delle idee sviluppabili è l'utilizzo di tre elementi che definiscono il nostro abitato: pietra, legno ed acqua. Creeremo percorsi tematici che si diramano dal centro del paese verso i boschi e la campagna. Questo permetterà ai residenti e agli ospiti di scoprire i luoghi e gli angoli più interessanti nei dintorni.
- Cartellonistica e Digitalizzazione: Studieremo la cartellonistica per guidare le persone attraverso questi percorsi. Inoltre, digitalizzeremo le informazioni sui percorsi per renderle facilmente accessibili a tutti.
- Decorazioni Invernali: Anche durante l'inverno, abbelliremo il nostro paese con decorazioni natalizie e luminarie adeguate. Questo creerà un'atmosfera accogliente e festosa per i residenti e i visitatori.
- la ciclopedonale di Fiemme e Fassa
- La ciclopedonale intercomunale tra Predazzo e Ziano
- l'uscita nord per chi proviene dalla val di Fassa;

- il miglioramento della segnaletica per invogliare i tanti frequentatori ad uscire dalla ciclabile e visitare gli angoli tipici e caratteristici di Predazzo.
- L'aumento del numero dei punti di ricarica batterie delle E-Bike.
- rafforzare la collaborazione con la biblioteca comunale, che vorrà essere un vero e proprio punto di riferimento culturale per la popolazione, i più piccoli e per gli insegnanti utilizzando gli spazi per tutti gli attori del processo stesso, Ciò si potrebbe concretizzare aumentando la conoscenza della Protezione Civile con la collaborazione dei vari gruppi esistenti sul territorio come Vigili del Fuoco, Soccorso Alpino, Carabinieri, Guardia di Finanza e non per ultimi la Croce Rossa Italiana e la Croce Bianca con giornate dedicate alle manovre di competenza dei vari settori con personale qualificato.
- Finalizzare ad un coinvolgimento i nostri piccoli con la clownerie che possono renderli partecipi in maniera tranquilla ad un futuro di volontario e renderli consapevoli dell'importanza della socialità e aggregazione
- L'attenzione ai bambini diversamente abili, intervenendo laddove necessario con azioni di assistenza e sostegno.
- UTED: Servizi di educazione degli adulti che, grazie ad un progetto culturale strutturato, offre occasioni di crescita. Obiettivo primario è la formazione, la presa di coscienza e l'autonomia di pensiero. L'Uted come luogo di socialità, di scambi costruttivi per rafforzare il senso critico e la capacità di mettersi in gioco. Si realizza così concretamente il principio per il quale l'educazione permanente è un diritto fondamentale per lo sviluppo della qualità della vita culturale e sociale dei singoli, della collettività e della comunità.
- Dopo aver realizzato la nuova mensa per alunni e studenti, continuare a collaborare per la miglior gestione possibile delle necessità scolastiche.
- pensare nuovi modi di collaborazione in vista delle Olimpiadi, che per i più grandi saranno sicuramente un'opportunità anche didattica (si pensi ad esempio all'aspetto linguistico) e per tutti gli studenti si rivelerà un'esperienza di grande importanza formativa ed emotiva.
- Potenziare il servizio di mensa scolastica, un valido supporto in termini di conciliazione familiare.
- L'amministrazione continuerà a supportare le attività estive per bambini e ragazzi sia comunali che di Valle, anche con la messa a disposizione di idonei locali ed attrezzature. Tali progetti vanno incontro ai bisogni delle famiglie (in particolare quelle dove i genitori lavorano) rispetto alla cura e l'assistenza ai figli durante l'estate e permettono ai giovani di condividere momenti sereni e divertenti con gli amici e con persone nuove.
- L'amministrazione comunale intende essere presente e impegnarsi fattivamente a livello di Valle, nella comunità territoriale e nel distretto sanitario per confermare e, se possibile, incentivare la presenza di servizi e sportelli nel nostro comune. Le situazioni di disagio personale e familiare dovranno trovare risposte anche attraverso la collaborazione con i servizi sociali della Comunità Territoriale ed il Centro di Salute Mentale.

- Si lavorerà per creare una rete di trasporti più vicina e funzionale alle esigenze dei lavoratori pendolari e degli studenti. Anche questo è un modo per supportare le famiglie e ottimizzare la loro organizzazione e gli spostamenti necessari soprattutto per i giovani e gli anziani. Avere una mobilità di valle più funzionale favorirà altresì l'uso del mezzo pubblico in alternativa all'automobile privata, con il conseguente abbattimento dell'inquinamento e un miglioramento della qualità di vita per residenti e turisti.
- Nella nostra comunità stanno aumentando le situazioni di disagio economico collegate alla disoccupazione e difficoltà lavorativa. L'amministrazione conferma il suo impegno ad attivare e promuovere i lavori socialmente utili sfruttando tutte le possibilità offerte dalla normativa nazionale e provinciale.
- Infine, ma non ultimo per importanza, il problema della casa. Occorre senz'altro promuovere una gestione attenta e flessibile degli alloggi comunali, una preziosa risorsa che il nostro paese possiede e che va destinata alle fasce deboli della popolazione residente al fine di rispondere a situazioni temporanee di emergenza e di disagio dei singoli e delle famiglie. In questo senso sarà posta la massima attenzione alla valutazione dei bisogni e delle varie situazioni.
- Innanzitutto, a promuovere stili di vita sani, possibilità di fare sport e passeggiate, vita di relazione, iniziative formative ed informative nel settore della prevenzione.
- Impegnarsi, come richiesto dal Presidente della Provincia, insieme a tutta la popolazione di Fiemme a ricercare un posto utile per la costruzione del nuovo Ospedale, risorsa preziosa e indispensabile, tenuto conto delle caratteristiche del nostro territorio, dell'economia turistica e della distanza da Trento. Perdere il presidio ospedaliero provocherebbe un pesante impoverimento delle risorse, disagi e costi ai residenti, e non garantirebbe più pari opportunità ai residenti in Valle rispetto a chi vive nei centri urbani. Ovviamente per la scelta della migliore soluzione va tenuto presente anche la viabilità d'accesso allo stesso. Al fine che il presidio sanitario sia appetibile bisognerà anche, come valle, pensare agli alloggi per il personale di servizio al nosocomio.
- La Casa della Salute voluta fortemente dalla precedente amministrazione a breve sarà una realtà, a nostro parere sarà di grandissimo supporto per la popolazione. Sarà sicuramente una comodità per noi predazzani avere una discreta varietà di servizi sanitari a portata di mano che oltretutto ridurrà di molto l'utilizzo di mezzi privati e pubblici. Sarà un nostro impegno mantenere alta l'attenzione durante tutte le fasi della realizzazione assicurandoci il rispetto dei tempi e delle aspettative. Auspicando che alla parte puramente sanitaria venga affiancata un'adeguata parte amministrativa che tenga conto anche degli orari e delle esigenze degli utenti.
- Acquedotto
- Fognatura
- Illuminazione pubblica
- Impianto sportivo: centro del salto
- Parcheggi
- Biblioteca comunale
- Manutenzione ordinaria del verde per le parti non coperte direttamente dal servizio gestito in amministrazione diretta), tramite affidamento a cooperativa sociale, ricorrendo all'intervento 3.3D (messa a disposizione di operai con oneri a carico della PAT per il 70% circa) a seguito di approvazione di specifico progetto che deve

- essere preventivamente ammesso a finanziamento
- Servizio pulizia immobili comunali
- Servizio sgombero neve
- Servizio cimiteriale
- Impianti sportivi: piscina comunale – campi tennis – Biologo
- Cinema Teatro
- Servizio di Riscossione coattiva dei tributi e delle entrate patrimoniali nonché il servizio di riscossione delle sanzioni codice della strada affidati a Trentino Riscossione spa
- Servizio di raccolta e trasporto, recupero e smaltimento rifiuti a Fiemme Servizi Spa
- Servizio elaborazione stipendi affidati a Consorzio dei Comuni Trentini

## 2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

#### Segretario generale.

L'art. 98 del C.C.P.L. 2002-2005 di data 27.12.2005 e ss.mm., prevede, fra l'altro, che:

- ai segretari comunali e di comunità, e ai vicesegretari ad esaurimento è corrisposta la retribuzione di risultato riferita al raggiungimento di obiettivi di efficienza ed efficacia ed alla realizzazione dei compiti istituzionali;
- la valutazione dei risultati del segretario è effettuata da parte della giunta dell'ente sulla base dell'apposita scheda di valutazione allegata all'accordo che viene sottoscritta dal sindaco; la scheda di valutazione indica gli obiettivi dell'anno di competenza, è compilata dal Sindaco e consegnata al segretario entro il mese di febbraio; la scheda con l'indicazione dei risultati conseguiti, è consegnata al segretario in occasione di un colloquio entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello cui la valutazione si riferisce;
- l'erogazione dell'indennità di risultato è disposta solamente sulla base delle risultanze evidenziate nella scheda di valutazione/autovalutazione ed in proporzione ai risultati conseguiti.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 35 dd. 19.02.2026, è stata approvata la scheda di valutazione del Segretario generale per l'anno 2025; la stessa individua gli obiettivi di performance individuale assegnati al Segretario medesimo per l'anno 2026.

#### Titolari di Posizione Organizzativa.

L'art. 150 del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro 2016 – 2018 dell'area delle categorie del comparto autonomie locali, sottoscritto in data 01.10.2018 e sss.mm. disciplina le Posizioni organizzative per il personale dei Comuni e loro Consorzi, per le APSP e per le comunità di cui alla l.p. n. 3/2006, prevedendo che:

1. Le Amministrazioni possono istituire, in rapporto alle proprie specifiche esigenze, particolari posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali;
  - c. lo svolgimento di attività legate alla gestione associata di servizi fra più Enti,

caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

2. Le Amministrazioni che intendano avvalersi di tale facoltà adotteranno specifico provvedimento per:

- a. individuare il numero di posizioni che si intendono attivare per l'anno di riferimento e le relative risorse;
- b. graduare le stesse in funzione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse a ciascun ruolo;
- c. individuare l'ammontare massimo dell'indennità attribuibile;
- d. fissare i criteri di valutazione dei risultati raggiunti in funzione della liquidazione dell'indennità.

Con deliberazione della Giunta municipale n. 49 dd. 04.03.2026 sono state istituite le seguenti posizioni organizzative del Comune di Predazzo per l'anno 2026:

- n. 1 posizione organizzativa presso il Servizio Affari Generali e Segreteria;
- n. 1 posizione organizzativa presso il Servizio Finanziario;
- n. 1 posizione organizzativa presso la Biblioteca;
- n. 1 posizione organizzativa presso i Servizi Demografici e attività produttive;
- n. 1 posizione organizzativa presso il Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio;
- n. 1 posizione organizzativa presso il Servizio Edilizia e Urbanistica.

In funzione della liquidazione delle indennità connesse, ciascun incarico viene sottoposto a verifica annuale con attenta valutazione dei risultati raggiunti, riconducibili anche a specifici obiettivi e comportamenti, quali:

- capacità di gestione delle risorse e di raggiungimento di obiettivi;
- rispetto dei tempi assegnati;
- impegno profuso nella gestione dell'incarico;
- capacità dimostrata nel motivare e guidare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività;
- capacità di gestione dei rapporti, sia interni che esterni, con gli utenti e con gli Amministratori.

Con la menzionata deliberazione giuntalesca è stata approvata apposita scheda di valutazione, allegata al provvedimento e volta a specificare gli obiettivi da raggiungere.

#### F.O.R.E.G. - Quota obiettivi specifici.

Il F.O.R.E.G. è costituito da due quote:

- a. la "quota obiettivi generali", graduata sulla base della categoria/livello di appartenenza del dipendente, destinata a remunerare la partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente - articolati eventualmente per macro settore (sociale, economico, ambientale, istruzione, ecc.) - ovvero alla realizzazione del programma di attività dell'ente o delle sue strutture organizzative (meglio declinati nel successivo paragrafo "Obiettivi di performance organizzativa");
- b. la "quota obiettivi specifici", volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 143 c. 1 del dell'accordo di settore 01.10.2018, in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo denominato "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale, prima di utilizzare le risorse della "quota obiettivi specifici" del F.O.R.E.G., gli enti destinatari dell'accordo stesso stipulano con le Organizzazioni sindacali un accordo decentrato per l'individuazione di criteri di ripartizione della suddetta quota.

Dopo aver concluso la contrattazione decentrata l'ente provvede all'attribuzione al proprio personale della quota del F.O.R.E.G. denominata "quota obiettivi specifici", sulla base della realizzazione di obiettivi specifici fissati dall'ente medesimo.

Compete ai Responsabili delle strutture organizzative l'individuazione degli obiettivi

specifici dell'ente/struttura nonché la valutazione dei risultati collettivi conseguiti e dell'apporto individuale dei dipendenti coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi stessi.

### **OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Il Comune di Predazzo si prefigge un sistema integrato tra performance e anticorruzione.

Al fine di garantire il primario obiettivo di soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, il Comune di Predazzo individua quali obiettivi essenziali dell'Ente, il miglioramento della qualità dei servizi, nonché una maggior digitalizzazione dei processi in un'ottica di miglioramento dell'efficienza, al fine di produrre valore pubblico.

Al fine di garantire una corretta organizzazione dell'Ente, finalizzata alla creazione di valore pubblico, vengono individuati i seguenti parametri di performance organizzativa, che verranno collegati alla performance individuale di ciascun dipendente (con esclusione del Segretario generale e dei titolari di Posizione Organizzativa che sono oggetto di specifica valutazione), intendendo che il raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa consentirà l'erogazione del 100% del Fondo per Riorganizzazione e l'Efficienza Gestionale - F.O.R.E.G. - Obiettivi generali, secondo quanto disposto dal capo IV del C.C.P.L. del Comparto Autonomie Locali – area non dirigenziale per il triennio 2016/2018.

L'obiettivo si considererà raggiunto appieno allorché risultino positivi almeno 8 parametri su 10. Allo stesso modo il parametro risulterà positivo qualora venga raggiunta la percentuale minima dell'80% (salva diversa specificazione dell'indicatore).

Obiettivi:

- 1 Evitare il dissesto finanziario e mantenere gli equilibri finanziari;
- 2 Mantenere l'indice di tempestività dei pagamenti minore o uguale a zero;
- 3 Rispettare l'ordine cronologico nel pagamento delle fatture;
- 4 Rispettare i termini di procedimento;
- 5 Mantenere il numero di debiti fuori bilancio inferiore a due;
- 6 Mappare i processi a più alto rischio corruttivo;
- 7 Rispettare gli obblighi di pubblicazione sulla sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale;
- 8 Implementare la digitalizzazione dei processi;
- 9 Assicurare un grado di soddisfazione degli utenti positivo rispetto ai servizi resi;
- 10 Garantire le pari opportunità e l'equilibrio di genere nelle varie Commissioni.

## **2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

### **OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE**

L'articolo 1 c. 8, della legge n. 190/2012, come sostituito dall'articolo 41 del D.lgs. n. 97/2016, prevede la definizione di obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico – gestionale.

La prevenzione della corruzione e della trasparenza sono dimensioni per la creazione di valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni Amministrazione; in tale ottica l'Amministrazione si propone tra l'altro, quale **obiettivo strategico** per favorire la creazione di valore pubblico, il miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente", l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'Ente, anche ai fini della promozione del valore pubblico e il miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità all'esterno dei dati presenti nella sezione

Amministrazione Trasparente, ed il proseguimento dell'attività di revisione e miglioramento della regolamentazione interna. L'obiettivo è quello di prevenire il "rischio corruzione" nell'attività amministrativa del Comune con azioni di prevenzione e di contrasto della illegalità, individuando delle "misure" per neutralizzare i rischi nei processi decisionali, promuovendo una cultura della "legalità" e dell'"integrità" in attuazione della Legge n. 190/2012 e dei connessi decreti attuativi (D.lgs. n. 33 e 39 del 2013).

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (ora assorbito dal P.I.A.O.) tiene conto del Piano Nazionale Anticorruzione 2025-2027, approvato con delibera di ANAC n. 19 dd. 28.01.2026, 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. Si segnala in particolare, a tal proposito, in merito alla tematica della Trasparenza, la L.R. n. 10 del 29 ottobre 2014 e ss.mm., recante: "Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale".

Premesso quanto sopra, la Sezione valore pubblico, performance e anticorruzione del P.I.A.O. tiene in considerazione le politiche di prevenzione della corruzione perseguite in passato e costituisce pertanto una prosecuzione della strategia di prevenzione del rischio descritta nei precedenti PTPCT del Comune di Predazzo, seppur rielaborata tenendo conto delle novità contenute nel PNA 2025-2027, con l'intento peraltro, di semplificare le attività dell'Amministrazione finalizzate a dare attuazione alla normativa di prevenzione della corruzione; l'Ente sta infatti attraversando un periodo di intensa attività dovuta da un lato alla realizzazione dell'evento Olimpico, dall'altro all'avvicendamento di personale che inevitabilmente determina una situazione di incertezza nella struttura e una conseguente modifica organizzativa.

Al fine di garantire una maggiore comprensibilità del documento, le politiche concernenti la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026-2028, comprensive della mappatura dei processi, della sottosezione dedicata alla trasparenza e del Codice di Comportamento (già adottato dall'Ente), sono descritte nell'**allegato A**) al presente documento, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

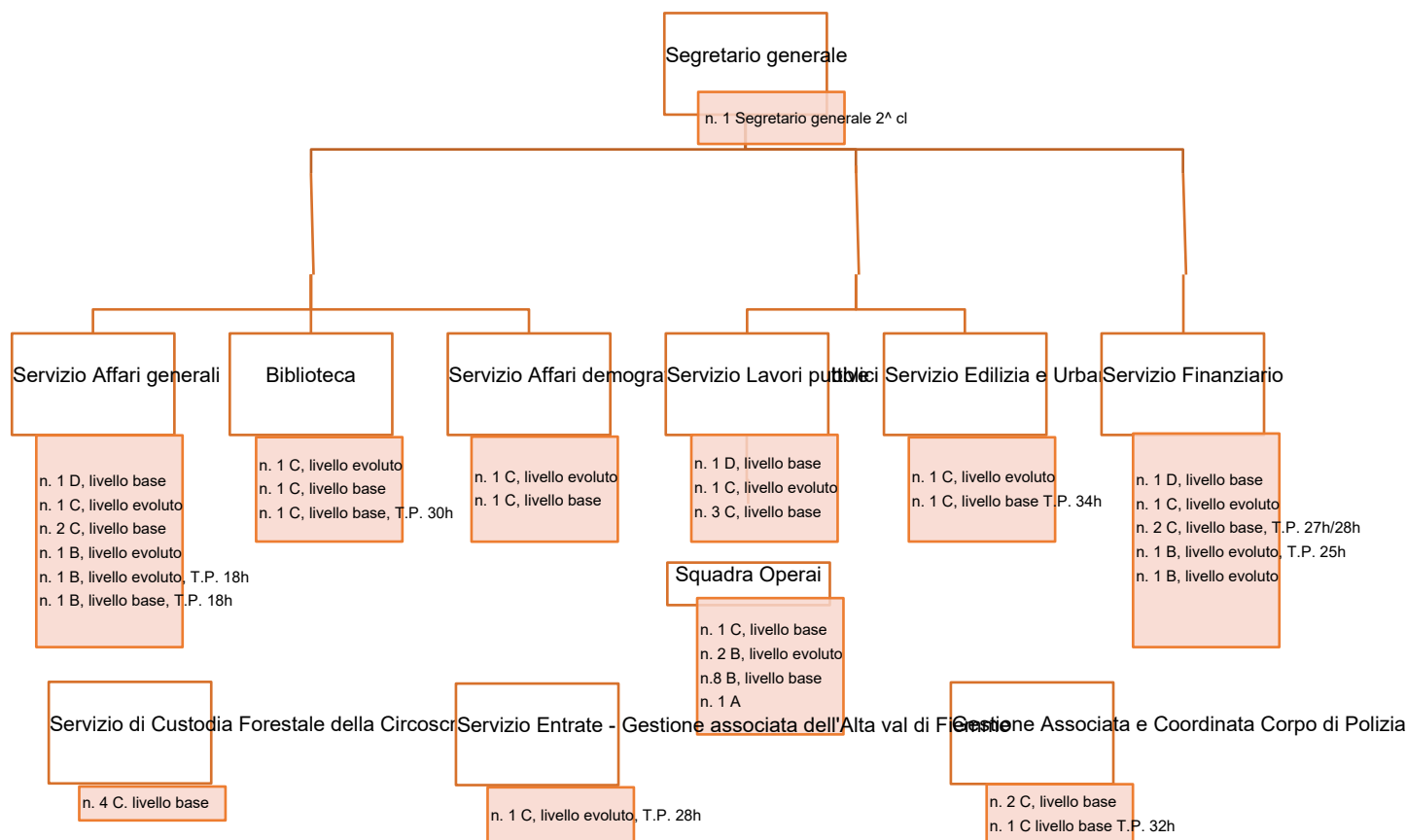
## 1 SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Comune di Predazzo risulta essere strutturato come segue (giusta deliberazione del Consiglio comunale n. 37 dd. 27.11.2024 di approvazione del Regolamento di Organizzazione):

- ✓ Servizio Affari generali;
- ✓ Servizi Affari demografici e attività produttive;
- ✓ Biblioteca;
- ✓ Servizio lavori pubblici e patrimonio;
- ✓ Servizio edilizia privata ed urbanistica;
- ✓ Servizio finanziario.

L'organigramma dell'Ente, alla data odierna, risulta essere il seguente:



Con decreti del Sindaco prot. n. 15641 dd. 31.12.2024, n. 8262 dd. 11.07.2025 e n. 12417 dd. 10.10.2025 sono stati individuati i responsabili di ciascun Servizio e i rispettivi sostituti, nelle seguenti persone:

**Responsabile Servizio Affari Generali:**

dott. Lucillo Boso – Vice Segretario generale – categoria D, livello base;  
sostituto: Viviana Nicoletti – categoria C, livello evoluto;

**Responsabile Servizio Finanziario:**

dott.ssa Claudia Degiampietro – Funzionario contabile – categoria D, livello base;  
sostituto: Andrea Romanin – Collaboratore contabile – categoria C, livello evoluto;

**Responsabile Servizio Lavori pubblici e Patrimonio:**

ing. Felice Pellegrini – Funzionario abilitato ingegnere – categoria D, livello base;  
sostituto: dott. Massimo Lazzeri – Collaboratore amministrativo;

**Responsabile Servizio Edilizia privata ed Urbanistica:**

arch. Alberto Salmi – Collaboratore tecnico – categoria C, livello evoluto;  
sostituto: ing. Felice Pellegrini – Funzionario abilitato ingegnere – categoria D, livello base;

**Responsabile Servizi Demografici e Attività produttive:**

Laura Piazzini – Collaboratore amministrativo – categoria C, livello evoluto;  
sostituto: dott. Lucillo Boso – Vice Segretario generale – categoria D, livello base;

**Responsabile Biblioteca:**

dott.ssa Federica Giannuzzi – Collaboratore bibliotecario – categoria C, livello evoluto;  
sostituto: dott. Lucillo Boso – Vice Segretario generale – categoria D, livello base;

**Responsabile Servizio di Custodia Forestale della Circoscrizione n. 3 (Comuni di Panchià, Predazzo, Tesero e Ziano di Fiemme):**

dott. Lucillo Boso – Vice Segretario generale – categoria D, livello base;  
sostituto: dott.ssa Emanuela Bez – Segretario generale;

**Responsabile Servizio Entrate – gestione associata dell’Alta Val di Fiemme:**

Luisa Zorzi – Collaboratore contabile – categoria C, livello evoluto (dipendente Comune di Tesero);  
sostituto: Chiara Bosin – Collaboratore Amministrativo - categoria C, livello evoluto;

**Responsabile gestione associata e coordinata Corpo di Polizia Locale Alta Val di Fiemme:**

Moreno Colusso – Vice Commissario di Polizia Municipale - categoria C, livello evoluto (dipendente Comune di Ziano di Fiemme).

Specificità del modello organizzativo:

- ✓ Corpo di Polizia locale Alta Val di Fiemme – gestione associata, della cui organizzazione risponde il Comune capofila di Predazzo;
- ✓ Servizio di Custodia Forestale della Circoscrizione n. 3 (Comuni di Panchià, Predazzo, Tesero e Ziano di Fiemme) – gestione associata, della cui organizzazione risponde il Comune capofila di Predazzo;
- ✓ Servizio Entrate – gestione associata dell’alta val di Fiemme, della cui organizzazione risponde il Comune capofila di Predazzo;
- ✓ asilo nido e trasporto urbano – demandati alla gestione della Comunità Territoriale della Valle di Fiemme;
- ✓ servizio di raccolta e smaltimento rifiuti, reso in forma esternalizzata dalla Società Fiemme Servizi S.p.a., sulla quale per espressa disposizione statutaria esercita il controllo la Comunità Territoriale della Val di Fiemme.

Si rileva peraltro che con deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 07.01.2026 e ss.mm., è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione dell’Ente relativo all’esercizio finanziario 2026/2028.

Infine si evidenzia il Modello Organizzativo Privacy (MOP) allegato al presente Piano, predisposto al fine di definire le politiche interne dell’Ente e attuare le misure che soddisfino i principi della protezione dei dati fin dalla progettazione e per impostazione predefinita.

### 3.2 SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La disciplina in materia di lavoro agile è prevista dall’accordo sindacale per la disciplina del lavoro agile per il personale del Comparto Autonomie Locali – Area non dirigenziale, sottoscritto in data 21.09.2021 e dettagliata negli accordi individuali stipulati con i dipendenti.

Alla data attuale risulta autorizzato n. 1 dipendente allo svolgimento del telelavoro e n. 1 dipendente allo svolgimento di lavoro agile.

### 3.3 SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Predazzo, da ultimo modificata con deliberazione consiliare n. 7 dd. 26.03.2019, consta di n. 81 posti in organico, oltre a 19 posti a carattere stagionale, per un totale di **100 posti**.

Alla data del 31.12.2024 risultavano in servizio:

- ✓ n. 44 dipendenti con contratto a tempo indeterminato (di cui n. 1 dirigente – n. 3 agenti di polizia locale, n. 4 custodi forestali, n. 24 dipendenti amministrativi e n. 12 operai);
  - ✓ n. 2 dipendenti con contratto a tempo determinato (entrambi amministrativi);
- per un totale di **n. 46 posti** coperti.

Preso atto di quanto disposto dall'art. 8 della L.P. 27.12.2010 n. 27, ed in particolare di quanto segue:

1. A decorrere dall'esercizio finanziario 2016 cessano di applicarsi le disposizioni provinciali che disciplinano gli obblighi relativi al patto di stabilità interno con riferimento agli enti locali e ai loro enti e organismi strumentali. Gli enti locali assicurano il pareggio di bilancio secondo quanto previsto dalla normativa statale e provinciale in materia di equilibrio dei bilanci. Con successivo provvedimento, adottato d'intesa tra la Giunta provinciale e il Consiglio delle autonomie locali, sono definite le modalità di monitoraggio e certificazione delle sue risultanze, nel rispetto degli obiettivi fissati per il sistema territoriale provinciale integrato. omissis

1 bis. La Giunta provinciale, con deliberazione assunta d'intesa con il Consiglio delle autonomie locali, individua gli obiettivi di finanza pubblica assicurati dagli enti locali secondo i principi definiti dal protocollo d'intesa in materia di finanza locale. La deliberazione determina anche le modalità e i termini del concorso degli enti locali a questi obiettivi.

omissis

3.1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 8 ter relativamente alle assunzioni di segretari comunali, a decorrere dal 2021, i comuni possono assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019 e secondo quanto previsto da questo articolo.

3.2. I comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti la cui dotazione di personale non raggiunge lo standard di personale, definito d'intesa tra la Provincia e il Consiglio delle autonomie locali, possono assumere personale secondo quanto previsto dalla medesima intesa.

3.2 bis. Nell'ambito dell'intesa tra la Provincia e il Consiglio delle autonomie locali sono stabiliti limiti, criteri e modalità in base ai quali i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono assumere ulteriore personale se continuano ad aderire volontariamente ad una gestione associata o costituiscono una gestione associata. Se a una o più delle gestioni associate previste da questo comma partecipa anche la comunità, quest'ultima può assumere un'ulteriore unità di personale, con oneri a carico dei comuni aderenti alla gestione associata.

omissis

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

categorie protette.

3.2.3. Gli enti locali possono assumere personale a tempo determinato per la sostituzione di personale assente che ha diritto alla conservazione del posto o per colmare le frazioni di orario non coperte da personale che ha ottenuto la riduzione dell'orario di servizio, o in caso di comando presso la Provincia o di comando da parte di un comune verso un altro ente con il quale non ha in essere una convenzione di gestione associata.

3.2.4. Con l'intesa di cui al comma 3.2 sono stabiliti i casi in cui i comuni associati per il servizio di polizia locale possono procedere all'assunzione di personale a tempo determinato e indeterminato addetto al predetto servizio.

omissis

3.4. Sono ammesse le assunzioni di personale in esito a procedure concorsuali avviate nel rispetto della legge provinciale 23 dicembre 2019, n. 13 (legge di stabilità provinciale 2020), anche se, rispetto a quanto disposto dal comma 3.1, le assunzioni non hanno determinato spesa nell'anno 2019.

3.5. Con riferimento al personale di ruolo, nel caso di assunzioni o di cessazioni in corso d'anno la spesa è rapportata all'intero anno solare, ai fini della sostituzione.

omissis

Vista la deliberazione della Giunta provinciale di Trento n. 726 dd. 28.04.2023 concernente la disciplina per le assunzioni del personale dei Comuni.

Visto il protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2021, sottoscritto in data 16.11.2020, ed in particolar modo il paragrafo 6 in materia di personale.

Visto il protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2022, sottoscritto in data 16.11.2021, ed in particolar modo il paragrafo 8 in materia di personale.

Visto inoltre il protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2023, sottoscritto in data 28.11.2022 e in particolare il paragrafo 6 in materia di personale.

Visto il protocollo d'intesa in materia di finanza locale: integrazione per l'anno 2023 e accordo per l'anno 2024, sottoscritto in data 07.07.2023.

Atteso che il protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2025, sottoscritto in data 18.11.2024, nulla dispone in materia di personale.

Rilevato altresì che il protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2026, sottoscritto in data 19.11.2025, non detta disposizioni in materia di personale.

Visto l'art. 96 c. del C.E.L. della Regione Trentino-Alto Adige approvato con L.R. 3.05.2018 n. 2 e ss.mm., che stabilisce: "L'ente, nell'ambito della programmazione pluriennale del fabbisogno di personale, garantisce il rispetto dei principi stabiliti dall'articolo 97 della costituzione, prevedendo che l'accesso ai nuovi posti sia riservato in misura non inferiore al 50 per cento all'ingresso dall'esterno."

Si ritiene necessario effettuare la programmazione pluriennale del fabbisogno di personale per il periodo 2026-2028, come segue:

| <b>SERVIZIO</b>      | <b>FIGURA PROFESSIONALE CON CATEGORIA</b>            | <b>MODALITÀ DI ACCESSO AL POSTO LAVORO</b> | <b>DI AVVIO AL PROCE DI DURA</b> | <b>NOTE</b>                 |
|----------------------|--|--|----------------------------------|-----------------------------|
| Biblioteca           | Assistente bibliotecario - Categoria C, livello base | Stabilizzazione                            | 2025                             | Procedura conclusa nel 2026 |
| Servizio Finanziario | Coadiutore   | Concorso                                   | 2025                             | Sostituzione                |

|  |  |  |      |  |
|--|--|--|------|--|
|  | amministrativo/<br>contabile   | pubblico                                 |      | conseguente a<br>pensionamento/<br>Procedura<br>avviata  |
| Servizio lavori pubblici<br>e patrimonio | Funzionario tecnico<br>– Categoria D,<br>livello base                    | Utilizzo<br>graduatorie altri<br>Enti    | 2025 | Sostituzione<br>conseguente a<br>cessazione del<br>servizio/Procedu<br>ra conclusa nel<br>2026 |
| Servizio lavori pubblici<br>e patrimonio | Assistente tecnico –<br>Categoria C, livello<br>base                     | Concorso<br>pubblico/<br>Stabilizzazione | 2026 |  |
| Corpo di polizia<br>Locale               | Comandante di<br>Polizia Municipale –<br>Categoria C, livello<br>evoluto | Comando                                  | 2026 |  |
| Corpo di polizia<br>Locale               | Agente di Polizia<br>Municipale –<br>Categoria C, livello<br>base        | Inquadramento<br>a seguito di<br>comando | 2026 |  |

Nel corso del triennio 2026-2028, al fine di garantire un servizio efficiente al cittadino, il Comune di Predazzo provvederà altresì ad effettuare, se ritenute necessarie, assunzioni di carattere stagionale delle seguenti figure professionali: Operai stagionali – Agenti di Polizia Locale.

Altre assunzioni potranno essere effettuate, entro i limiti di cui alla normativa vigente, ai fini sostitutori o di potenziamento dei Servizi.

Ricordato peraltro che nel periodo 2012-2019 la riqualificazione della spesa corrente è stata inserita all'interno del processo di bilancio con l'assegnazione di obiettivi di risparmio di spesa ai singoli enti locali da raggiungere entro i termini e con le modalità definite con successive delibere della Giunta provinciale (c.d. piano di miglioramento). Alla luce dei risultati conseguiti in tale periodo, con il Protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2020 si è concordato di proseguire nell'azione di riqualificazione della spesa anche negli esercizi 2020-2024 assumendo come principio guida la salvaguardia del livello di spesa corrente raggiunto nel 2019 nella Missione 1, declinato in modo differenziato a seconda che il comune abbia o meno conseguito l'obiettivo di riduzione della spesa. L'emergenza sanitaria da COVID-19 e le sue conseguenze in termini di impatto finanziario sui bilanci comunali ha determinato la sospensione per gli esercizi 2020, 2021 e 2022 della definizione degli obiettivi di qualificazione della spesa dei comuni trentini unitamente all'intento di rivalutare l'efficacia di misure di razionalizzazione della spesa che si basano su dati contabili ante pandemia. Nell'arco del 2022 tuttavia alle problematiche connesse alla pandemia si sono aggiunti ulteriori elementi di criticità derivanti dalla crisi energetica che ha innescato un aumento generalizzato dei costi incidendo in modo considerevole in termini di spesa nei bilanci degli enti locali. L'impatto sulla spesa pubblica dei costi dell'energia elettrica e del gas, del caro materiali e dell'inflazione ha reso opportuno sospendere anche per il 2023 l'obiettivo di qualificazione della spesa. Le parti hanno concordato quindi, con il Protocollo d'intesa 2023, di non fissare un limite al contenimento

della spesa contabilizzata nella Missione 1, come indicato nel Protocollo d'intesa per la finanza locale per il 2020 per il periodo 2020-2024. Resta comunque ferma l'applicazione delle disposizioni che recano vincoli alla spesa relativamente all'assunzione di personale. In prospettiva, le parti hanno inoltre condiviso l'opportunità di valutare nuove metodologie di razionalizzazione della spesa che, nel rispetto degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e tenendo conto degli esiti del raggiungimento del piano di miglioramento provinciale 2012-2019, introducano anche elementi di tipo qualitativo. L'accordo sottoscritto per l'anno 2026 non prevede novità in materia di personale.

In merito alla formazione del personale dipendente si evidenzia la programmazione formativa proposta dal Consorzio dei Comuni Trentini a tutti gli Enti aderenti. Il Comune di Predazzo incentiva la partecipazione ai vari corsi in ragione della specificità del settore di appartenenza di ogni dipendente, al fine di garantire l'aggiornamento e la crescita professionale di ognuno.

Nell'anno precedente sono stati rilasciati permessi di studio a n. 1 dipendente, pari al 100% delle richieste.

## **1 SEZIONE MONITORAGGIO**

In merito al monitoraggio delle misure anticorruzione e trasparenza, si prevede di effettuare un monitoraggio annuale sull'attuazione del PTPCT 2026-2028, di intensificare i controlli periodici in materia di trasparenza, ed inoltre di operare un controllo sinergico in sede di controlli interni.