



AZIENDA FORESTALE TRENTO – SOPRAMONTE

Azienda Speciale Consorziale



**PIANO INTEGRATO
DI
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)
dell'Azienda forestale Trento - Sopramonte
Triennio 2025 - 2027**

APPROVAZIONE DEL PIANO

Data	Riferimenti normativi	Organo deliberante	Atto
27 marzo 2025	D.L. 9.6.2021, n. 80 - art. 6 L.R. TAA 20.12.2021, n. 7 - art. 4	Commissione amministratrice	Deliberazione n. /2025 del 27.03.2025

Indice

INTRODUZIONE AL PIAO 2025-2027.....	4
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AZIENDA.....	7
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	9
Sottosezione 2.1. - VALORE PUBBLICO.....	9
Sottosezione 2.2. - PERFORMANCE.....	11
2.2.A. Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia dell’amministrazione negli atti fondamentali dell’Azienda.....	11
2.2.B. Nucleo di valutazione della dirigenza.....	11
2.2.B. Programmazione degli obiettivi operativi e degli indicatori di performance fissati dal Comune di Trento in qualità di Azienda partecipata.....	12
Sottosezione 2.3. - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	14
Parte I - RISCHI CORRUTTIVI.....	14
2.3.A. PREMESSA.....	14
2.3.B. ANAGRAFICA DEI RUOLI E PROCESSO DI FORMAZIONE DELLA SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIAO.....	16
2.3.B.1. Soggetti e ruoli coinvolti.....	16
2.3.B.2. Altre figure di supporto al RPCT.....	17
2.3.B.3. Funzioni di controllo del Comune di Trento in veste di ente consorziato.....	17
2.3.B.4. Coinvolgimento stakeholders.....	17
2.3.C. OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI.....	19
2.3.C.1. Obiettivi strategici dell’Organo di indirizzo politico aziendale. Obiettivi operativi aziendali.....	19
2.3.C.2. Indirizzi e obiettivi operativi del Comune di Trento in tema di trasparenza, prevenzione della corruzione, comportamento dei dipendenti e acquisizione di forniture e servizi.....	20
2.3.D. CONTESTO ESTERNO.....	21
2.3.D.1. Analisi del contesto internazionale ed europeo.....	21
2.3.D.2. Analisi del contesto italiano.....	22
2.3.D.2.a. Estratto della relazione II semestre 2023 del Ministro dell’interno al Parlamento sull’attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia.....	22
2.3.D.2.b. Report ISTAT del 6.6.2024: “La corruzione in Italia – Anno 2022-2023”.....	23
2.3.D.2.c. Il portale A.N.AC. dedicato alla misurazione della corruzione.....	24
2.3.E. CONTESTO INTERNO.....	26
2.3.E.1.a. Pianta organica e indicatori.....	26
2.3.E.1.b. Struttura organizzativa e funzionale.....	27
2.3.E.1.c. Attività svolte dall’Azienda.....	28
2.3.E.2. Mappatura aree/processi.....	30
2.3.E.3. Misure generali.....	32
Parte II - TRASPARENZA.....	33
2.4.A. Trasparenza: gestione flussi informativi, ruoli e monitoraggio.....	33
2.4.B. Nuovi schemi trasparenza di ANAC (adeguamento sito aziendale da ottobre 2025).....	35
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	36
Sottosezione 3.1. - STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	36
3.1.A. Pianta organica al 31.12.2024.....	36
3.1.B. Organigramma al 27.03.2025.....	36

3.1.C. Ruoli al 27.03.2025.....	37
3.1.D. Partnership aziendali per la cura e lo sviluppo del territorio.....	38
3.1.D.a. Sessione forestale annuale e Piano programma annuale dei lavori.....	38
3.1.D.b. Servizio di custodia e vigilanza forestale.....	38
3.1.D.c. Sviluppo Sistema Monte Bondone 2035.....	39
3.1.D.d. Rete riserve Monte Bondone.....	39
Sottosezione 3.2. - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	41
Sottosezione 3.3. - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	42
Sottosezione 3.4. - PIANO TRIENNALE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	44
3.4.A. Politica formativa e di sviluppo delle risorse umane.....	44
3.4.B. I ruoli e le responsabilità nel piano di formazione aziendale.....	44
3.4.C. La catena del valore della formazione.....	45
3.4.D. Pianificazione dell'attività formativa 2025-2027.....	46
Sottosezione 3.5. - MODELLO ORGANIZZATIVO PRIVACY (MOP).....	48
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO.....	49
ALLEGATI AL PIAO 2025-2027.....	51
allegato 1 – Mappature Aree Processi AFTS.....	51
allegato 2 – Misure generali AFTS.....	51
allegato 3 – Sottosezione trasparenza AFTS.....	51
allegato 4 - Modello organizzativo privacy AFTS (MOP).....	51
allegato 5 - Estratto dell'allegato 3 (sottosezione trasparenza AFTS) delle attività e ruoli di pubblicazione.....	51
allegato 6 - Piano della formazione 2025-2027 del personale in servizio.....	51
allegato 7 – Organigramma a marzo 2025.....	51

INTRODUZIONE AL PIAO 2025-2027

Nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.lgs. 27.10.2009 n. 150 e della L. 06.11.2012 n.190, il D.L. 09.06.2021 n. 80 (*"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*), convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113, ha previsto all'art. 6 (*"Piano integrato di attività e organizzazione"*) che, entro il 31 gennaio di ogni anno, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, con più di 50 dipendenti, adottino un *"Piano integrato di attività e di organizzazione"*, in sigla PIAO, nell'ottica di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso (comma 1).

Ai sensi poi dell'art. 6, comma 6 del testo normativo citato, è previsto l'**obbligo di adottare il PIAO in versione semplificata anche per le pubbliche amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a 50**, secondo le indicazioni allo scopo adottate con Decreto ministeriale.

Il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce tra i vari aspetti:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il necessario collegamento tra la performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;
- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati da ANAC con il Piano nazionale anticorruzione.

Il PIAO è destinato, pertanto, a semplificare l'attività delle pubbliche amministrazioni, assorbendo e sostituendo numerosi strumenti di pianificazione settoriale quali il piano esecutivo di gestione, il piano delle performance, il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il piano organizzativo del lavoro agile, il piano triennale del fabbisogno del personale.

Il medesimo art. 6 del D.L. sopra richiamato ha inoltre previsto che entro 120 giorni dall'entrata in vigore di quest'ultimo – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 136 di data 09.06.2021 ed entrato in vigore il giorno successivo – e previa intesa in sede di Conferenza unificata:

- con decreto del Presidente della Repubblica si sarebbero dovuti individuare ed abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO (comma 5);
- il Dipartimento della funzione pubblica avrebbe dovuto adottare un "Piano tipo" quale strumento di supporto per le pubbliche amministrazioni (comma 6).

La conferenza Stato – Città del 18 dicembre 2024 ha deliberato la proroga al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali 2025-2027. Dunque, anche per gli Enti trentini vale la stessa regola, come previsto dal Protocollo d'Intesa in materia di finanza locale e, di conseguenza, il termine per l'approvazione del PIAO scade il 30 marzo 2025 come disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025),

Il D.L. 30.12.2021 n. 228 (*"Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi"*) ha poi modificato l'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80, rivedendo la tempistica originariamente prevista per la procedura di adozione del PIAO.

In particolare, l'art. 1 (*"Proroga di termini in materia di pubbliche amministrazioni"*), comma 12, lettera a), del D.L. 30.12.2021 n. 228 ha disposto:

- la modifica del comma 5 dell'art. 6, prevedendo la data del 31.03.2022 quale termine per l'adozione del decreto del presidente della Repubblica con il quale individuare ed abrogare gli adempimenti che confluiranno nel PIAO;

- la modifica del successivo comma 6 dell'art. 6, prevedendo sempre la data del 31.03.2022 quale termine per l'adozione – non più da parte del Dipartimento della funzione pubblica, bensì con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione – del “Piano tipo”;
- l'inserimento del nuovo comma 6 bis dell'art. 6, il quale prevede che, in sede di prima applicazione, il PIAO è adottato entro la data del 30.04.2022.

L'art. 7 (“*Ulteriori misure urgenti abilitanti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza*”) del D.L. 30.04.2022 n. 36 (“*Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza*”) – nel modificare il comma 6 bis dell'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80, convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113 – ha stabilito che il PIAO, in sede di prima applicazione, debba essere adottato entro il termine del 30.06.2022.

Disciplina attuativa del PIAO.

Con D.P.R. 24.06.2022 n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 151 di data 30.06.2022, è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

Con Decreto di data 30.06.2022 n. 132 il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha provveduto a definire il contenuto del PIAO adottando un relativo schema tipo, nonché le previsioni semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

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

In particolare, l'art. 4 (“*Piano integrato di attività e organizzazione*”) della L.R. 20.12.2021 n. 7 ha stabilito che la Regione e gli enti pubblici ad ordinamento regionale applichino gradualmente le disposizioni recate dall'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80.

La circolare regionale ha precisato, quanto al contenuto del PIAO, che le sezioni del PIAO da ritenersi di compilazione obbligatoria per gli enti ad ordinamento regionale sono, alla luce della normativa regionale in materia, le seguenti:

- Scheda anagrafica;
- Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione (art. 3 del Decreto ministeriale che definisce lo schema tipo). La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO è predisposta, per previsione normativa, in conformità agli indirizzi adottati da ANAC con il Piano nazionale anticorruzione (PNA) che per l'anno 2025 deve essere inteso come PNA 2002 con l'aggiornamento 2024 dedicato proprio alle pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
- Sezione Monitoraggio (art. 5 del Decreto ministeriale che definisce lo schema tipo), limitatamente alle parti compilate;
- Le linee guida alla compilazione emanate dal Ministero per la pubblica amministrazione in particolare per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Nelle more della compiuta definizione del quadro normativo e regolatorio in materia di PIAO come sopra dettagliato in termini cronologici, l'Amministrazione – al fine di assicurare la regolare e corretta operatività dell'ente, in particolare sotto il profilo della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sotto il profilo finanziario/contabile, nonché sotto il profilo della individuazione degli obiettivi programmatici della performance – ha provveduto ad adottare, nel 2024, i relativi strumenti programmatori.

Nello specifico:

- con deliberazione dell'Assemblea aziendale n. 16 di data 16 dicembre 2024, è stato adottato il bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2025-2027;
- con deliberazione della Commissione amministratrice n. 80 di data 23 dicembre 2024, è stato adottato il Piano esecutivo di gestione in forma semplificata, in sigla PEG, 2025-2027.

Il PIAO 2025 - 2027 dell'Azienda forestale, in conformità a quanto stabilito dal più volte richiamato art. 4 della L.R. 20.12.2021 n. 7 e dalle successive direttive e circolari ricevute, è costituito fondamentalmente dalle

seguenti sezioni:

1. la scheda anagrafica e informativa dell'Amministrazione;
2. la sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione. In questa sezione trova collocazione nel PIAO semplificato la sotto sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*"
3. la sezione Organizzazione e capitale umano con le seguenti sottosezioni: struttura organizzativa; organizzazione del lavoro agile; alcuni aspetti del programma dei fabbisogni di personale; formazione del personale; modello organizzativo privacy (MOP).

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AZIENDA

Denominazione	AZIENDA FORESTALE TRENTO - SOPRAMONTE AZIENDA SPECIALE CONSORZIALE
Sede	Trento – 38122, via del Maso Smalz n. 3
Sito web	www.aziendaforestale.tn.it
Pec	info@pec.aziendaforestale.tn.it
Mail	info@aziendaforestale.tn.it
Telefono	0461889740
Natura giuridica	Azienda speciale consorziale ai sensi del TU 267/2000
Anno costituzione	Delibere di costituzione degli enti consorziati: 1954
Inizio attività	1° gennaio 1955
Codice IPA	acfts
Codice AUSA	0000238822
Codice fiscale	80016510226
Partita Iva	00835990227
Enti dell'Azienda speciale consorziale	Comune di Trento (https://www.comune.trento.it/) Amministrazione separata degli usi civici di Sopramonte (ASUC Sopramonte) (https://www.asucsopramonte.it/it/)
Organi statutari dell'Azienda speciale consorziale	Assemblea Commissione amministratrice Presidente Direttore Revisore unico dei conti https://www.aziendaforestale.tn.it/Azienda-forestale/Organi
Statuto	https://www.aziendaforestale.tn.it/Documenti/Statuto
Durata	31.12.2034 salvo facoltà di rinnovo decennale e salvo facoltà annuale di recesso anticipato

L'Azienda Speciale Consorziale Trento – Sopramonte, denominata Azienda forestale, è nata nel 1955 ai sensi del R.D. 30/12/1923, n. 3267 *“Riordino e riforma della legislazione in materia di boschi e di terreni montani”*. I due enti di riferimento, il Comune di Trento e l'Amministrazione separata dei beni di uso civico (A.S.U.C.) di Sopramonte, hanno affidato all'Azienda forestale la gestione tecnico – amministrativa dei rispettivi beni silvo – pastorali.

Il territorio affidato in gestione all'Azienda forestale, esteso sulla superficie di 4.850 ettari, risulta prevalentemente gravato da diritti d'uso civico a favore dei Censiti delle frazioni del Comune di Trento, complessivamente per 4.396 ettari. Il prospetto che segue esprime in ettari i valori arrotondati afferenti a ciascuna Frazione, aggiornati sulla base dei rilievi catastali effettuati in fase di revisione dei piani di assestamento dei beni silvo-pastorali:

FRAZIONE	VALORI ESPRESSI IN ETTARI			
	IMPRODUTTIVI	PASCOLI E ALTRE COLTURE	BOSCHI	TOTALE
CADINE	2	7	513	523
COGNOLA	2	0	216	218
CORTESANO	0	0	45	46
GARDOLO DI MEZZO	0	0	5	6
GAZZADINA	0	0	22	22
MATTARELLO	1	8	135	144
MEANO	2	1	142	146
MONTEVACCINO	0	0	22	22
POVO	11	33	780	824
RAVINA	22	56	237	315
ROMAGNANO	0	0	69	69
SAN LAZZARO	0	0	6	6
SARDAGNA	12	48	430	490
SOPRAMONTE	14	156	796	966
VIGO MEANO	2	8	68	79
VILLAZZANO	0	11	425	436
TRENTO	18	186	335	539
TOTALE	88	516	4.246	4.850

Il territorio gestito risulta essere molto articolato e disomogeneo con particolarità che differiscono nelle varie zone. In particolare attorno alla città di Trento si sviluppa un ambiente collinare e montano con rinnovate scelte ambientali in tema di transizione ecologica e con l'utilizzo del territorio in modo diversificato per il benessere della comunità e il tempo libero e con le finalità turistiche della città e dei territori di media e alta montagna. Tenuto conto della impronta silvo pastorale caratterizzata dalla presenza di boschi e pascoli.

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1. - VALORE PUBBLICO

Il valore pubblico è definito quale il livello di benessere economico, sociale, ambientale dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholder creato da una Amministrazione o Azienda pubblica.

Il valore pubblico si crea, si abilita, si protegge in modo integrato. E' favorito da condizioni abilitanti quali:

- l'adeguatezza dell'organizzazione aziendale rispetto alle strategie della governance,
- la rete di relazioni interne ed esterne;
- le competenze del personale e le relazioni tra il personale;
- i livelli di sicurezza delle banche dati e dei dati personali;
- le capacità di innovare e di promuovere la transizione amministrativa, la transizione digitale e la transizione ecologica.

In questo contesto, il progetto di riorganizzazione aziendale assume una particolare valenza, in termini di obiettivi di efficienza, output apprezzati, legittimi e politicamente sostenibili.

Il 31 dicembre 2024 scadeva il decennio di durata della Azienda forestale e il Comune di Trento ha previsto **una riorganizzazione del servizio attraverso un nuovo soggetto** come comunicato all'Azienda con le note 14 febbraio 2023 e 24 marzo 2023 e confermato dalle delibere n. 113 del 20 dicembre 2023 del Consiglio Comunale che ha modificato lo Statuto e dal Comitato Asuc di Sopramonte con delibera n. 29 del 27 dicembre 2023. Con successive delibere n. 133 di data 10 dicembre 2024 del Consiglio Comunale di Trento e n. 25 del 28 novembre 2024 dell'Amministrazione Separata dell'Uso Civico di Sopramonte l'Azienda forestale è stata rinnovata per un ulteriore periodo di dieci anni.

Nel triennio 2025-2027 sono programmate alcune importanti milestone per il raggiungimento del target del **“project di riorganizzazione aziendale”**:

Milestone	Stato d'attuazione a marzo 2025	Termine milestone
Ricognizione dei beni immobili in gestione all'Azienda forestale	Presentata ricognizione al Comune di Trento in febbraio 2025	31.12.2025
Ricognizione delle strade forestali in gestione all'Azienda forestale	In corso in Azienda	31.03.2026
Statuto aziendale: aggiornamento normativo e organizzativo	Esaminata prima bozza di modifica a novembre 2024	31.12.2025
Verifica su tipologia di contabilità da applicare all'Azienda	In corso in Comune di Trento e in Azienda	30.06.2026
Adozione del Contratto di servizio tra enti consorziati e Azienda	Da avviare a seguito della definizione del nuovo Statuto	30.06.2026
Adozione eventuale piano tariffario del servizio	Da avviare a seguito della definizione del nuovo Statuto	30.06.2026
Verifica passaggio da inquadramento soggettivo quale pubblica amministrazione di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 (ente pubblico non economico locale) a ente pubblico economico escluso dalle pubbliche	Da avviare a seguito della definizione del nuovo Statuto	30.06.2026

amministrazioni individuate dall'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001		
---	--	--

Parallelamente l'Azienda è impegnata a raggiungere **due importanti obiettivi strategici e operativi** atti a creare valore pubblico in termini di output e di accessibilità per la cittadinanza e gli utenti:

Innovazione nei processi di erogazione dei servizi	Stato d'attuazione a marzo 2025	Termine milestone
Offerta di servizi digitali on line sul nuovo sito istituzionale	Avviata schedulazione delle attività per il rifacimento del sito secondo le linee guida AGID Kit Designers Italia	30.06.2026
Revisione dei servizi in tema di didattica e educazione ambientale offerti a cittadini, scuole e associazioni	In corso in Azienda	31.12.2025

Sottosezione 2.2. - PERFORMANCE

2.2.A. Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia dell'amministrazione negli atti fondamentali dell'Azienda

Nella sezione e nell'ottica di semplificazione si inserisce il link del Peg approvato dalla Commissione amministratrice con delibera n. 80 del 23 dicembre 2024.

L'Azienda forestale è un ente strumentale del Comune di Trento che applica la contabilità armonizzata anche sulla base degli indirizzi del Comune di Trento, sia sotto il profilo contabile/gestionale che della programmazione. L'Azienda forestale, in attesa di definire in accordo con il Comune di Trento strumenti di programmazione tali da rispondere ai principi contabili contenuti nel D.Lgs 118/2011 e s.m. nonché alle disposizioni del proprio Statuto, ritiene opportuno adottare comunque un **P.E.G. per gli esercizi finanziari 2025-2026-2027** valido solamente sotto il profilo contabile. Infatti, l'Azienda forestale, pur essendo articolata in Uffici sotto il profilo organizzativo, ha un unico centro decisionale (centro di responsabilità) identificabile nella Direzione a cui è preposto il Dirigente, che è l'unico soggetto che può adottare atti che impegnano l'ente sotto il profilo giuridico verso terzi:

[2025 - Piano Esecutivo di Gestione 2025-2026-2027 / Piano della performance / Performance / Amministrazione Trasparente / Homepage - Azienda forestale](#)

L'attuale strumento di programmazione dei lavori (**Piano programma dei lavori**) non consente la definizione di un P.E.G. con l'identificazione di obiettivi gestionali ai quali assegnare determinate risorse di bilancio per il raggiungimento degli obiettivi definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo. Il Comune di Trento, per quanto riguarda il bilancio 2025, non ha fornito indirizzi per quanto attiene l'applicazione del D.Lgs 118/2011 e s.m. con particolare riferimento agli strumenti di Programmazione e, quindi, si applicano i contenuti previsti dallo Statuto il quale prevede, quale strumento di programmazione, il "Piano Programma dei Lavori" approvato dall'assemblea con deliberazione n. 17 di data 16.12.2024:

<https://www.aziendaforestale.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Pianificazione-e-governo-del-territorio/2025-Piano-programma-dei-lavori>

La **performance del personale della dirigenza e delle posizioni organizzative** va misurata con riguardo agli obiettivi individuali assegnati e ricavabili da:

- il PEG triennale;
- gli obiettivi del Piano programma lavori annuali che a sua volta è esplicazione del Piano ventennale di gestione forestale;
- gli obiettivi strategici e operativi in tema di prevenzione della corruzione e di sviluppo della trasparenza di cui al paragrafo 2.3.C.;
- gli obiettivi operativi che vengono trasmessi annualmente dal Comune di Trento e di cui si dà conto al paragrafo 2.2.B.. L'andamento degli obiettivi operativi fissati dal Comune di Trento verrà verificato contestualmente al monitoraggio del D.U.P. del Comune ovvero al 30 giugno e rendicontato al 31 dicembre. Il Servizio comunale di merito formulerà la conseguente richiesta compatibilmente con i tempi indicati dalla Direzione generale. Qualora vengano evidenziati rispetto agli obiettivi degli scostamenti che preludono al mancato raggiungimento degli stessi, in collaborazione con lo scrivente Servizio verranno individuate le eventuali azioni correttive anche in riferimento a possibili squilibri economico-finanziari rilevanti per il bilancio dell'Azienda.

2.2.B. Nucleo di valutazione della dirigenza

E' istituito il Nucleo di Valutazione della dirigenza composto di tre membri oltre al Presidente della

Commissione con il compito di:

1. formulare la proposta metodologica relativa alla procedura operativa di valutazione del dirigente dell'Azienda forestale;
2. curare la procedura di valutazione del dirigente;
3. elaborare proposte: 1) correttive dell'azione del dirigente; 2) di valorizzazione delle risorse professionali più qualificate e di crescita professionale; 3) di interventi formativi del personale dirigente; 4) di differenziazione retributiva relativamente alla corresponsione dell'indennità di risultato nel rispetto dei limiti minimi o massimi previsti dalla normativa contrattuale.

Il nucleo di valutazione è attualmente composto da:

- a) Presidente della Commissione amministratrice;
- b) Funzionario amministrativo / contabile dell'Ufficio affari generali e ragioneria, con funzioni di segretario;
- c) Due membri con esperienza nel settore forestale e/o di aziende pubbliche.

2.2.B. Programmazione degli obiettivi operativi e degli indicatori di performance fissati dal Comune di Trento in qualità di Azienda partecipata

In attuazione dell'art. 189 della L.R. 2/2018, il Comune di Trento assegna obiettivi gestionali e misurabili alle aziende partecipate e sulle stesse svolge tre tipi di controlli: a. societario; b. economico-finanziario; c. efficienza/efficacia.

Oltre a quanto indicato al paragrafo 2.3.C.2. dedicato ai controlli specifici in tema di trasparenza e di prevenzione della corruzione, il Comune di Trento richiede annualmente:

1. la trasmissione al Comune medesimo di:
 - a) la proposta di bilancio di previsione annuale e triennale e il piano programma dei lavori entro fine anno, prima dell'approvazione da parte dell'Assemblea dell'Azienda;
 - b) entro il 31 luglio una relazione sintetica sull'andamento della gestione al 30 giugno, con evidenza di eventuali scostamenti rispetto alle previsioni iniziali;
 - c) il rendiconto di bilancio prima dell'approvazione;
 - d) informazioni in merito agli obiettivi e indicatori di performance assegnati al Direttore;
2. in tema di razionalizzazione delle spese, l'Azienda deve rispettare:
 - a) gli indirizzi e i limiti di spesa stabiliti dall'Amministrazione comunale in applicazione del *Protocollo per l'individuazione delle misure di contenimento delle spese relative alle società controllate dagli enti locali sottoscritto il 20.9.2012* tra il Consiglio delle Autonomie locali e la Provincia autonoma di Trento;
 - b) le linee guida contenute in provvedimenti comunali nelle seguenti categorie:
 - *conferimento di incarichi di studio, ricerca, consulenza e collaborazione*: rispetto delle linee di indirizzo contenute nell'allegato F del Regolamento organico generale del personale approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 151 dd. 22.11.2017, riducendo l'importo complessivo di spesa del 5% rispetto alla media della spesa riferita agli esercizi 2010-2011; il superamento di detto limite deve essere motivato e preventivamente autorizzato dal Comune; trasmissione semestrale al Comune degli incarichi conferiti;
 - *spese di natura discrezionale*: contenimento e razionalizzazione delle spese di natura discrezionale quali le spese concernenti mostre e relative pubblicazioni e attività promozionali, convegni, manifestazioni, pubblicità, iniziative di comunicazione, realizzazione e acquisto pubblicazioni, anche online, produzioni audiovisive, progetti grafici, sponsorizzazioni; il limite massimo per dette spese è pari a quello sostenuto nel 2012, ad esclusione di quelle che costituiscono diretto espletamento dell'oggetto statutario, cioè che

rappresentano la mission dell'Azienda, nonché delle spese legate alle attività di comunicazione e/o informazione strettamente funzionali allo svolgimento delle attività istituzionali;

▪ *personale:*

- *richiesta preventiva al Comune dell'autorizzazione all'assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato e determinato non prevista in precedenti atti di affidamento di servizi ovvero che determini un incremento della spesa complessiva per il personale;* sono comunque autorizzate le assunzioni di personale nell'ambito dell'intervento 3.3.D. (ex 19) del Documento degli interventi di politica del lavoro e di personale stagionale, nonché di personale a tempo determinato assunto per coprire temporanee assenze legate a ferie e congedi vari. Di tutte le necessità assunzionali di cui sopra l'Amministrazione comunale deve essere comunque preventivamente informata. È altresì autorizzata la stabilizzazione del personale precario dell'Azienda, secondo le modalità previste dall'art. 12 della L.P. 3 agosto 2018, n. 15. Per quanto riguarda il trattamento economico di dipendenti e dirigenti, nelle more dell'intesa tra Provincia Autonoma di Trento e Consiglio delle Autonomie locali richiesta dall'art. 18bis comma 7 della L.P. 1/2005, le società e aziende controllate rispettano i limiti massimi disposti dalla Provincia per le società dalla medesima controllate e definiti nella deliberazione della Giunta provinciale di data 09.05.2018 n. 787, integrata con deliberazione della Giunta provinciale di data 04.10.2024 n. 1582;
- in materia di *criteri e modalità di reclutamento del personale* le società e aziende controllate si adeguano alle disposizioni della L.R. 18.12.2017, n. 10;
- con riferimento alle *esigenze di incrementare le unità di personale*, il Servizio di merito sottoporrà alla Giunta comunale la relativa autorizzazione considerando anche l'eventualità di una integrazione del trasferimento comunale corrente da prevedere nella seconda metà del 2025, non appena sarà possibile, dopo l'approvazione del rendiconto di gestione, sottoporre al nuovo Consiglio comunale l'assestamento di bilancio.

Il raggiungimento degli obiettivi generali e specifici viene monitorato dal Comune di Trento in due momenti: al 30 giugno e al 31 dicembre.

Sottosezione 2.3. - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Parte I - RISCHI CORRUTTIVI

2.3.A. PREMESSA

La presente sezione del PIAO 2025-2027 accoglie, coordina e adegua le misure di prevenzione generali e specifiche in tema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza precedentemente contenute nel Piano di prevenzione dell'Azienda forestale Trento – Sopramonte 2022-2024¹, che si intende integralmente sostituito dal presente PIAO. La sezione rischi corruttivi e trasparenza del presente PIAO è predisposta in conformità alla legge² e agli indirizzi adottati da ANAC con il Piano nazionale anticorruzione

1 Il PTPC del triennio 2022-2024 è stato approvato con deliberazione della Commissione amministratrice n. 17 del 17 maggio 2022. E' stato confermato per l'anno 2023 con deliberazione della Commissione amministratrice n. 27 del 17 aprile 2024 e per l'anno 2024 con deliberazione della Commissione amministratrice n. 6 del 30 gennaio 2024.

2 Si riportano le principali fonti normative, con le successive modifiche e integrazioni, applicate nella redazione della presente sezione del PIAO:

- L. 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge n. 190 del 2012";
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- L.R. Trentino Alto-Adige 29 ottobre 2014, n. 10 recante, tra le altre, "Disposizioni in materia di diritto di accesso civico, pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale";
- D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", che ha introdotto per le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 165/2001 il Piano di attività e di organizzazione in cui elaborare anche la sezione relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- L.R. Trentino Alto-Adige 19 dicembre 2022, n. 7 ("Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2023") e in particolare l'art. 3 ("Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)") secondo il quale a decorrere dall'anno 2023 gli enti pubblici a ordinamento regionale applicano le disposizioni dell'articolo 6 del D.L. 80/2021 compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti dalla disciplina regionale o provinciale per i rispettivi ambiti di competenza e nel termine previsto a livello statale;
- L.R. Trentino Alto-Adige 3 maggio 2018, n. 2 "Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino – Alto Adige";
- D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, adottato in attuazione dell'art. 6, co. 5, del D.L. n. 80/2021 per l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;
- D.M. del 30 giugno 2022, n. 132, adottato in attuazione dell'art. 6, co. 6, del D.L. n. 80/2021 sul PIAO tipo;
- D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici";
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 14.01.2025 avente ad oggetto "Valorizzazione delle

(PNA) 2022³, aggiornato per l'anno 2023 e per l'anno 2024. L'aggiornamento 2024 del PNA 2022, adottato con delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025, riveste particolare interesse per questa Amministrazione pubblica in quanto reca *“Indicazioni 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”*. Le indicazioni ANAC 2024 hanno guidato la strutturazione, la compilazione e l'autovalutazione di questa sezione del PIAO e hanno tenuto conto delle semplificazioni per le amministrazioni pubbliche con meno di 50 dipendenti come riepilogate nella ricognizione dell'allegato 4) al PNA 2022.

persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”.

3 Il PNA 2022 e relativi allegati sono stati adottati con delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023. L'aggiornamento 2023 del PNA 2022 è stato adottato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023.

2.3.B. ANAGRAFICA DEI RUOLI E PROCESSO DI FORMAZIONE DELLA SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIAO.

Per la scheda anagrafica dell'Azienda si rinvia alla sezione 1 del presente PIAO.

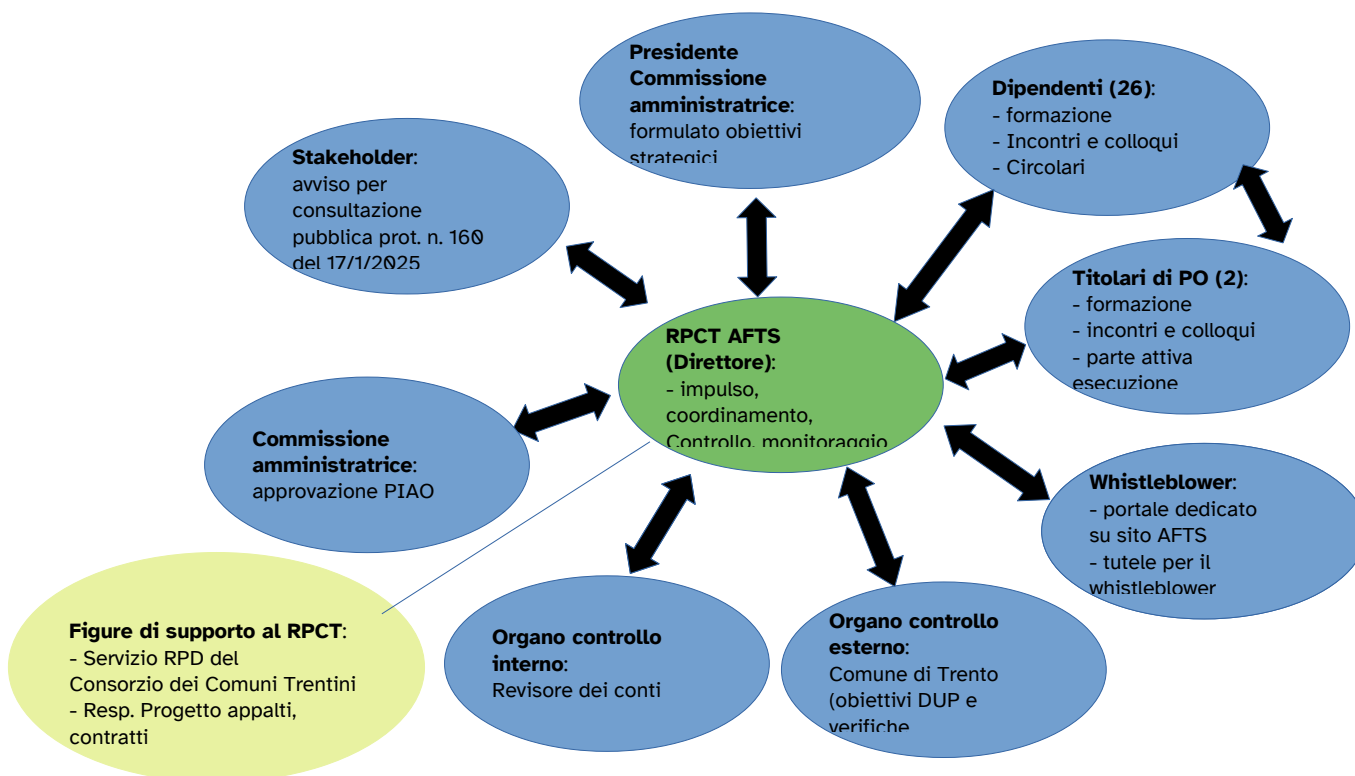
2.3.B.1. Soggetti e ruoli coinvolti

Nella figura sottostante sono rappresentati i soggetti, interni ed esterni all'Azienda, coinvolti nella politica e nelle azioni di prevenzione della corruzione e trasparenza ed operanti in stretta sinergia e coordinamento con il RPCT.

Tutti i soggetti, a vario titolo mappati nelle attività aziendali o responsabili delle attività aziendali stesse, risultano coinvolti nel processo di formazione e gestione del rischio corruttivo e della trasparenza, contribuendo a creare il necessario contesto istituzionale e organizzativo di supporto al RPCT.

Il ruolo di RPCT⁴ è affidato al Direttore generale e legale rappresentante dell'Azienda, dott. Maurizio Fraizingher, che assolve altresì ai ruoli di: a. Responsabile per la transizione digitale, b. Datore di lavoro⁵, c. Soggetto gestore delle segnalazioni antiriciclaggio, d. Responsabile unico del progetto, e. RASA, f. Figura incaricata della funzione di verifica ai sensi dell'art. 1, comma 8-bis, della L. 190/2012 (in assenza di OIV). Il RPCT rappresenta il ruolo apicale, d'impulso, di coordinamento, di monitoraggio e di controllo nel processo di prevenzione e gestione della corruzione e della trasparenza in Azienda.

L'Organo di indirizzo politico deputato all'approvazione del PIAO è la Commissione amministratrice, presieduta dal Presidente dell'Azienda che formula altresì gli obiettivi strategici in tema di prevenzione della corruzione e di sviluppo della trasparenza.



4 I riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sono rinvenibili nella delibera ANAC n. 840/2018 cui rinvia il PNA 2022. Si veda anche l'[allegato 3 del PNA 2022](#). E' possibile consultare anche l'apposita sezione [FAQ del sito ANAC](#).

5 I compiti dell'Ufficio procedimenti disciplinari sono attribuiti dal funzionigramma approvato con delibera della Commissione amministratrice n. 34/2017 all'Ufficio affari generali e ragioneria.

Tabella anagrafica ruoli:

	RPCT (e OIV per attività ex art 1 comma 8 bis L. 190)	RASA	RPD	Soggetto gestore segnalazioni antiriciclaggio
20.02.2025	Direttore dott. Maurizio Fraizingher	dott. Maurizio Fraizingher	Consorzio dei Comuni Trentini s.c. (dott.ssa Laura Marinelli)	Direttore dott. Maurizio Fraizingher
01.04.2024 - 19.02.2025	Direttore dott. Maurizio Fraizingher	dott. Maurizio Fraizingher	Consorzio dei Comuni Trentini s.c. (dott.ssa Laura Marinelli)	---
marzo 2015 - marzo 2024	Direttore dott. Maurizio Fraizingher	dott. Martino Port	Consorzio dei Comuni Trentini s.c. (dott. Gianni Festi)	

2.3.B.2. Altre figure di supporto al RPCT

Fungono da figure di supporto al RPCT:

- il Responsabile della protezione dei dati (Servizio RPD – Consorzio dei Comuni Trentini s.c. nella persona della dott.ssa Laura Marinelli) per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali;
- la Responsabile del Progetto appalti, contratti e compliance aziendale (dott.ssa Norma Micheli).

2.3.B.3. Funzioni di controllo del Comune di Trento in veste di ente consorziato

L'Azienda speciale consorziale assolve alla gestione tecnica ed economica del patrimonio agro-silvo-pastorale, delle risorse naturali e ambientali, nonché la promozione della salvaguardia, tutela, gestione e valorizzazione delle risorse territoriali di proprietà, comunque appartenenti o comunque in possesso dei consorziati, entro i comuni catastali del Comune Amministrativo di Trento e, per la parte di proprietà, del Comune Amministrativo di Garniga Terme.

In quanto Azienda speciale partecipata, il Comune di Trento svolge un sistema di controlli sulle aziende e sulle società partecipate non quotate, stabilito con apposito Regolamento, allo scopo di verificarne l'efficacia, l'efficienza, l'economicità e la corretta gestione rispetto alle linee strategiche stabilite dall'Amministrazione comunale. Sono previsti tre tipi di controllo: a. societario, b. economico-finanziario, c. di efficienza/efficacia, oltre al monitoraggio degli obiettivi gestionali e misurabili affidati e della gestione nel complesso.

2.3.B.4. Coinvolgimento stakeholders

Dal 17/01/2025 al 10/02/2025, è stato pubblicato sul sito aziendale (in homepage e nella sezione Amministrazione trasparente) l'avviso di consultazione pubblica rivolto a cittadini e organizzazioni portatrici di interessi collettivi e finalizzato a raccogliere osservazioni, suggerimenti e indicazioni utili per la predisposizione della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025-2027.

Alla data di approvazione del presente PIAO, non sono pervenute comunicazioni.

Sul [sito web aziendale](#) è costantemente disponibile la piattaforma whistleblowing per la segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono pubblico l'interesse pubblico

o l' "integrità" dell'Azienda forestale.

Il servizio è corredato dalla procedura di tutela del segnalante, della informativa privacy e del manuale d'uso allineati alle previsioni del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Alla data di approvazione del presente PIAO, non sono pervenute segnalazioni in piattaforma o per gli altri canali scritti/verbali previsti dall'atto organizzativo.

2.3.C. OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI

2.3.C.1. Obiettivi strategici dell'Organo di indirizzo politico aziendale. Obiettivi operativi aziendali

Il Presidente della Commissione amministratrice ha formulato con nota prot. n. 323 del 04/02/2025 al RPCT tre obiettivi strategici per la redazione del PIAO e del PTPCT 2025-2027.

In considerazione del processo di ristrutturazione degli atti costitutivi e fondamentali dell'Azienda, gli obiettivi strategici della Commissione amministratrice sono stati declinati nei seguenti obiettivi operativi aziendali:

Area di intervento	nr. obiettivo	Obiettivi strategici 2025-2027	Organi e Responsabili coinvolti nella proposta / esecuzione / gestione	Organo deputato all'approvazione	Frequenza e Tempi di esecuzione previsti nel triennio 2025-2027
revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)	1	PIAO 2025-2027 - sezione misure di prevenzione della corruzione - revisione generale in conformità al PNA 2022 e agli aggiornamenti PNA 2023 e 2024 e in aderenza all'attuale struttura organizzativa	RPCT Commissione amministratrice Progetto gare, appalti e compliance aziendale	CA	30.03.2025
	2	GESTIONE DOCUMENTALE, FASCICOLAZIONE, TRACCIABILITA' E CONSERVAZIONE DI DOCUMENTI DEL PROTOCOLLO E DEI REPERTORI: avvio utilizzo repertori digitali in PiTre	Direzione Tutti gli uffici	---	Avvio entro marzo 2025 e quindi continuativo
	3	Ricognizione dei contratti attivi e passivi in corso di validità con digitalizzazione dei metadati. Periodo di esame dal 2018 al 2025. Al termine, presentazione informativa alla Commissione amministratrice	Direzione Commissione amministratrice Progetto gare, appalti e compliance aziendale Ufficio affari generali e ragioneria	---	Marzo 2026
	4	Controllo relativo al rispetto dell'orario di lavoro e presenza effettiva del personale anche in remoto, timbratura, utilizzo di permessi e istituti contrattuali ed emanazione di direttive procedurali per un incremento della gestione digitale del processo	Direzione Progetto gare, appalti e compliance aziendale Ufficio affari generali e ragioneria	---	Dicembre 2025
incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni	5	Rafforzare le competenze del personale in materia di trasparenza e corruzione attraverso la 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	Direzione Tutti gli uffici	---	Annuale
	6	Rifacimento sito web AFTS sulla base della nuova piattaforma realizzata dal Consorzio dei comuni con i kit di designers Italia secondo le linee guida AGID luglio 2022 di design per i siti internet e i servizi digitali della pubblica amministrazione	Direzione Progetto gare, appalti e compliance aziendale Ufficio tecnico e forestale	---	30 giugno 2026

	7	Mappatura dei processi aziendali di sistema e operativi ai fini della gestione del rischio e quale attività di supporto al processo di riorganizzazione e di riforma statutaria. Alla conclusione, presentazione di informativa all'Assemblea e alla Commissione amministratrice	Direzione Commissione amministratrice Assemblea Progetto gare, appalti e compliance aziendale Ufficio affari generali e ragioneria	---	Dicembre 2026
--	---	---	--	-----	---------------

L'Azienda confida che raggiunti gli obiettivi operativi ora individuati si possa poi passare ad impostare obiettivi di miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione).

2.3.C.2. Indirizzi e obiettivi operativi del Comune di Trento in tema di trasparenza, prevenzione della corruzione, comportamento dei dipendenti e acquisizione di forniture e servizi

Gli indirizzi generali rivolti alle aziende e alle società controllate dal Comune di Trento per il triennio 2025-2027 dalla sezione strategica del Documento unico di programmazione (DUP) 2025-2027 (approvato con delibera del Consiglio comunale n. 135 del 18.12.2024) in tema di "Normativa in materia di legalità, trasparenza, anticorruzione" prevedono:

"In tema di trasparenza si applicano le disposizioni previste dal D.Lgs. 33/2013 (modificato dal D. Lgs. 97/2016) così come recepito dalla L.R. 10/2014 (modificata dalla L.R. 16/2016) in particolare per quanto riguarda gli obblighi di pubblicità e quelli relativi alla c.d. Amministrazione aperta ai sensi della L.R. 8/2012 art. 7, salvo altri obblighi in tema di trasparenza previsti dalla disciplina provinciale.

In tema di prevenzione della corruzione si applicano le disposizioni nazionali. La normativa citata si applica alle società partecipate secondo le linee guida di cui alla determinazione n. 1134 dell'08 novembre 2017 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

In tema di comportamento dei dipendenti si rileva che in base all'art. 2 del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Trento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 380 di data 27.12.2022 è prevista l'estensione dell'ambito soggettivo di applicazione del Codice alle aziende e società partecipate.

In tema di acquisizione di forniture e servizi, laddove tenute, le aziende e le società controllate dovranno operare nel pieno rispetto della disciplina applicata dall'ente affidante, fermo restando quanto previsto dalla legge provinciale 10 settembre 1993, n. 26."

In tema di acquisizione di forniture e servizi, il Comune di Trento con nota del Servizio sviluppo urbano, sport e sani stili di vita del 30.01.2025 ha precisato che, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza sugli organismi in house, svolgerà annualmente un controllo sulle procedure perfezionate nell'esercizio precedente e richiederà pertanto all'Azienda di fornire dati e informazioni.

Tra gli obiettivi operativi del DUP, il seguente risulta d'interesse per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza:

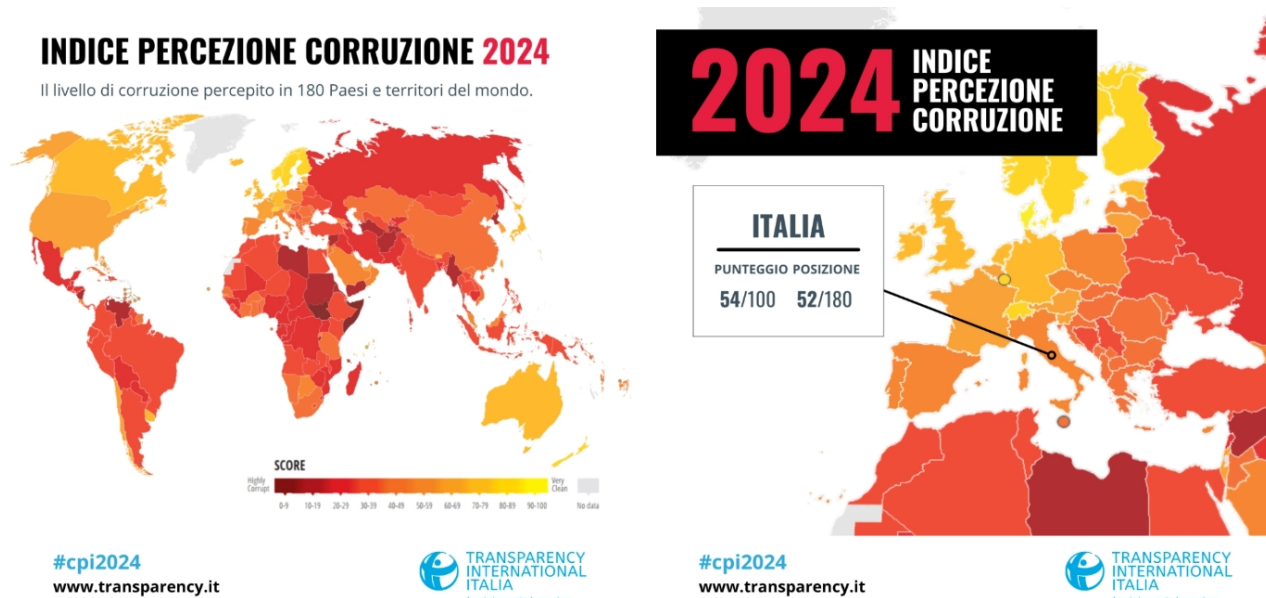
Obiettivo operativo	parametri/indicatori	Risultato atteso 2025
Programmare una promozione delle proprie attività tramite vari canali comunicativi, in stretta sinergia con l'Amministrazione comunale, in particolare prevedendo la rivisitazione del sito web dedicato e l'attivazione di servizi on-line rivolti ai cittadini, anche in collaborazione con l'APT Trento per la promozione del city brand nelle attività di rilievo turistico	Canali comunicativi attivati*	3
	Campagna promozionale	1
	Servizi on line attivati o predisposti	2

**Tra i canali comunicativi da attivare rientrano: sito internet, canali social del Comune, comunicati stampa e/o conferenze stampa dedicate, etc*

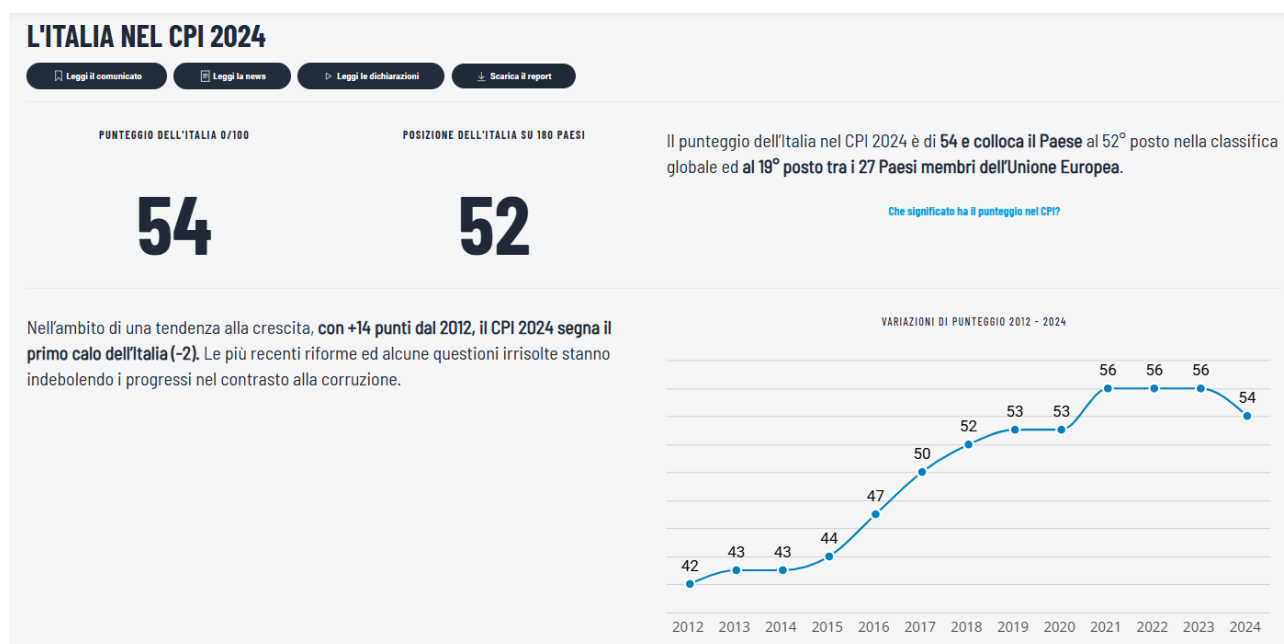
2.3.D. CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Azienda è chiamata ad 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, sono stati 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'Azienda è esposta consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

2.3.D.1. Analisi del contesto internazionale ed europeo



L'indice di percezione della corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo.



Quello del 2024 testimonia un quadro positivo per l'Italia nel medio-lungo periodo: su un campione di 180 paesi e territori al mondo nel 2024 l'Italia si colloca al 52° posto con un punteggio di 54 con -2 rispetto agli ultimi tre anni.

2.3.D.2. Analisi del contesto italiano

2.3.D.2.a. Estratto della relazione II semestre 2023 del Ministro dell'interno al Parlamento sull'attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia ⁶

“TRENTINO ALTO ADIGE/SUDTIROL

Il 27 luglio 2023, la sentenza di condanna in primo grado emessa dalla Corte di Assise di Trento, nell'ambito dell'operazione “Perfido” (2020) ha certificato la presenza della ‘ndrangheta nel territorio, in grado di agire in autonomia. Nello specifico, nelle motivazioni della condanna, depositate il 13 ottobre 2023, il Giudice collegiale afferma che “l'organizzazione trentina, pur mantenendo strettissimi legami e rapporti con le ‘ndrine operanti in Calabria (costantemente rafforzati dalle riunioni e dagli incontri con esponenti ‘ndranghetisti), ha, tuttavia, acquisito oramai da anni una propria autonomia sul territorio provinciale..... L'esistenza di una Locale trentina, autonoma rispetto alle cosche di originaria appartenenza, viene ribadita in molteplici conversazioni...”.

Provincia di Trento

L'11 ottobre 2023, nell'ambito dell'operazione antidroga denominata “Malok”, la Guardia di Finanza e la Polizia di Stato di Trento, hanno tratto in arresto 46 soggetti (la maggior parte dei quali albanesi, tunisini e marocchini), ritenuti gravemente indiziati di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti, aggravata dalla transnazionalità. Nell'ambito del medesimo provvedimento sono stati sottoposti a sequestro preventivo beni immobili per un valore complessivo di 22 milioni di euro, costituenti il profitto dell'attività illecita. Le indagini hanno documentato l'esistenza, l'attività e la composizione di una pluralità di strutture organizzative, legate da rapporti che prevedevano precisi e univoci compiti assegnati ai sodali, i luoghi di stoccaggio dello stupefacente nonché l'assistenza ai familiari dei soggetti arrestati. Lo stupefacente proveniva prevalentemente dall'Albania e dal Belgio.

Sotto il profilo delle azioni di prevenzione, appare significativo ricordare che, il 19 settembre 2023, il Commissariato del Governo per la provincia di Trento ha emanato il decreto per la nomina della IA di Padova – unitamente alle altre

⁶ Pagina 182 e seguenti della Relazione pubblicata al link <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>.

componenti delle Forze dell'Ordine territoriali – come componente dell'Osservatorio permanente inserito nell'ambito del protocollo di legalità già sottoscritto a dicembre 2022 tra il Commissariato del Governo per la provincia di Trento da un lato e la Provincia Autonoma di Trento e il Consiglio delle Autonomie locali dall'altro. Si tratta di uno strumento di monitoraggio che nasce con lo scopo di prevenire fenomenologie criminose e sopperire alla necessità di condividere le informazioni utili a contrastare le infiltrazioni mafiose nel tessuto economico ed imprenditoriale trentino.

Sempre in questo ambito, il 10 ottobre 2023, sempre il Commissariato del Governo della provincia autonoma di Trento, a seguito di attività istruttoria che rilevava la permeabilità di una società di autonoleggio ai tentativi di infiltrazione organizzata di tipo camorristico, ha emanato un provvedimento di "prevenzione collaborativa" a carico della stessa azienda.

In tale quadro, ancora il 13 dicembre 2023 il Commissariato del Governo della provincia autonoma di Trento ha emesso ulteriori 15 provvedimenti di "prevenzione collaborativa" a carico di altrettante aziende operanti nel settore primario, coinvolte – a vario titolo – nell'attività dell'indagine "Transumanza", coordinata dalla DDA di L'Aquila, che aveva rilevato un sistema, elaborato da un sodalizio criminale, attraverso la compiacenza di imprese agricole anche fittizie, ovvero create ad hoc (tra cui figuravano anche indirettamente le citate 15 imprese sottoposte a verifica antimafia). In particolare, il "contagio mafioso", desunto dai contatti con il contesto criminale, documentato nella predetta indagine, aveva disvelato l'esistenza di un sodalizio, legato al clan mafioso garganico LI BERGOLIS, che "con artifizii e raggiri, sfruttando la possibilità per taluni soggetti – rivelatisi prestanomi – di ottenere assegnazione gratuita di titoli P.A.C. della Riserva nazionale Titoli dell'AGEA (Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura), percepiva indebitamente contributi comunitari per oltre sei milioni di Euro". Gli approfondimenti informativi, emersi nell'ambito delle istruttorie in seno al Gruppo Interforze del capoluogo trentino, hanno definito "occasionale" il rapporto di contiguità/condizionamento delle imprese e la criminalità organizzata. “.

2.3.D.2.b. Report ISTAT del 6.6.2024: “La corruzione in Italia – Anno 2022-2023”⁷

“Nell'ultima indagine (2022-2023) si riscontra una diminuzione dal 2,7% al 1,3% delle richieste ricevute dalle famiglie nel triennio precedente l'intervista rispetto all'edizione del 2015-2016; i cali più consistenti riguardano i settori lavoro, uffici pubblici, sanità e giustizia. Nel corso della loro vita si stima che il 5,4% delle famiglie abbia ricevuto richieste di denaro, favori, regali o altro in cambio di agevolazioni, beni o servizi; le richieste più frequenti al Centro (6,8%), meno nelle Isole (3,6%). Diminuisce anche la quota di chi conosce persone che hanno avuto esperienze di corruzione: dal 13,1% (2015-2016) all'8,3% (2022-2023)”.



(pag. 8) “Tra imprenditori e lavoratori autonomi cresce la percezione di richieste illecite Secondo il 38,5% degli imprenditori, liberi professionisti e lavoratori in proprio (circa 2milioni e 900mila nel 2022-2023) capita di essere obbligati (sempre o spesso) a pagare per ottenere licenze e concessioni o contratti con la P.A., permessi per l'import e l'export, oppure per agevolare pratiche fiscali o velocizzare procedure giudiziarie. La percezione della diffusione della corruzione risulta, dunque, in crescita rispetto a quella, già rilevante, stimata nell'Indagine precedente (32,4%). Gli imprenditori e i lavoratori autonomi intervistati che presentano una maggiore percezione della diffusione della corruzione sono quelli che lavorano nell'ambito dell'industria e delle attività manifatturiere, il 71,5% dei quali (circa 986mila) ritiene che si sia obbligati a pagare sempre o spesso per almeno uno dei servizi o facilitazioni citati. Seguono coloro che svolgono le proprie attività nei settori delle costruzioni (circa 516mila) e dell'agricoltura, caccia e pesca (circa 361mila). È, invece, il settore delle intermediazioni monetarie e finanziarie quello in cui meno intervistati dichiarano che si è costretti a pagare sempre o spesso per i servizi o i favori citati (circa 29mila). Secondo i lavoratori autonomi risulta di particolare

⁷ Il report integrale è disponibile sul sito ISTAT al link <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/06/Report-CORRUZIONE-21-giugno-2024.pdf>

rilevanza la percezione relativa all'ambito dei contratti con la PA, per i quali per oltre un rispondente su quattro (il 25,2%, circa 1 milione e 897 mila) dichiara che in genere si è obbligati a pagare sempre o spesso. Riguardo l'agevolazione di pratiche fiscali e l'ottenimento di licenze o concessioni, ci si attesta rispettivamente al 16,2% e al 15,4%. La corruzione percepita come meno diffusa è quella attinente le procedure giudiziarie e i permessi per l'import e l'export".

2.3.D.2.c. Il portale A.N.AC. dedicato alla misurazione della corruzione⁸

ANAC ha reso disponibili dashboards di misurazione e lettura dei fenomeni in Italia. Esaminiamo alcuni dati dell'ultimo anno disponibile per ciascun cruscotto.

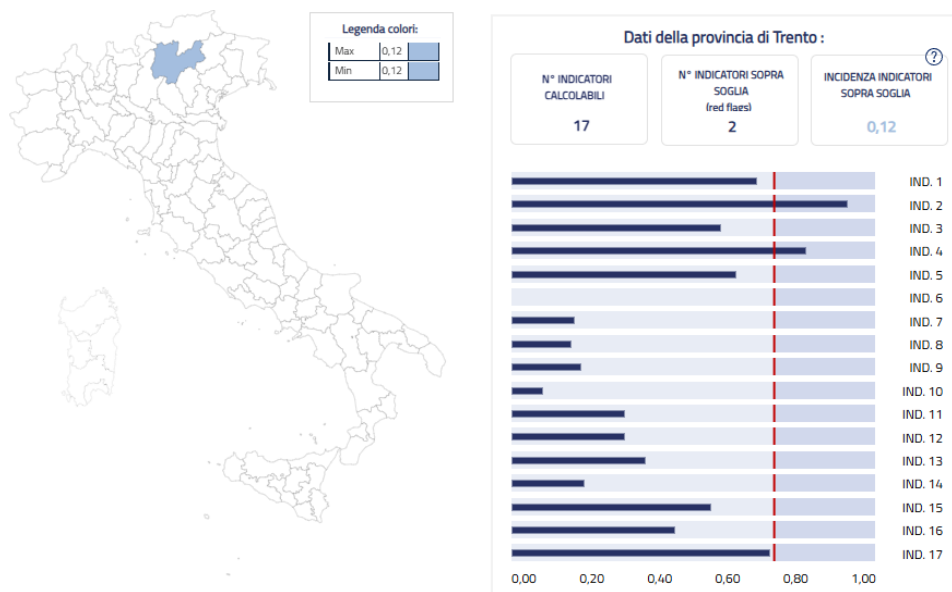
Cruscotto comunale - Indicatori del Comune di Trento anno 2022



Cruscotto contesto – Dominio criminalità (anno 2017 ultimo disponibile) – provincia di Trento:

	Reati di corruzione, concussione e peculato	Var. Reati di corruzione, concussione e peculato	val max in Italia di questo indice	Reati contro l'ordine pubblico e ambientali	Var. Reati contro l'ordine pubblico e ambientali	val max in Italia di questo indice	Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica	Var. Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica	val max in Italia di questo indice	Altri reati contro la PA	Var. Altri reati contro la PA	val max in Italia di questo indice
provincia Trento												
2017	1,48	-64%	23,00	2,04	-45%	25,00	143,73	-13%	1.188,00	26,10	-16%	298,00
2016	4,08	37%		3,71	43%		165,98	-12%		31,20	-15%	
2015	2,97	-11%		2,60	180%		188,77	-21%		36,80	-8%	
2014	3,35			0,93			237,62			39,80		

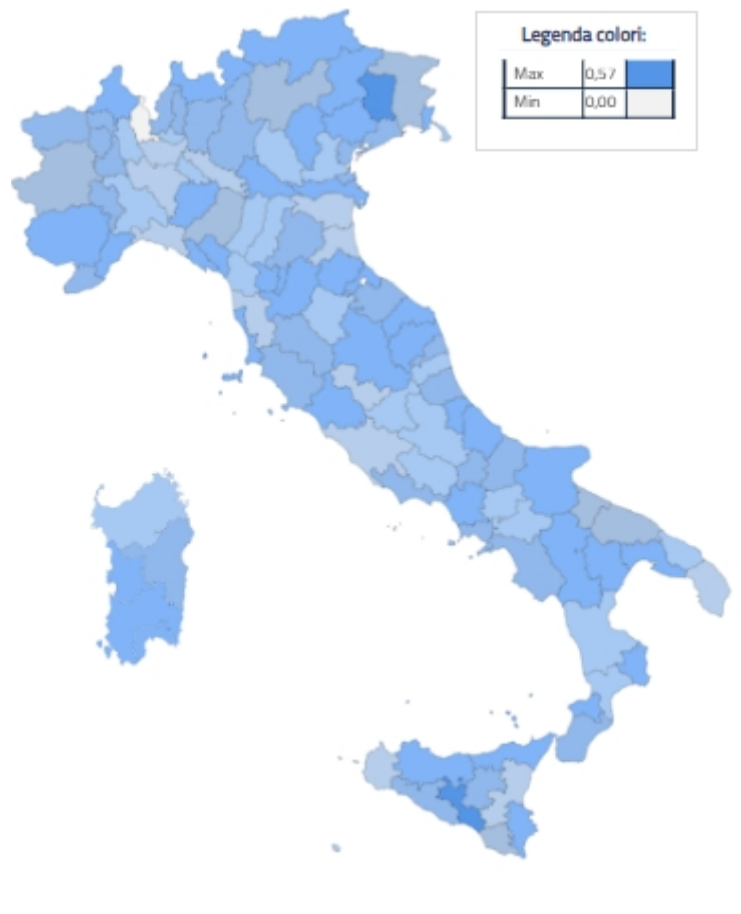
Cruscotto Appalti - Focus soglia di rischio provincia di Trento anno 2023:



⁸ Il progetto e gli indicatori di ANAC per misurare il rischio di corruzione a livello territoriale sono consultabili dal sito ANAC al link: <https://www.anticorruzione.it/il-progetto>

Gli indicatori che si collocano sopra soglia sono:
ind. 2: procedure non aperte (numero)
ind. 4: variante

Cruscotto Appalti - Focus soglia di rischio in Italia anno 2023:



2.3.E. CONTESTO INTERNO

2.3.E.1.a. Pianta organica e indicatori

Nella tabella sottostante è riportata la pianta organica vigente al 30 marzo 2025.

Accanto al contenuto della pianta organica sono indicati:

- il CCNL di riferimento per ciascuna categoria;
- il personale in forza e non considerato in pianta organica (personale in distacco da altra partecipata del Comune di Trento);
- il tasso di copertura dei posti in pianta organica nel 2023 e nel 2024. Nel complesso si evidenzia una crescita dell'indice di copertura dei posti in organico dal 43% al 47% e dunque un avvicinamento al 50% dei posti in pianta organica che rimane comunque un dato da attenzionare. In particolare nel settore operativo dell'azienda, dove il tasso di copertura rimane al di sotto del 30%. Nel 2025 è prevista l'assunzione di personale operaio attingendo dalla graduatoria del concorso pubblico indetto dall'Azienda con graduatoria approvata a marzo 2025;
- il tasso di turnover. Si ritiene di indicare questo valore in quanto testimonia un'elevata rotazione tra il personale amministrativo, tecnico e custode forestale che nel 2024 raggiunge quasi il 20% delle unità in servizio.

PIANTA ORGANICA VIGENTE AL 30/03/2025									TASSO DI COPERTURA AL 31.12.2023				TASSO DI COPERTURA AL 31.12.2024				TASSO DI TURNOVER* NEL 2023				TASSO DI TURNOVER NEL 2024			
CCNL	categoria	livello	figura professionale	sez. amministrativa	sez. tecnica	personale operaio	per figura	per categoria/livello	nr	%	nr	%	nr	%	nr	%	nr	%	nr	%	nr	%		
Contratto comparto autonomie locali PAT – Area dirigenziale			dirigente	1			1	1	1	100,00%	1	100,00%			0	0,00%	0	0,00%						
Contratto comparto autonomie locali PAT – Area non dirigenziale	D	evoluto					0	0	0	—%	0	—%			0	—%	0	—%						
		base	funzionario tecnico forestale		1		1		1	100,00%	1	100,00%			0	0,00%	0	0,00%						
			funzionario tecnico forestale		1		1		1	100,00%	1	100,00%			0	0,00%	1	100,00%						
			funzionario amministrativo/contabile	1			1		1	100,00%	1	100,00%			1	100,00%	0	0,00%						
			funzionario amministrativo/contabile	1			1		1	0,00%	1	100,00%			0	0,00%	1	100,00%						
	C	evoluto	collaboratore amministrativo/contabile	2			2		1	50,00%	1	50,00%			0	0,00%	0	0,00%						
		base	collaboratore tecnico		2		2		1	50,00%	2	100,00%			1	50,00%	1	50,00%						
			assistente tecnico		1		1		0	0,00%	0	0,00%			0	0,00%	0	0,00%						
			custode forestale		6		6		6	100,00%	6	100,00%			1	16,67%	1	16,67%						
			assistente amministrativo/contabile	1			1		1	0,00%	0	0,00%			0	0,00%	0	0,00%						
	B	evoluto	assistente amministrativo part time	1			1		1	100,00%	1	100,00%			0	0,00%	0	0,00%						
			coadiutore amministrativo part time	1					0	0,00%	0	0,00%			0	0,00%	0	0,00%						
			coadiutore amministrativo	1			1		1	100,00%	1	100,00%			0	0,00%	0	0,00%						
	PARZIALE IMPIEGATI, TECNICI E CUSTODI FORESTALI				9	11	0	20	20	14	70,00%	16	80,00%			3	15,00%	4	20,00%					
	B	evoluto	operaio specializzato				4	4	1	25,00%	1	25,00%			0	0,00%	0	0,00%						
		base	operaio qualificato				11	11	0	0,00%	0	0,00%			0	0,00%	0	0,00%						
CCNL Lavori sistemazione idraulico-forestale e CIPL e CIA			operaio forestale a tempo indeterminato				10	10	8	80,00%	7	70,00%			0	0,00%	0	0,00%						
			operaio forestale a tempo determinato				10	10	1	10,00%	1	10,00%			0	0,00%	0	0,00%						
	PARZIALE OPERAI				0	0	35	35	35	10	28,57%	9	25,71%			0	0,00%	0	0,00%					
	TOTALE PIANTA ORGANICA				9	11	35	55	55															
DI CUI PART-TIME				2																				
PERSONALE IN DISTACCO FUORI PIANTA ORGANICA																								
CCNL Federculture	Area Quadri	Q2	Quadro	1			1	1	0	0,00%	1	100,00%			0	0,00%	1	100,00%						
56									24	42,86%	26	46,43%			3	12,50%	5	19,23%						

* Nel turnover sono state considerate le figure che hanno subito una variazione nominativa in corso d'anno o, se assente, la sua introduzione

media sul biennio 14,29%

2.3.E.1.b. Struttura organizzativa e funzionale

Numero totale dei dipendenti	Effettivi in pianta organica: 26, inclusi 6 custodi forestali Pianta organica: 55 Nel corso del 2025 sarà approvata la graduatoria per operaio idraulico-forestale, si procederà all'assunzione di nuovi addetti nel settore operativo e sarà rivista la pianta organica
Composizione dei dipendenti	Rispetto al numero totale di dipendenti indicato e al fine di descrivere la composizione del personale si precisa: Direttore generale (RPCT): dirigente di ruolo a tempo indeterminato (dott. Maurizio Fraizingher) Altri dirigenti: 0 Uffici e progetti: 3 - Ufficio affari generali e ragioneria - Ufficio tecnico e forestale - Progetto appalti, contratti e compliance aziendale Posizioni organizzative assegnate annualmente: 2 (rag. Elga Speranza e dott. For. Daniele Lubello) di cui 1 con funzioni di sostituzione del Direttore in caso di assenza Quadro in distacco da altra azienda speciale del Comune di Trento: 1 (dott.ssa Norma Micheli) Funzionari titolari di area direttiva: 3 (dott. Nicola Coccellato, dott.ssa Tiziana Pezzato, dott.ssa for. Alessia Sartori) Ragionerie capo con poteri di firma: 1 (rag. Elga Speranza) e 1 sostituta (dott.ssa Tiziana Pezzato) Economo: 1 (dott. Nicola Coccellato) Medico del lavoro e RSPP: incarichi esterni Custodi forestali addetti alla zona di vigilanza n. 35 (Comuni di Trento, Aldeno, Cimone, Garniga Terme e ASUC di Baselga del Bondone, Sopramonte, Villamontagna, Vigolo Baselga) I custodi forestali rivestono qualifica di agente di polizia giudiziaria ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 57 codice procedura penale e, ove richiesta, la qualifica di pubblica sicurezza attribuita esclusivamente per lo svolgimento delle funzioni ausiliarie su ordine del sindaco del Comune di riferimento I custodi forestali hanno • un rapporto organico (rapporto d'impiego) con AFTS. Il rapporto organico è disciplinato dalla Convenzione per il servizio associato e, per quanto in essa non previsto, dalla legge e dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi dell'AFTS; • un rapporto funzionale (rapporto di servizio) con gli enti associati (4 Comuni).

	Il rapporto funzionale per la qualifica di agende di pubblica sicurezza è assunto dal Sindaco del Comune di Trento in quanto ente capofila dell'associazione dei comuni. Il rapporto funzionale è regolato secondo le intese della Convenzione per il servizio associato tenuto conto anche di quanto previsto per il coordinamento della Provincia mediante le strutture territoriali forestali di riferimento.
CCNL applicati	Contratto del Comparto del personale delle autonomie locali – Dirigenza Contratto del Comparto del personale delle autonomie locali – Area non dirigenziale CCNL Lavori sistemazione idraulico-forestale con il CIPL e Contratto integrativo aziendale CCNL Federculture
Amministratori con deleghe gestionali	Nessuno
Legale rappresentante	Direttore
Membri dell'Assemblea con incarichi elettivi	Presidente Assemblea (Sindaco del Comune di Trento o suo delegato. Attualmente Assessora a transizione verde, innovazione digitale e partecipazione) 2 Consiglieri comunali del Comune di Trento
Eventuale commissariamento	No
Certificazioni	Certificazione PEFC con il gruppo territoriale PEFC Trentino (PEFC/18-21-02/137)
Qualificazione stazione appaltante ANAC	Ambito "Progettazione e Affidamento" Servizi e forniture: SI in fascia SF1 (senza limiti di importo) Ambito "Progettazione e Affidamento" Lavori: NO Ambito "Esecuzione": SI

2.3.E.1.c. Attività svolte dall'Azienda

Ente affidatario	Oggetto	Comune amministrativo	Comuni catastali	Fonte	Scadenza
Comune di Trento (ente consorziato)	Gestione del patrimonio agro-silvo-pastorale, nonché delle risorse naturali e ambientali comunque di proprietà del Comune di Trento e dell'ASUC di Sopramonte. Si intendono incluse la gestione e la manutenzione delle strade forestali. Tra i beni immobili affidati in gestione e cura ci sono anche le proprietà collettive	Trento Garniga	Baselga del Bondone Cadine Cognola Garniga Sopramonte Mattarello Meano Montevaccino Povo Ravina Romagnano Sardagna Vigolo Baselga Villamontagna Villazzano	Statuto azienda consorziale	31.12.2034 salve facoltà di rinnovo decennale e facoltà di recesso anticipato annuale
Amministrazione separata degli usi civici (ASUC) di	agro-silvo-pastorali delle frazioni non costituite in enti esponentziali dei diritti di uso	Trento	Sopramonte	Statuto azienda consorziale	31.12.2034 salve facoltà di rinnovo decennale e

Sopramonte (ente consorziato)	civico Compiti di aggiornamento e di assistenza tecnico-forestale Altri oggetti ad oggi non assunti (verde pubblico e giardiniera del Comune di Trento, consorzio di bonifica montana, gestione temporanea verso corrispettivo d'altre proprietà)				facoltà di recesso anticipato annuale
Comune di Trento – obiettivi operativi 2025	a) prestare la propria collaborazione nell'organizzazione di alcuni eventi o progettualità di rilevanza turistica e culturale sull'intero ambito territoriale del Comune di Trento o comunque di interesse per l'Amministrazione - 3 interventi; b) prestare la propria collaborazione nella cura del territorio, in particolare rispetto alla manutenzione delle strade e dei sentieri di competenza, allo scopo di prevenire e far fronte a danneggiamenti collegati ad eventi estremi dovuti anche al cambiamento climatico - 2 interventi; c) collaborare con l'Amministrazione comunale nell'ambito della Cabina di regia del Sistema Bondone per l'attuazione dell'Agenda Strategia Monte Bondone 2035, curando la programmazione e realizzazione degli interventi individuati negli incontri di coordinamento operativo - 3 incontri e 2 interventi; d) programmare una promozione delle proprie attività tramite vari canali comunicativi, in stretta sinergia con l'Amministrazione comunale, in particolare prevedendo la rivisitazione del sito web	Trento	Baselga del Bondone Cadine Cognola Garniga Sopramonte Mattarello Meano Montevaccino Povo Ravina Romagnano Sardagna Vigolo Baselga Villamontagna Villazzano	Indirizzi alle aziende e società controllate per il 2025 formulati con nota del Servizio sviluppo urbano, sport e sani stili di vita prot. C_L378 RFS039! 0029731 30/01/2025	2025

	dedicato e l'attivazione di servizi on-line rivolti ai cittadini, anche in collaborazione con l'APT Trento per la promozione del city brand nelle attività di rilievo turistico - 3 canali comunicativi attivati (tra i canali comunicativi da attivare rientrano: sito internet, canali social del Comune, comunicati stampa e/o conferenze stampa dedicate, etc.), 1 campagna promozionale e 2 servizi on-line attivati o predisposti per l'avvio				
Comuni di Trento, Aldeno, Cimone e Garniga Terme e ASUC di Vigolo Baselga, Baselga del Bondone, Sopramonte, Villamontagna	Servizio di custodia forestale zona di vigilanza n. 35 in attuazione della L.P. 11/2007 e s.m.i. e della deliberazione della Giunta provinciale n. 1148 del 21.7.2017	Trento Aldeno Cimone Garniga Terme	Aldeno Baselga del Bondone Cadine Castellano Cimone Cognola Gardolo Garniga Sopramonte Mattarello Meano Montevaccino Povo Ravina Romagnano Sardagna Trento Vigolo Baselga Villamontagna Villazzano	Convenzione rep. Comune di Trento n. 30000 del 30.12.2019 tra: 1. Comuni di Trento, di Aldeno, di Cimone, di Garniga Terme, 2. ASUC di Baselga del Bondone, di Vigolo Baselga, di Villamontagna, di Sopramonte 3. AFTS	31.12.2029 salva facoltà di recesso anticipato

2.3.E.2. Mappatura aree/processi

L'analisi del contesto interno e dei processi organizzativi propri e attuali dell'Azienda ha tenuto conto delle misure individuate nel precedente PTPCT 2022-2024 e della struttura delle aree a rischio obbligatorie e non ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022, così come impostata dall'allegato 1 (Mappature Aree-Processi) dell'aggiornamento PNA 2024⁹.

Sono stati identificati, valutati e gestiti i rischi dei processi delle seguenti aree¹⁰:

⁹ Delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025 avente ad oggetto "Aggiornamento 2024 PNA 2022 - Indicazioni per la predisposizione della sezione 'rischi corruttivi e trasparenza' del PIAO per i comuni con meno di 5.000 e meno di 50 dipendenti".

¹⁰ Il giudizio qualitativo sul livello di esposizione al rischio abbinato ad ogni evento è articolato in basso, medio, alto, altissimo secondo quanto indicato all'all. 1) del PNA 2019, p. 28 e seguenti e con metodologie della norma UNI ISO 31000:2010 Gestione del rischio - Principi e linee guida.

	AREE DI RISCHIO	PROCESSO	VALUTAZIONE RISCHIO
Mappatura obbligatoria	AREA CONTRATTI PUBBLICI (affidamento di lavori, servizi, forniture e concessioni ivi inclusi gli affidamenti diretti)	Programmazione (individuazione del fabbisogno)	MEDIO
		Progettazione	MEDIO
		Affidamento di lavori, servizi, forniture e concessioni	MEDIO
		Esecuzione del contratto	MEDIO
	AREA CONCESSIONI, SOVVENZIONI E VENDITE	Assegnazione temporanea del godimento di beni immobili a tariffa predeterminata e a seguito istanza di parte (concessione a giorni di baite e malghe,)	MEDIO
		Assegnazione per un periodo annuale o ultraannuale del godimento di beni immobili (affittanze agrarie, concessioni d'uso agro-silvo-pastorali, sfalci prati, orti.....)	MEDIO
		Assegnazione legna d'uso civico	MEDIO
		Vendita materiale silvo-pastorale da opera o da commercio (aste presso Camera di commercio con procedura informatizzata online)	MEDIO
	AREA CONCORSI E SELEZIONI (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera)	Concorso per l'assunzione del personale	MEDIO / BASSO
		Attingimento da graduatoria di altri enti	BASSO
		Mobilità volontaria	BASSO
		Assunzioni ex art. 110 TUEL, ex art. 90 TUEL, assunzioni stagionali di personale (es. operai)	MEDIO
		Progressioni di carriera	MEDIO / BASSO
	AUTORIZZAZIONI, PARERI E STIME, CONTROLLO DEL TERRITORIO	Rilascio autorizzazioni al transito con mezzi a motore su strade forestali (e/o su aree prative)	BASSO
		Rilascio autorizzazioni al pascolo di bovini, asini, ovini, equini...	MEDIO
		Rilascio autorizzazioni ad occupazioni temporanee di suolo	MEDIO
		Rilascio autorizzazioni in materia di appostamenti di caccia	MEDIO
		Rilascio di nulla osta, pareri, valutazioni e perizie di stima richieste dagli Enti consorziati in occasione di vendite, acquisti e trasformazioni di beni immobili	MEDIO
		Controllo del territorio da parte dei custodi forestali e addetti alla vigilanza - funzioni di polizia forestale - controlli amministrativi e sopralluoghi	MEDIO
		Controllo viabilità forestale	MEDIO
Mappatura consigliata per processi a rischio elevato	AFFIDAMENTO INCARICHI DI CONSULENZA E COLLABORAZIONE	Affidamento incarichi di consulenza e collaborazione	MEDIO / BASSO
	PARTECIPAZIONE DELL'ENTE A ENTI TERZI	Processo non presente	---
Mappatura consigliata per completamento attività aziendali	GESTIONE DELLE SPESE	Gestione delle spese	BASSO
	GESTIONE DELLE ENTRATE	Gestione delle entrate	MEDIO
	GESTIONE CONTO TESORERIA	Gestione conto tesoreria	MEDIO

Nell'allegato 1 del presente PIAO è possibile prendere visione delle attività (sottoprocessi), delle aree di responsabilità, delle misure specifiche adottate per gestire ciascun rischio e le modalità di monitoraggio delle misure specifiche poste in essere.

2.3.E.3. Misure generali

Nel presente paragrafo sono state censite le misure generali che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Per le misure ritenute obbligatorie si è fatto riferimento all'allegato 2 dell'aggiornamento 2024 del PNA 2022.

Il dettaglio dell'analisi delle misure generali e dei tempi di monitoraggio delle misure individuate per neutralizzare i fattori abilitanti il rischio è espresso nell'**allegato 2** del presente PIAO.

Di seguito riportiamo lo stato di attuazione delle misure generali a marzo 2025:

MISURA GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE A MARZO 2025	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE
Codice di comportamento	ATTUATA	Adozione/Aggiornamento del Codice di comportamento alla luce del d.P.R. n. 62/2013 e delle Linee guida A.N.AC.
	ATTUATA	Relazione all'organo di indirizzo ed al vertice amministrativo in merito alle eventuali violazioni del codice rilevate e/o segnalate (inserita nello scambio di corrispondenza con Presidente della Commissione o in delibera di approvazione del PIAO)
	ATTUATA	Consegna di copia del Codice di comportamento al personale neo assunto
Autorizzazioni incarichi extra-istituzionali	ATTUATA	Adozione/Aggiornamento regolamento o altro atto interno di disciplina
	ATTUATA	Rilascio delle autorizzazioni
	ATTUATA	Relazione all'organo di indirizzo ed al vertice amministrativo in merito a eventuali incarichi svolti in assenza di autorizzazione (inserita nello scambio di corrispondenza con Presidente della Commissione o in delibera di approvazione del PIAO)
Conflitti d'interesse	ATTUATA	Acquisizione e verifica delle dichiarazioni di assenza di conflitti d'interesse rese dal personale neo assunto o assegnato a un nuovo incarico ovvero rilasciate da consulenti e collaboratori
	ATTUATA	Acquisizione e verifica delle dichiarazioni di assenza di conflitti d'interesse rese dal personale o da consulenti e collaboratori in caso di sopravvenienze
Formazione	ATTUATA	Svolgimento dei corsi di formazione
Whistleblowing	ATTUATA	Meccanismi idonei per garantire anonimato e tutele dei segnalanti
	ATTUATA	Acquisizione e trattazione delle segnalazioni
Misure alternative alla rotazione	ATTUATA	Condivisione delle fasi procedurali
	ATTUATA PER UFFICIO TECNICO E FORESTALE	Rotazione funzionale all'interno del medesimo ufficio
	NON ATTUATA	"Doppia sottoscrizione" degli atti
Inconferibilità/incompatibilità (SG e EQ)	ATTUATA	Acquisizione delle dichiarazioni sull'insussistenza di situazioni di inconferibilità
	ATTUATA	Acquisizione delle dichiarazioni sull'insussistenza di situazioni di incompatibilità
	ATTUATA	Verifica dei precedenti penali
Divieto di pantouflage (art. 53, co. 16 ter, d.lgs. n. 165/2001)	NON ATTUATA	Acquisizione delle dichiarazioni di pantouflage rese dal personale cessato dal servizio nel corso dell'anno
Patti di integrità	NON ATTUATA	Adozione/aggiornamento di uno schema standard di patto d'integrità
	IN ATTUAZIONE	Applicazione dei patti d'integrità a tutte le procedure di gara
RASA	ATTUATA	Verifica periodica dei dati inseriti in AUSA
Commissioni di gara e di concorso	ATTUATA	Acquisizione di una dichiarazione attestante l'insussistenza delle condizioni indicate dall'art. 35 bis d.lgs. N. 165/2001 all'atto del conferimento dell'incarico
Monitoraggio dei tempi procedurali	ATTUATA	Aggiornamento della mappatura dei procedimenti in caso di modifiche organizzative e funzionali
	NON ATTUATA	Misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparati con i termini previsti dalla normativa vigente
Rotazione straordinaria	IN ATTUAZIONE	Adozione - al momento del procedimento penale - di provvedimento, adeguatamente motivato, di valutazione della condotta del dipendente, ai fini dell'eventuale applicazione della misura
	ATTUATA	Previsione nel codice di comportamento dell'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio
ATTUATA		19 76,00%
NON ATTUATA		4 16,00%
IN ATTUAZIONE		2 8,00%
		25

Parte II - TRASPARENZA

2.4.A. Trasparenza: gestione flussi informativi, ruoli e monitoraggio

La pubblicità dei dati e delle informazioni è lo strumento con il quale un gestore di funzioni e di servizio pubblico consente al cittadino di esercitare il diritto alla conoscibilità e alla verifica delle modalità di organizzazione e di erogazione del servizio pubblico e delle attività istituzionali del soggetto gestore.

La trasparenza amministrativa costituisce il presupposto per l'esercizio dei diritti di partecipazione e di coinvolgimento dei cittadini in quanto strumento di informazione e di controllo della gestione del servizio pubblico erogato.

La trasparenza dell'attività amministrativa costituisce:

- livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. m) della Costituzione italiana;
- regola per l'organizzazione, per l'attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia;
- misura per prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione;
- misura per promuovere l'integrità e la cultura della legalità.

Ai fini della pubblicità e della pubblicazione, l'Azienda utilizza i seguenti canali:

Obbligo	Fonte normativa	Canale	Hyperlink
Pubblicazione deliberazioni	L.R. Trentino Alto – Adige 2/2018 art. 183	Albo telematico Consorzio dei Comuni Trentini	https://www.albotelematico.tn.it/bacheca/azienda-forestale-trento-sopramonte
Elenco determinazioni dirigenziali e degli organi di indirizzo politico	D.Lgs. 33/2013 art. 23	Sito web aziendale	https://www.aziendaforestale.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Provvedimenti
Accordi stipulati dall'ente con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche ai sensi degli artt. 11 (accordi sostitutivi o integrativi del provvedimento) e 15 (accordi fra amministrazioni) della L. 241/1990	D.Lgs. 33/2013 art. 23	Sito web aziendale	https://www.aziendaforestale.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Provvedimenti
Dati, atti, verbali e altri provvedimenti in tema di contratti pubblici (servizi, lavori, forniture, concessioni, incarichi professionali)	D.Lgs. 36/2023 e L.P. 5/2019 art. 13	Osservatorio contratti pubblici PAT	https://sicopat2.provincia.tn.it/pubblicazioni/#/bandi/ricerca
Sezione "Amministrazione trasparente"	D.Lgs. 33/2013 e L.R. Trentino Alto – Adige 10/2014	Sito web aziendale	https://www.aziendaforestale.tn.it/Amministrazione-Trasparente
Altri atti da pubblicare	D.Lgs. 33/2013	Sito web aziendale	https://www.aziendaforestale.tn.it/
Disciplina interna in tema di diritto di accesso procedimentale, civico semplice e civico generalizzato ¹¹	D.Lgs. 33/2013	Sito web aziendale	https://www.aziendaforestale.tn.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Accesso-civico/Decreto-legislativo-n-33-2013-

¹¹ In corso di adeguamento il Regolamento aziendale sul procedimento amministrativo e il diritto di accesso.

			Amministrazione-Trasparente- Accesso-Civico
Riutilizzo dei documenti contenenti dati pubblici in disponibilità di organismi di diritto pubblico	D.Lgs. 36/2006	Sito Open Data Trentino	https://dati.trentino.it/ organization/azienda-consorziale- forestale-trento-sopramonte

L'**allegato 3** del presente PIAO è stato redatto in conformità alle indicazioni dell'aggiornamento 2024 del PNA 2022. In esso sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati per ciascun obbligo di pubblicazione applicabile ai comuni con meno di 50 dipendenti.

E' inoltre esposto l'esito del monitoraggio svolto a marzo 2025 sull'adempimento agli obblighi.

Non è superfluo ricordare che **ciascun dipendente amministrativo e tecnico ha l'obbligo di trasmettere in autonomia e tempestivamente i dati e i documenti da pubblicare al Responsabile della pubblicazione.**

Per agevolare la leggibilità degli adempimenti applicabili all'Azienda e i responsabili della pubblicazione dei dati è stato elaborato l'**allegato 5** del presente PIAO che costituisce un estratto dell'allegato 3.

2.4.B. Nuovi schemi trasparenza di ANAC (adeguamento sito aziendale da ottobre 2025)

Con delibera n. 495 del 25.09.2024, ANAC ha approvato 3 nuovi schemi ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 14.3.2013, n. 33 ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli articoli 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione) del citato D.Lgs.

ANAC ha concesso alle amministrazioni un periodo transitorio di 12 mesi per procedere all'aggiornamento delle sezioni di "Amministrazione trasparente" sul proprio sito web.

Dal mese di ottobre 2025 i nuovi schemi di amministrazione trasparente dovranno essere applicati, salvo interventi legislativi della Regione Trentino Alto Adige.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1. - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.A. Pianta organica al 31.12.2024

PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	NOTE
Direzione			
Direttore Azienda forestale	1	1	Rappresentante legale
Funzionario tecnico forestale	2	2	di cui una P.O.
Sezione amministrativa			
Funzionario amministrativo/contabile Cad D base	2	2	
Collaboratore amm.vo/contabile	2	1	con incarico di P.O.
Assistente amministrativo a t. p. (30 ore) C base	1	1	
Coadiutore amministrativo B evoluto	1	1	
Coadiutore amministrativo	1	0	
Sezione tecnica			
Collaboratore tecnico	2	1	
Assistente tecnico	1	1	
Custode forestale	6	6	
Personale operaio enti locali			
Coordinatore specializzato	1	-	
Operaio specializzato	4	1	
Operaio qualificato	11	0	
Manodopera forestale contratto agricolo/forestale			
Operai specializzati/qualificati a tempo indeterminato	10	8	
Operaio a tempo determinato	10	1	
Dipendente in distacco da altro Ente Area Quadro - Q2		1	
Totale	55	27	

3.1.B. Organigramma al 27.03.2025

Nell'allegato 7 al presente PIAO è rappresentato l'organigramma al 27 marzo 2025.

3.1.C. Ruoli al 27.03.2025

Ruolo	Nominativo Responsabile
Presidente Azienda	Sandro Nardelli ¹²
Presidente Assemblea	Assessora Giulia Casonato
Direttore	Maurizio Fraizingher
Revisore unico dei conti	Marica Dalmonego
P.O. Servizi tecnici e forestali media personale in servizio n. 18	Daniele Lubello
P.O. Affari generali e ragioneria media personale in servizio n. 5	Elga Speranza
Progetto appalti, contratti e compliance aziendale	Norma Micheli

12 Vice Presidente in attesa nomina Presidente.

3.1.D. Partnership aziendali per la cura e lo sviluppo del territorio

3.1.D.a. Sessione forestale annuale e Piano programma annuale dei lavori

Sessione forestale annuale	Attività di accountability e di informazione sui Piani programma annuali dei lavori
in applicazione dell'art. 101 "Partecipazione e concertazione" della L.P. 23.5. 2007 n. 11 "Governo del territorio forestale e montano, dei corsi d'acqua e delle aree protette", l'Ufficio Distrettuale Forestale di Trento convoca annualmente la "sessione forestale". L'Azienda forestale amplia l'invito a: • presidente e componenti Assemblea • presidente e componenti Commissione amministratrice • dipendenti dell'Azienda forestale • Circoscrizioni del Comune di Trento	In questa sede, l'Azienda forestale illustra la rendicontazione dell'attività svolta nell'anno solare precedente, in particolare con riferimento al piano programma dei lavori. Illustra altresì il piano programma dei lavori programmati per l'anno solare entrante.

3.1.D.b. Servizio di custodia e vigilanza forestale

Servizio curato in convenzione	Enti
Ai sensi dell'art. 106 della L.P. 23.05.2007 n. 11, il servizio di custodia forestale deve essere svolto obbligatoriamente in forma associata, mediante convenzione, secondo le zone di vigilanza individuate dalla Provincia autonoma di Trento. Il servizio gestione associata e coordinata di Custodia Forestale con convenzione decennale è svolto in un territorio definito zona di vigilanza circoscrizione n. 35 come delineato dalla Provincia autonoma di Trento	Comuni di Trento, Aldeno, Cimone, Garniga Terme e Asuc di: Baselga Bondone, Sopramonte, Vigolo Baselga, Villamontagna.

Conferenza dei Sindaci e ASUC	Enti
La convenzione per la gestione associata del servizio di custodia forestale individua la Conferenza permanente dei Sindaci opportunamente integrata dalle ASUC per stabilire gli obiettivi del servizio e le priorità	Comune di Trento (ente capofila) Comuni di Aldeno, Cimone, Garniga Terme e Asuc di: Baselga Bondone, Sopramonte, Vigolo Baselga, Villamontagna.

3.1.D.c. Sviluppo Sistema Monte Bondone 2035

Cabina di Regia del Monte Bondone	Osservatorio Sistema Monte Bondone
L'Azienda fa parte della Cabina di Regia del Monte Bondone costituita dal Comune di Trento per il rilancio della località, in attuazione dell'agenda strategia "Sistema Bondone 2035"	L'Azienda fa parte dell'Osservatorio Sistema Monte Bondone costituito dal Comune di Trento per il rilancio della località, in attuazione dell'agenda strategia "Sistema Bondone 2035"

3.1.D.d. Rete riserve Monte Bondone

Rete di riserve Bondone	Conferenza della Rete di Riserve Bondone
La Rete di riserve Bondone ricade sul territorio dei Comuni di Cimone, Garniga Terme, Trento, Vallelaghi, Villa Lagarina. La convenzione stipulata dal Comune di Trento (soggetto responsabile) insieme ad altri enti locali mira alla gestione coordinata delle aree protette presenti nei Comuni amministrativi di Cimone, Garniga Terme, Trento, Vallelaghi, Villa Lagarina, al fine della tutela e valorizzazione dei fattori di biodiversità e di riqualificazione degli ambienti naturali e seminaturali attraverso l'attuazione di misure di conservazione attiva e lo sviluppo di azioni mirate di promozione culturale sui temi della biodiversità e della sostenibilità. L'ambito territoriale di riferimento della Rete di riserve in oggetto racchiude le seguenti aree protette: 1. Siti e Zone della Rete Natura 2000: IT3120105 - Burrone di Ravina IT3120110 - Terlago IT3120087 - Laghi e abisso di Lamar IT3120081 - Pra' dell'Albi - Cei IT3120051 - Stagni della Vela - Soprasasso IT3120050 - Torbiera delle Viote IT3120015 - Tre Cime del Monte Bondone IT3120052 - Dos Trento 2. Riserve locali: al di Gola - Comune di Trento (anche ZSC Burrone di Ravina) Palù - Comune di Trento Casotte - Comune di Villa Lagarina Prada - Comune di Vallelaghi Valle Scanderlotti - Comune di Garniga 3. Corridoi ecologici - collegamenti biologici - pietre di guado Corridoio tra Stagni della Vela e Foci dell'Avisio (rete di siti riproduttivi di anfibi) Collegamento biologico tra Torbiera delle Viote, Valle	Dal 2023, l'Azienda non fa parte della Conferenza della Rete di Riserve Bondone neppure in qualità di membro senza diritto di voto, salvo che un suo dipendente non vi partecipi per delega del Comune di Trento e/o dell'ASUC di Sopramonte. Si ritiene che questa mancata presenza nell'organo di indirizzo della Rete di Riserve rappresenti una discontinuità comunicativa importante dato il comune territorio che potrebbe avere effetti non positivi, nel medio-lungo periodo, anche sul coordinamento dei lavori e delle attività

Scanderlotti e Pra' dall'Albi-Cei (rete di siti riproduttivi di anfibi) Collegamento biologico tra Palu, Terlago e laghi di Lamar (rete di siti riproduttivi di anfibi) Corridoio e pietre di guado nella piana di Vigolo Baselga (rete di zone umide distribuite lungo il corso del Fosso Maestro compreso il lago di Terlago) 4. Zone di attraversamento animali: S.S. 45 "Gardesana Occidentale " tra Narano e Terlago (orso e ungulati) S.P. 90 tra Ravina e Romagnano (ungulati) S.P. 25 prima dell'entrata a Garniga Nuova (ungulati e anfibi) S.P. 20 nei pressi del lago di Cei (ungulati e anfibi) S.P. 85 a valle di Sopramonte (ungulati) S.P. 18 ad est del lago Santo (anfibi) Strada che da Cadine porta a Terlago nei pressi di Maso Travolt (anfibi) 5. Ambiti territoriali di pregio (hotspot floristici e faunistici) Pascoli di malga Brigolina e Malghet (averla piccola, ululone dal ventre giallo, orchidee e altre specie floristiche rare) Dossi di Omalga (prati aridi ricchi di orchidee, averla piccola e bigia padovana) Prati di Sant'Anna (re di quaglie) Castelar de la Groa – Sardagna (habitat rari, specie floristiche rare) Piana delle Viote (habitat e specie rari) Versante occidentale del Palon e La Rosta (fagiano di monte) Bocca Vaiona (valico per le migrazioni degli uccelli) Prati di Prada (prati ricchi di specie) Zendrana e Bellaria (prati ricchi di specie) Pareti rocciose a monte della Vela, Romagnano, Aldeno (gufo reale) Aree agricole nel comune di Villa Lagarina (re di quaglie, succiacapre, saltimpalo, averla piccola e ortolano)	
--	--

Sottosezione 3.2. - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Azienda forestale è stata recentemente rinnovata per un ulteriore decennio fino al 31 dicembre 2034, anche se sono in corso degli approfondimenti per l'aggiornamento o la trasformazione dell'attuale modello organizzativo e comunque per l'aggiornamento degli atti fondamentali in adeguamento al quadro giuridico e fattuale attuale.

Nel corso dell'ultimo periodo l'Azienda attraverso nuove assunzioni ha rafforzato l'organico senza tuttavia coprire tutti i posti a disposizione. La programmazione del fabbisogno di personale, il cui costo ricade interamente sull'Ente finanziatore (Comune di Trento), risulta condizionata dalle scelte future che intendono fare gli Enti costitutivi del Consorzio.

Peraltro l'attuale **ACCORDO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI - AREA NON DIRIGENZIALE, sottoscritto in data 21 settembre 2022** prevede all'articolo 1 comma 3 che l'attivazione del Lavoro agile rientri nella **disponibilità dell'amministrazione**.

L'Azienda forestale ha fatto una prima valutazione con alcune indicazioni agli uffici in vista del recepimento dell'Accordo nel corso del 2024.

Nel lavoro del 2024 la Commissione amministratrice ha ritenuto di non attivare in questa fase il lavoro agile. La Commissione amministratrice ha confermato questo indirizzo anche nei primi mesi del 2025.

Pertanto, allo stato l'Azienda forestale non ha una propria disciplina sul lavoro agile e non ha personale che lavora da remoto.

Si consideri peraltro che per alcune categorie di addetti, ed in particolare quelle operative impiegate sul territorio (custodi forestali, operai ed, in parte, funzionari e collaboratori forestali), il lavoro agile è difficilmente applicabile.

Sottosezione 3.3. - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Modalità di reclutamento del personale.

La copertura del fabbisogno del personale avviene utilizzando:

- a) le graduatorie del Comune di Trento per il personale amministrativo e tecnico;
- b) le graduatorie di altri enti pubblici attraverso la stipulazione di apposite convenzioni come previsto dalla legge regionale e dal Regolamento aziendale delle assunzioni;
- c) le procedure concorsuali avviate dall'Azienda;
- d) il distacco e/o il comando e/o la mobilità da altre pubbliche amministrazioni o aziende pubbliche.

Obiettivi in tema di sviluppo della consistenza delle risorse umane.

Anche in questo Piano, il fabbisogno formulato di personale si riferisce alla copertura minima dei posti resisi vacanti (per dimissioni o pensionamenti) per assicurare un organico minimo per un lavoro ordinario efficace ed efficiente, oltre che per assicurare livelli minimi di sicurezza del patrimonio boschivo e prativo, inclusa la viabilità forestale. L'obiettivo mira dunque a mantenere una copertura dei posti in organico.

Il reclutamento del personale nell'immediato futuro deve tenere conto della evoluzione delle esigenze funzionali e delle competenze professionali legati a:

- la digitalizzazione dei processi interni
- l'offerta di servizi digitali ai cittadini
- l'accessibilità dei dati pubblici
- l'offerta di servizi in tema di educazione ambientale e di transizione ambientale
- la transizione digitale e la sicurezza informatica
- la normativa in materia di privacy
- gli adempimenti su piattaforme informatiche in particolare in tema di gestione giuridica del personale e di gestione di gare e affidamenti.

Fabbisogno: strategia di copertura e capacità assunzionale dell'Amministrazione.

Nel biennio 2025-2026 sono previsti:

1. alcuni pensionamenti del personale operaio in servizio che si intendono sostituire con nuove assunzioni;
2. la stabilizzazione di un operaio forestale con contratto agricolo forestale mediante prova selettiva;
3. l'assunzione di un assistente amministrativo;
4. l'assunzione di un tecnico a completamento dell'organico del settore tecnico, ove siano state reperite le risorse finanziarie;
5. il rinnovo del distacco di un Quadro – Q2 da altro ente a partecipazione comunale.

Nei primi mesi del 2025, il Comune di Trento ha autorizzato l'Azienda all'integrazione dell'organico operaio a copertura di posti che via via si sono liberati per dimissioni o pensionamenti portando il numero effettivo di operai con contratto privato a 15 unità attraverso nuove assunzioni.

Il Comune ha inoltre autorizzato la proroga del distacco da altra Azienda Comunale di una unità di personale.

La riqualificazione di posti è legata al contratto di categoria per gli impiegati amministrativi e tecnici.

Nel corso del 2025 relativamente al personale tecnico è prevista una modifica alla pianta organica al fine di trasformare un posto di collaboratore tecnico Cat. C evoluto in quello di assistente tecnico Cat C base. Inoltre va valutata l'ipotesi di riqualificazione di un posto di coadiutore amministrativo di Categoria B evoluto in Categoria C base assistente amministrativo.

In attesa degli sviluppi legati ad una nuova veste giuridica della Azienda dopo il 31 dicembre 2024, la riorganizzazione funzionale nel breve periodo prevede un maggior affidamento qualificato all'esterno di

lavorazioni forestali (abbattimento e accatastamento piante, non solo attraverso la vendita in piedi di piante, ma anche con il ricorso a imprese qualificate in possesso di macchinari avanzati e difficilmente acquistabili dalla azienda).

Sintesi cessazioni, reclutamenti e riqualificazioni di personale.¹³

personale: cessazione dal servizio	data
n. 1 operaio forestale per pensionamento	31 marzo 2025
n. 2 operai forestali cessazione per lavori gravosi	entro 31.10.2025 ¹⁴
n. 1 operaio forestale per pensionamento	31 dicembre 2025
n. 1 quadro Q2	31 agosto 2025

personale: assunzione in servizio	data
n. 1 stabilizzazione di un operaio forestale	entro 30 aprile 2025
n. 1 assunzione operaio qualificato vincitore di concorso	entro 30 aprile 2025
n. 2 assunzioni operaio qualificato	entro 30 aprile 2025
n. 3 assunzioni operai qualificati a completamento organico	entro il 30 settembre sulla base di risorse
eventuali ulteriori assunzioni di operai in sostituzione di pensionamenti	entro febbraio 2026
n. 1 assistente amministrativo/cont. categoria C base	entro 31 dicembre 2025
n. 1 rinnovo distacco da altro enti di un Quadro Q2	entro 31 agosto 2025

personale: riqualificazione	data
n. 1 coadiutore amministrativo categoria B evoluto in assistente amministrativo categoria C base	31 dicembre 2025

¹³ Le risorse per nuove assunzioni sono state richieste al Comune di Trento in variazione di bilancio. Le assunzioni che non riguardano la sostituzione di personale dimessosi (pensionamenti ed altro) devono essere preventivamente autorizzate dal Comune di Trento.

¹⁴ Sulla base di comunicazione personale.

Sottosezione 3.4. - PIANO TRIENNALE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.4.A. Politica formativa e di sviluppo delle risorse umane

Fino al 2024, la formazione del personale si è concentrata nella materia della sicurezza sul lavoro, nella gestione del bilancio e della ragioneria, nella materia dell'anticorruzione-trasparenza-etica, nella gestione del territorio da parte dei Custodi forestali.

In futuro dovrà essere prevista una formazione specifica in tema di privacy, di transizione digitale, appalti e contratti tenuto anche conto delle Direttive del Ministro per la pubblica amministrazione:

- 23.03.2023 "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza";
- 14.01.2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

L'investimento nel percorso formativo obbligatorio o meno deve essere supportato dall'assunzione di personale qualificato a copertura dei posti oggi vacanti.

Con l'assunzione del nuovo personale si procederà alla formazione qualificata e specializzata del personale in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, in materia di contratti e appalti e di contabilità. Per il personale tecnico in materia di lavori pubblici e contratti con riguardo al nuovo codice dei contratti.

In Azienda già sono presenti:

- a) la possibilità di utilizzare ore per la formazione universitaria (n. 2 funzionari coinvolti)
- b) rilasciata l'autorizzazione a personale in servizio per il dottorato di ricerca in materie forestali (n. 1 funzionario coinvolto)
- c) la partecipazione – fuori orario di servizio – ai seminari del Centro studi e documentazione sui demani civici e le proprietà collettive dell'Università di Trento (n. 1 quadro coinvolto).

3.4.B. I ruoli e le responsabilità nel piano di formazione aziendale

Soggetti	Ruolo, attività e profili di responsabilità
AFTS in quanto amministrazione pubblica di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001	• Definisce, nel PIAO, politiche e programmi formativi per l'attuazione dei principi e degli obiettivi del PNRR in materia di formazione, delle norme e degli atti di indirizzo emanati dal Ministro per la pubblica amministrazione, in coerenza con la propria missione istituzionale e con i propri fabbisogni, riportando per ciascuno degli interventi formativi previsti le informazioni minime di cui al par. 6 della Direttiva Ministro PA 14.1.2025 • E' collettivamente responsabile del conseguimento dei target PNRR in materia di formazione • Assegna a ciascun dirigente, quale obiettivo annuale di performance, la formazione per 40 ore/anno, a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills • Promuove la formazione dei propri dipendenti (obiettivo di 40 ore/anno, a partire dal 2025)

	• Si registra sulla Piattaforma Syllabus e abilita tutti i dipendenti alla fruizione corsi • Attiva ulteriori interventi formativi a valere sulle proprie risorse e/o sui finanziamenti del PNRR, ricorrendo a soggetti istituzionali o ad operatori di mercato • Monitora e rendiconta l'attuazione dei programmi formativi e ne valutano risultati e impatti in termini di crescita delle persone, performance individuale e organizzativa e valore pubblico
Direttore in veste di Responsabile della gestione delle risorse umane (e della formazione)	• Concorre alla definizione dei programmi formativi dell'AFTS • Promuove e attua interventi formativi in modo da conseguire gli obiettivi programmati nel PIAO (responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n.165 del 2001) • Abilita il personale, direttamente o tramite propri delegati, ai percorsi formativi disponibili sulla piattaforma Syllabus e ne promuove e monitora la fruizione nei tempi programmati e, in ogni caso, in coerenza con le esigenze funzionali all'attuazione del PNRR • E' responsabile del conseguimento degli obiettivi formativi generali e specifici dell'amministrazione e ne rendiconta i risultati
Direttore (e dirigenti)	• Conseguo l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione. Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati • Assegna ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi di performance in materia di formazione (40 ore/anno, a partire dal 2025) sui temi della formazione obbligatoria, soft skills e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR • Opera per rendere pienamente compatibile la formazione del personale con l'attività lavorativa • Promuove e monitora la fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati
Dipendenti aziendali	• Esercitano il proprio diritto/dovere alla formazione, dimostrando un atteggiamento positivo e proattivo rispetto allo sviluppo delle competenze e all'auto-apprendimento • Esprimono al dirigente di riferimento il proprio fabbisogno formativo e concordano piani formativi individuali • Conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione, partecipano alle attività formative assegnate con impegno e diligenza, completandole entro i termini previsti e conseguendo risultati positivi in termini di competenza e livello di padronanza (superamento del test postformazione, ove previsto). Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati
Nucleo di valutazione della dirigenza	• Accerta il raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi dell'amministrazione e, in particolare, il conseguimento degli obiettivi formativi di dirigenti inseriti nei rispettivi piani della performance

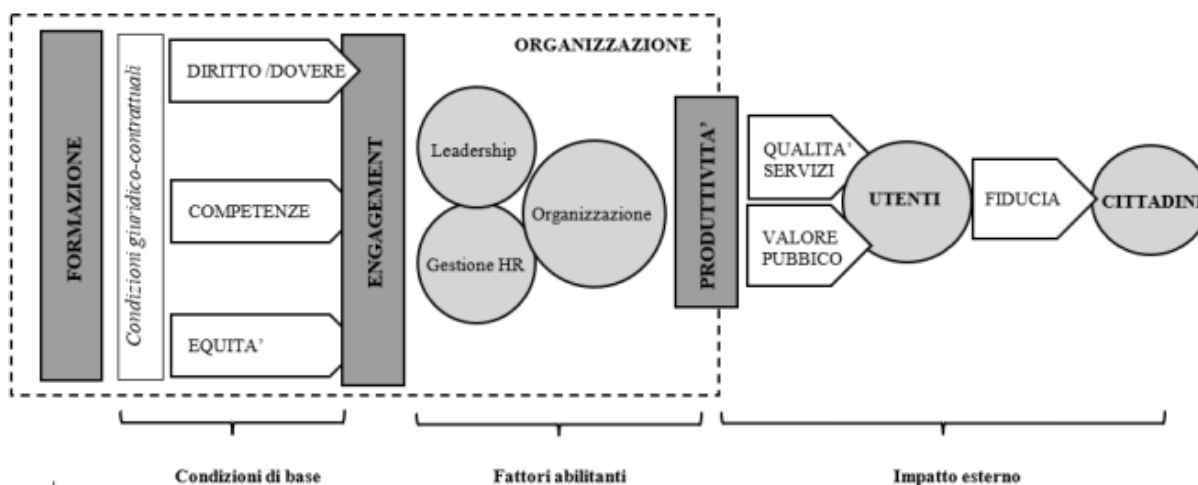
3.4.C. La catena del valore della formazione

La formazione deve produrre valore per tre categorie di soggetti¹⁵:

- le persone che fruiscono dei percorsi formativi
- le amministrazioni
- i cittadini e le imprese destinatari dei servizi erogati dall'Azienda.

¹⁵ FONTE: La figura è tratta, con adattamenti, da G. Valotti et al., Il lavoro agile: un'occasione da non perdere, in Rivista Italiana di Public Management, vol. 3, n. 2, 2020 ed è stata presentata nel corso di formazione su Syllabus (Orientare la formazione in una prospettiva strategica - febbraio 2025)

La formazione assume il ruolo di leva strategica per produrre impatti, interni ed esterni all'Azienda.



3.4.D. Pianificazione dell'attività formativa 2025-2027

Nell'**allegato 6** del presente PIAO è indicato il Piano di formazione aziendale per il triennio 2025-2027.

Il Piano della formazione è articolato:

1. per aree di competenze e ambito di competenza;
2. destinatari (target) distinti per dirigenti, categoria amministrativa/ tecnica, custodi forestali e operai: per ciascuna categoria è indicata la consistenza numerica;
3. il numero di ore di formazione pro-capite / anno per ciascuno (minimo 40 ore pro-capite anno);
4. le risorse attivabili individuate in:
 - piattaforma Syllabus del Dipartimento per la funzione pubblica e finanziato dall'Unione Europea (NextGenerationEU). Tutto il personale dell'Azienda è stato abilitato a inizio anno 2025;
 - SDA
 - Formez
 - TSM
 - Consorzio dei Comuni Trentini (Area Servizio RPD e Area formazione enti locali)
 - ambiente di formazione dell'Accademia dei Comuni digitali (ANCI e Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, finanziato dall'Unione Europea - NextGenerationEU)
 - Università (preferibilmente di Trento o di Padova per le competenze specialistiche in materia forestale)
 - Maggioli
 - Altri
5. i tempi di erogazione sul triennio;
6. la modalità di erogazione della formazione: A – in presenza; B – webinar; C – apprendimento autonomo (FAD);
7. il riferimento alla gratuità o onerosità della partecipazione. Sul punto si stima che il budget per la formazione (circa Euro 10.000/anno/inclusa iva) risulti confermato negli importi già indicati del bilancio triennale 2025-2027 in quanto nell'offerta pubblica di formazione molti servizi sono a formazione libera e gratuita o incluse in servizi già pattuiti (es. servizio RPD CCT o abbonamento Maggioli).

Al termine del triennio l'Azienda monitora e traccia il numero effettivo di destinatari che hanno completato con successo i corsi formativi pianificati.

Al termine del triennio, l'Azienda potrà verificare il contributo e l'impatto determinato dall'investimento formativo e lo sviluppo del capitale umano per:

- la crescita delle persone in termini di crescita delle conoscenze delle persone, di sviluppo delle competenze delle persone, di crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona;
- il miglioramento della performance;
- la produzione di valore pubblico.

Sottosezione 3.5. - MODELLO ORGANIZZATIVO PRIVACY (MOP)

A norma dell'art. 24 del Regolamento UE 2016/679 "Responsabilità del titolare del trattamento", tenuto conto della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, nonché dei rischi aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate a garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al Regolamento.

Dette misure sono riesaminate e aggiornate qualora necessario. Se ciò è proporzionato rispetto alle attività di trattamento, le misure includono l'attuazione di politiche adeguate in materia di protezione dei dati da parte del titolare del trattamento.

In ossequio alla sopra richiamata "accountability", l'Azienda è tenuta ad adottare politiche interne e attuare misure che soddisfino, in particolare, i principi della protezione dei dati fin dalla progettazione e della protezione dei dati per impostazione predefinita, in quanto la tutela dei diritti e delle libertà delle persone fisiche relativamente al trattamento dei dati personali richiede l'adozione di misure tecniche e organizzative adeguate per garantire il rispetto delle disposizioni del presente regolamento.

In considerazione dell'importanza, della trasversalità della tematica e del fatto che sarà ricostruito il sito aziendale, l'Azienda ritiene importante e necessario dotarsi di un proprio modello organizzativo privacy (MOP) con il quale definire il sistema di gestione della privacy dell'Azienda e dettare le regole secondo le esigenze organizzative peculiari dell'Amministrazione e della ripartizione delle relative responsabilità in coerenza con l'organigramma generale.

Il modello organizzativo viene proposto in **allegato 4** del presente PIAO secondo lo schema generale, opportunamente adattato al caso dell'Azienda, proposto dal Servizio RPD dell'Azienda con circolare del Consorzio dei Comuni diffusa il 5.3.2025.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Tutti i ruoli di cui al paragrafo 3.1.B. sono chiamati a svolgere attività di impulso, esecuzione, controllo e monitoraggio sulle azioni, sugli obiettivi e sulle performance stabilite dal presente PIAO.

In particolare, le azioni, i tempi e le responsabilità di monitoraggio per i rischi corruttivi e trasparenza sono stati fissati nella sezione 2 “Rischi corruttivi e trasparenza”, parte I “Rischi corruttivi” e parte II “Trasparenza.

Rispetto alle performance del personale i ruoli sono i seguenti:

Valutatore	Performance individuali valutate
Direttore	Dipendenti (escluso Direttore)
Nucleo di valutazione della dirigenza	Dirigenti

Qui si ritiene opportuno ricordare anche **altri ruoli di controllo e/o monitoraggio** svolti da commissioni aziendali, organi aziendali e enti consorziati, coinvolti nel più articolato ciclo PDCA aziendale (plan, do, check, act).

Organo di controllo interno: Revisore unico dei conti

E' nominato dall'Assemblea dell'Azienda per la durata di tre anni, rinnovabili per una sola volta.

Il revisore dei conti esegue anche un controllo trimestrale sugli atti, sulle determinazioni e a campione su affidamenti e spese verificandone la procedura.

Commissione aziendale vestiario / acquisti

Con delibera della Commissione amministratrice n. 15/2017 è stata costituita la Commissione vestiario con lo scopo di consultazione su specifiche tematiche relative all'acquisto di vestiario, DPI, attrezzature e problematiche legate alla sicurezza e igiene sul lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008 e quindi sostanzialmente con lo scopo di valutare gli acquisti sulla base dei requisiti tecnici, delle garanzie prestazionali in tema di sicurezza, del rapporto qualità e prezzo e, quindi, di offrire anche indirizzi agli Uffici.

La Commissione è composta dal Direttore, dal capo Ufficio tecnico e forestale, dal tecnico responsabile del magazzino, dal tecnico addetto agli acquisti, da un capo squadra anziano e dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Controllo dell'Ente consorziato all'Azienda: Comune di Trento e Servizio comunale di merito

Il Comune di Trento esercita un controllo diretto tramite i consiglieri di maggioranza e minoranza presenti in Assemblea e l'assessore delegato del Sindaco, che presiede l'Assemblea stessa.

L'Assessora alla transizione verde, innovazione digitale e partecipazione è la referente politica del Comune di Trento per la materia di competenza aziendale.

Inoltre, la Commissione comunale di vigilanza sui servizi organizza periodici momenti di rendicontazione e di confronto con l'Azienda.

Il Servizio comunale di merito competente per le società e gli enti partecipati è il servizio di riferimento dell'Azienda. Per tale servizio transitano gli indirizzi, la definizione e il trasferimento dei finanziamenti comunali. Questo servizio esercita il controllo semestrale e annuale sugli obiettivi strategici e operativi stabiliti dal DUP e altri atti programmatori comunali per l'Azienda.

Controllo dell'Ente consorziato all'Azienda: ASUC di Sopramonte

L'ASUC di Sopramonte formula proposte/pareri per la gestione del patrimonio affidato in gestione all'Azienda stessa.

L'ASUC di Sopramonte esercita attività di indirizzo e di controllo essendo presenti: tre membri del Comitato ASUC in Assemblea dell'Azienda; due membri del Comitato ASUC (tra cui il Presidente) in Commissione

amministratrice dell'Azienda.

Gruppo di lavoro per la revisione dello Statuto e l'Organizzazione dell'Azienda.

L'Amministrazione comunale e l'ASUC di Sopramonte hanno deciso di formare un Gruppo di lavoro con l'obiettivo di verificare l'attualità dello statuto aziendale, ma anche della "mission" attraverso una verifica dell'Organizzazione aziendale.

La Commissione amministratrice prendendo atto e condividendo la procedura ha deciso nella seduta del 30 dicembre 2021 di nominare nel gruppo coordinato da un Servizio comunale il Presidente della Commissione amministratrice e il Direttore.

Da marzo 2024, è presente in Azienda la figura della Responsabile del Progetto appalti, contratti e compliance aziendale che tra i propri compiti in staff alla Direzione generale ha quello di concorrere a sviluppare i processi e le milestone del project di riorganizzazione aziendale.

ALLEGATI AL PIAO 2025-2027

allegato 1 – Mappature Aree Processi AFTS

allegato 2 – Misure generali AFTS

allegato 3 – Sottosezione trasparenza AFTS

allegato 4 - Modello organizzativo privacy AFTS (MOP)

allegato 5 - Estratto dell'allegato 3 (sottosezione trasparenza AFTS) delle attività e ruoli di pubblicazione

allegato 6 - Piano della formazione 2025-2027 del personale in servizio

allegato 7 – Organigramma a marzo 2025

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: Maurizio Fraizingher

CODICE FISCALE: TINIT-FRZMRZ63P24E565K

DATA FIRMA: 27/03/2025 13:12:45

IMPRONTA: 66303264396266316232383763303930636539656632303263343631666665333636663165653834