



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Reg. delib. n. 156

Prot. n.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

OGGETTO:

Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2026-2028 della Provincia autonoma di Trento, ai sensi dell'art. 19.1, comma 5 della legge provinciale n. 4 del 1996.

Il giorno **06 Febbraio 2026** ad ore **09:10** nella sala delle Sedute
in seguito a convocazione disposta con avviso agli assessori, si è riunita

LA GIUNTA PROVINCIALE

sotto la presidenza del

VICEPRESIDENTE

ACHILLE SPINELLI

Presenti:

ASSESSORE

**ROBERTO FAILONI
FRANCESCA GEROSA
MATTIA GOTTARDI
SIMONE MARCHIORI
MARIO TONINA**

Assenti:

PRESIDENTE
ASSESSORE

**MAURIZIO FUGATTI
GIULIA ZANOTELLI**

Assiste:

IL DIRIGENTE

NICOLA FORADORI

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta

Il Relatore comunica:

Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, a livello statale, con l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, è stato disposto che le pubbliche amministrazioni adottino il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito P.I.A.O.).

La Provincia autonoma di Trento, nell'ottica di un miglioramento strutturale della capacità amministrativa delle organizzazioni pubbliche e tenuto conto che da tempo è impegnata a rendere le istituzioni pubbliche accessibili, qualificate e in grado di creare valore per i territori e con i territori, con legge provinciale 27 dicembre 2021, n. 21 (legge collegata alla manovra di bilancio provinciale 2022) ha introdotto l'articolo 19.1 nella legge provinciale n. 4 del 1996, concernente *“Nuova disciplina della programmazione di sviluppo e adeguamento delle norme in materia di contabilità e di zone svantaggiate”*.

In attuazione di questo articolo con deliberazione n. 692 di data 22 aprile 2022 si sono delineati i “Contenuti, criteri e modalità per la progressiva attuazione del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.)”.

Il P.I.A.O., nell'ambito di una visione sistemica degli obiettivi di valore pubblico da raggiungere e in una logica di integrazione progressiva dei diversi ambiti fondamentali dell'azione amministrativa, attua una modalità innovativa della pianificazione provinciale. Il P.I.A.O., infatti, convoglia in un unico atto una pluralità di piani e programmi presenti nell'ordinamento provinciale, promuovendo così una forte semplificazione e interconnessione fra le diverse dimensioni e garantendo contestualmente il raccordo tra pianificazione strategica e obiettivi operativi, analisi del rischio, politiche sul capitale umano e politiche organizzative.

Il presente P.I.A.O. è articolato in cinque sezioni come di seguito indicato:

- Sezione 1: scheda anagrafica;
- Sezione 2: performance, fabbisogno di risorse umane e di formazione e rischi;
- Sezione 3: organizzazione e capitale umano;
- Sezione 4: gender equality plan;
- Sezione 5: piano anticorruzione e trasparenza.

La Sezione 1 è dedicata alla scheda anagrafica che riporta in forma sintetica i principali dati identificativi dell'Ente, quali, ad esempio, il rappresentante legale e i dati di contatto.

Nella Sezione 2, vengono descritte le performance, intese quali risultati attesi dell'azione amministrativa, le esigenze in tema di risorse umane e di formazione nonché i rischi corruttivi da prevenire. Questi elementi sono organizzati secondo i livelli della pianificazione strategica provinciale, strutturati per Aree strategiche, obiettivi di medio lungo periodo, politiche ed interventi rilevanti.

Per quanto riguarda gli obiettivi di valore pubblico, coerentemente con gli strumenti di pianificazione previsti dalla legge sulla programmazione (legge provinciale 8 luglio 1996, n. 4), la loro individuazione è avvenuta da parte della Giunta provinciale con l'approvazione della Strategia provinciale della XVII Legislatura (deliberazione n. 990 di data 26.06.2024), fissando per ciascuno di essi anche i relativi indicatori. Inoltre, con l'approvazione del PIAO 2025-2027 (deliberazione n. 129 di data 07.02.2025) la Giunta provinciale ha affinato l'elenco di tali indicatori, andando a precisare il loro valore di partenza e quello atteso per l'anno 2028, di fine legislatura. Considerato, pertanto, che il conseguimento degli obiettivi di valore pubblico presuppone un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, si ritiene di confermare quanto stabilito e indicato in merito agli obiettivi di

valore pubblico nelle citate deliberazioni n. 990/2024 e 129/2025.

La Sezione 3, denominata “Organizzazione e capitale umano”, fornisce un’ampia panoramica della struttura organizzativa della Provincia. Infatti, partendo da un’analisi qualitativa e quantitativa del capitale umano, la sezione dà evidenza del fabbisogno e delle modalità di reclutamento del personale con uno specifico focus sul piano triennale dei fabbisogni di personale, i vincoli di spesa previsti per il personale e i rapporti con i soggetti strumentali. Successivamente viene dedicato un approfondimento sulla gestione del rapporto di lavoro imperniato sul lavoro agile e sulla formazione del personale.

Nella Sezione 4 è riportato il *Gender Equality Plan* (GEP) contenente un insieme di azioni e impegni che mirano a eliminare il divario di genere attraverso il perseguimento dell’uguaglianza e la valorizzazione delle differenze fra i generi all’interno della Provincia autonoma di Trento. Le azioni e strategie elaborate nel GEP coinvolgono *in primis* tutte le dipendenti e i dipendenti della PAT e, in misura ridotta solo in specifici casi, le cittadine e i cittadini del territorio provinciale.

La Sezione 5 riporta il “Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2026-2028 della Provincia autonoma di Trento”. La bozza del documento è stata sottoposta a consultazione pubblica per il periodo 8-25 gennaio 2026 e nell’ambito di detta consultazione è pervenuta un’osservazione da parte di una associazione; la proposta è stata altresì condivisa con i Referenti provinciali per la prevenzione della corruzione e con i Dirigenti generali della Provincia che hanno evidenziato una serie di elementi in parte poi recepiti nel testo. Con il nuovo Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2026-2028 si è inteso procedere nell’ottica della semplificazione degli adempimenti di competenza delle singole strutture eliminando una serie di attività precedentemente in capo alle stesse (tra cui, a titolo esemplificativo, la dichiarazione annuale di conflitto di interessi da rendere e la necessità di produrre un elenco del personale da formare e del personale formato) e rafforzando parallelamente l’azione del RPCT. Sono state inoltre introdotte nuove disposizioni in ordine al monitoraggio delle singole misure previste dal Piano.

Per quanto riguarda il contesto si ritiene di rinviare alla corrispondente sezione del Nota di aggiornamento del documento di economia e finanza provinciale approvato con deliberazione provinciale n. 1714 di data 07.11.2025. Ciò in quanto non risultano cambiamenti a livello internazionale, nazionale o provinciale, di natura economica e sociale, tali da richiedere un aggiornamento alle politiche e agli interventi rilevanti stabiliti dalla Giunta provinciale, di cui il presente PIAO fornisce una specificazione attuativa.

La definizione del P.I.A.O. è avvenuta anche con il supporto dell’Organismo Indipendente di Valutazione delle Attività e dell’Organizzazione (OIVAO).

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA PROVINCIALE

- udita la relazione e condiviso quanto comunicato dal Relatore;
- visti le disposizioni e gli atti citati in premessa;
- visto l’art. 19.1 della l.p. n. 4 del 1996;
- visto l’art. 63 della l.p. n. 7 del 1997;
- vista la legge n. 190 del 2012 e il d.lgs. n. 33 del 2013;
- vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 692 del 22 aprile 2022,

a voti unanimi, espressi nelle forme di legge

de l i b e r a

1. di approvare il “*Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2026-2028 della Provincia autonoma di Trento*” che, unitamente ai suoi allegati, forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, precisando che i “traguardi attesi” indicati nelle tabelle relative alle Performance della Sezione 2 potranno essere conseguiti compatibilmente con le risorse disponibili;
2. di stabilire che il P.I.A.O. sia pubblicato nella sezione “*Amministrazione trasparente*” sottosezione “*Disposizioni generali – Atti generali – Documenti di programmazione strategico gestionale*” del sito istituzionale della Provincia autonoma di Trento.

Adunanza chiusa ad ore 10:00

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

Elenco degli allegati parte integrante

001 Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2026-2028 della Provincia autonoma di Trento

Il Vice Presidente
Achille Spinelli

Questo atto, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle Linee guida AgID (artt. 3 bis, c. 4 bis, e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).

IL DIRIGENTE
Nicola Foradori

Questo atto, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle Linee guida AgID (artt. 3 bis, c. 4 bis, e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).



Provincia
Autonoma
di Trento

TRENTINO

PIAO

Piano integrato di attività
e organizzazione

2026-2028

6 Febbraio 2026

2026–2028

PIAO

Piano integrato di attività
e organizzazione

6 FEBBRAIO 2026

Documento approvato con deliberazione della Giunta provinciale, n. del 6 febbraio 2026

INDICE

Premessa

Sezione 1 Scheda anagrafica

Sezione 2 Performance, fabbisogno di risorse umane e di formazione e rischi

Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

Sezione 4 Gender Equality Plan

Sezione 5 Piano anticorruzione e trasparenza

PREMESSA

Il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.), nell'ambito di una visione sistemica degli obiettivi di valore pubblico da raggiungere e in una logica di integrazione progressiva dei diversi ambiti fondamentali dell'azione amministrativa, attua una modalità innovativa della pianificazione provinciale. Il P.I.A.O. della Provincia Autonoma di Trento, infatti, convoglia in un unico atto una pluralità di piani e programmi presenti nell'ordinamento provinciale. Si promuove in tal modo una forte semplificazione e si garantisce il raccordo tra pianificazione strategica e obiettivi operativi, analisi del rischio, politiche sul capitale umano e politiche organizzative, con una spiccata vocazione alla trasversalità, il tutto grazie alla messa in evidenza delle correlazioni orizzontali tra i vari aspetti che caratterizzano l'attività amministrativa.

Il P.I.A.O. assorbe molti dei Piani che in precedenza le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, lavoro agile, anticorruzione.

Il P.I.A.O. costituisce l'occasione in cui mettere a fattor comune le dimensioni pianificatorie e programmatiche dell'ente nell'ottica della ragione d'essere dello stesso, cioè la creazione di valore pubblico e l'attitudine a render conto alla collettività.

Il presente Piano ha come presupposti programmatici gli obiettivi di medio-lungo periodo, le politiche e gli interventi rilevanti individuati dalla Giunta provinciale nel corso dei passaggi del ciclo della pianificazione finora compiuti che, per quanto riguarda il triennio 2026-2028 interessato da questo P.I.A.O., sono costituiti da tre documenti: la Strategia provinciale della XVII Legislatura (valore pubblico e relativi obiettivi di medio/lungo periodo), il Documento di economia e finanza provinciale 2026-2028 (politiche) e la relativa Nota di aggiornamento (interventi rilevanti).

Questi documenti si relazionano secondo una struttura a cascata in base alla quale il documento successivo riprende i contenuti di quello precedente ampliandoli e con ulteriori e maggiori dettagli di natura programmatica. A valle del ciclo della pianificazione si trova, infine, il P.I.A.O che completa l'operazione di affinamento andando a individuare per ogni obiettivo di medio-lungo periodo, politica ed intervento rilevante quegli elementi di carattere organizzativo ed operativo che devono guidare l'azione amministrativa della Provincia.

In particolare, dopo una Sezione dedicata all'anagrafica dell'ente, il P.I.A.O. riporta nella Sezione successiva:

- le **performance**: vale a dire i risultati attesi espressi in termini di attività - eventualmente misurate attraverso indicatori di tipo quantitativo - che l'Amministrazione è chiamata a realizzare in attuazione di uno specifico intervento rilevante ricompreso in una data politica, avendo sullo sfondo un obiettivo ben preciso di medio-lungo periodo;
- il **fabbisogno di risorse umane e di formazione**: fabbisogni di personale, formazione funzionali alla performance e mappati secondo una logica integrata individuati per ogni politica;
- i **rischi**: consistenti nel sistema di "contromisure" volto ad assicurare la prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa. In altre parole, per ogni politica, viene data rappresentazione del sistema con il quale si gestiscono quegli eventi la cui manifestazione potrebbe pregiudicare o comunque condizionare in senso negativo il raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico individuati;

Inoltre, nel P.I.A.O. trovano collocazione ulteriori specifiche Sezioni riguardanti i seguenti argomenti:

- **organizzazione e capitale umano**, che fornisce un'ampia panoramica della struttura organizzativa della Provincia, basata su un'analisi qualitativa e quantitativa del capitale umano, e che dà evidenza del fabbisogno e delle modalità di reclutamento del personale. Inoltre viene dedicato un approfondimento sulla gestione del rapporto di lavoro imperniato sul lavoro agile, dando spazio al progetto strategico di implementazione dell'innovazione organizzativa (Novelty esperto). Infine vengono illustrate le proposte in materia di formazione del personale.
- **Gender Equality Plan (GEP)** contenente un insieme di azioni e impegni che mirano a eliminare il divario di genere attraverso il perseguimento dell'uguaglianza e la valorizzazione delle differenze fra i generi all'interno della Provincia autonoma di Trento.
- **Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2026-2028 della Provincia autonoma di Trento**, elaborato tramite un percorso partecipato. Inizialmente si è proceduto ad una consultazione pubblica (8-25 gennaio 2026) e successivamente la proposta è stata condivisa con i Referenti per la prevenzione della corruzione e con i Dirigenti generali della Provincia. Con il nuovo Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2026-2028 si è inteso procedere nell'ottica della semplificazione degli adempimenti e del rafforzamento in parallelo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT). Sono state inoltre introdotte nuove disposizioni in ordine al monitoraggio delle singole misure previste dal Piano.

Il Piano prevede anche opportune forme di monitoraggio periodico degli esiti delle azioni indicate anche attraverso rilevazioni di soddisfazione degli utenti.

SEZIONE 1.

**SCHEDA
ANAGRAFICA**

Scheda anagrafica

	Denominazione Ente: <i>Provincia Autonoma di Trento</i> Presidente: <i>dott. Maurizio Fugatti</i> Direttore Generale: <i>ing. Raffaele De Col</i>
	Piazza Dante, 15 – 38122 Trento
	0461-495111/ 800903606
	Partita IVA: 00337460224
	https://www.provincia.tn.it/
	http://www.facebook.com/provincia.autonoma.trento
	https://www.instagram.com/provinciatrento/
	https://www.linkedin.com/company/provincia-autonoma-di-trento
	http://www.youtube.com/user/PATrento
	http://www.twitter.com/ProvinciaTrento

SEZIONE 2.

**PERFORMANCE,
FABBISOGNO DI
RISORSE UMANE
E DI FORMAZIONE
E RISCHI**

INDICE SEZIONE 2

Area strategica 1	11
Un'autonomia da rafforzare e valorizzare, enti locali e territori di montagna	
Area strategica 2	29
Un sistema che salvaguarda l'ambiente e valorizza le risorse naturali assicurando l'equilibrio tra uomo-natura	
Area strategica 3	54
Un Trentino per famiglie e giovani e politiche salariali	
Area strategica 4	61
La responsabilità di gestire il futuro di un territorio unico e la sfida dell'abitare	
Area strategica 5	66
Salute e benessere durante tutte le fasi di vita dei cittadini	
Area strategica 6	85
Per una scuola inclusiva, professionalizzante, plurilingue, di cittadinanza	
Area strategica 7	95
Cultura come valore condiviso ed elemento di sviluppo per la crescita ed il benessere della comunità	
Area strategica 8	100
Sport, fonte di benessere fisico e sociale nonché volano di crescita economica	
Area strategica 9	104
Ricerca, innovazione e crescita sostenibile in tutti i settori economici	
Area strategica 10	136
Un Trentino sicuro, connesso fisicamente e digitalmente	

AREA STRATEGICA 1 - Un'autonomia da rafforzare e valorizzare, enti locali e territori di montagna

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

1.1 - Rafforzare l'autonomia provinciale e avanzare nel percorso di qualificazione delle sue attribuzioni per tutelare le prerogative statutarie e creare valore per il territorio, anche con riferimento alla salvaguardia delle risorse finanziarie e alla valorizzazione degli Enti locali e dei territori di montagna



LE POLITICHE DA ADOTTARE

1.1.1 - Rafforzare l'autonomia provinciale e promuovere la cultura dell'autonomia

Performance

1. Rafforzamento delle attività volte al potenziamento delle competenze statutarie

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Revisione dello Statuto di autonomia	avviato (2024)	prosiegua delle attività			Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza
Promozione e consolidamento delle competenze statutarie	monitoraggio continuo e azioni di tutela dell'autonomia	monitoraggio continuo e azioni di tutela dell'autonomia	monitoraggio continuo e azioni di tutela dell'autonomia	monitoraggio continuo e azioni di tutela dell'autonomia	Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza

2. Valorizzazione e salvaguardia delle lingue e delle culture di minoranza

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Nuova disciplina per l'accertamento e la certificazione delle lingue di minoranza (ladino, mocheno, cimbro)		- approvazione dei criteri per l'accertamento della conoscenza delle lingue di minoranza; - supporto agli istituti culturali e alle comunità di minoranza nella definizione delle modalità di certificazione della conoscenza delle lingue di minoranza	azioni di monitoraggio dell'applicazione dei nuovi criteri		Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza

3. Prosecuzione della azioni volte alla salvaguardia della finanza provinciale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Analisi di tutti i provvedimenti nazionali via via proposti di alleggerimento della pressione fiscale o di revisione delle regole di concorso agli obiettivi di finanza pubblica nazionale in attuazione della nuova governance europea, al fine di ottenere l'inserimento di disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 104 dello Statuto volte a tutelare le entrate del bilancio provinciale		SI/NO	SI/NO	SI/NO	Dipartimento Affari finanziari

4. Valorizzazione e diffusione dei valori e dei simboli dell'autonomia

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Coordinamento nell'organizzazione di un programma di eventi (numero eventi)	5	5	5	5	Direzione Generale, Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza
Predisposizione criteri per la concessione di contributi per la realizzazione di eventi di promozione e valorizzazione dell'autonomia		approvazione nuovi criteri	applicazione dei criteri	applicazione dei criteri	Direzione Generale
Definizione della disciplina riguardante la figura dell'Ambasciatore dell'Autonomia		approvazione disciplina	applicazione disciplina	applicazione disciplina	Direzione Generale

Istituzione del Centro studi autonomia	conclusione delle attività del Comitato di esperti per la costituzione del Centro studi per l'autonomia	- restituzione alla Giunta provinciale degli esiti delle attività del Comitato; - a seguito delle valutazioni della Giunta, individuazione della forma istitutiva del Centro studi e azioni necessarie per l'avvio delle attività	svolgimento attività del Centro studi	svolgimento attività del Centro studi	Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza
--	---	--	---------------------------------------	---------------------------------------	---

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Direttori	1			Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza
Direttori		1		Direzione Generale
Dirigenti	2			Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Attività di coordinamento e collaborazione con le diverse strutture competenti ai fini della promozione e diffusione della consapevolezza dell'autonomia	N	BASSO	BASSO	Servizio per il supporto agli affari legali, alla Dir. generale e il coordinamento promozione e valorizz. dell'autonomia
Coordinamento delle attività di predisposizione dei disegni di legge relativi alle manovre finanziarie	I	MEDIO	BASSO	Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza
Formulazione disegni di legge di iniziativa della Giunta provinciale e schemi di regolamento, nonché valutazione disegni di legge di iniziativa consiliare	I	BASSO	BASSO	Servizio Legislativo
Selezione delle proposte normative da sottoporre ad AIR (Analisi impatto regolamentazione) e realizzazione delle diverse fasi del processo in collaborazione con la struttura di merito e le strutture provinciali coinvolte nell'analisi multidisciplinare per valutarne gli effetti su cittadini, imprese e pubblica amministrazione	I	BASSO	BASSO	Servizio Legislativo

Analisi di problematiche giuridiche/legislative attinenti la legislazione provinciale e formulazione delle conseguenti proposte o pareri volti alla definizione delle medesime	I	MEDIO	MEDIO	Servizio Legislativo
Formulazione di parere di coerenza con la disciplina europea in materia di aiuti di Stato	N	MEDIO	BASSO	Unità di missione semplice rapporti istituzionali con lo Stato e le Regioni e analisi della normativa nazionale ed europea
Espressione di pareri a titolo consultivo nell'ambito delle materie di specifica competenza, su disegni di legge provinciali trasmessi e su richieste di parere formulate da strutture provinciali, società controllate e/o partecipate, enti locali, etc	N	MEDIO	BASSO	Servizio per la gestione delle partecipazioni societarie e per nomine e le designazioni
Concessione finanziamenti per realizzazione interventi per l'informazione in lingua minoritaria - F.do provinciale per le minoranze art. 24, co. 2, lett. a) LP n. 6 del 2008	D	BASSO	BASSO	Servizio minoranze linguistiche e relazioni esterne
Concessione contributi per progetti e iniziative a tutela delle minoranze linguistiche - F.do provinciale per le minoranze art. 24, co. 2, lett. c) LP n. 6 del 2008	D	BASSO	BASSO	Servizio minoranze linguistiche e relazioni esterne
Assegnazione fondi all'Istituto culturale Mòcheno/Bersntoler Kulturinstitut per le attività svolte nell'ambito del progetto "La forza della minoranza: rinascita di un borgo di matrice germanica a sud delle Alpi" - PNRR Missione 1 Componente 3 - Investimento 2.1 "Attrattività dei Borghi"	D L	MEDIO	MEDIO	Servizio minoranze linguistiche e relazioni esterne

1.1.2 - Rafforzare le relazioni interistituzionali attraverso la valorizzazione delle strategie macroregionali e i rapporti con l'Unione Europea

Performance

1. Rafforzamento della rete di rapporti interistituzionali e realizzazione di iniziative in settori strategici per il territorio

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Valorizzazione delle relazioni interistituzionali: GECT Euregio, Eusalp e Arge Alp	organizzazione e partecipazione alle attività	organizzazione e partecipazione alle attività	organizzazione e partecipazione alle attività	organizzazione e partecipazione alle attività	Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Direttori	1			Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza
Personale della categoria D	1			Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Acquisto di beni e servizi per il funzionamento dell'Ufficio per i rapporti con l'UE e della Rappresentanza della regione europea del Tirolo-Alto Adige-Trentino	B) Contratti pubblici	MEDIO	MEDIO	Servizio minoranze linguistiche e relazioni esterne
Gestione contabile delle spese dell'Ufficio per i rapporti con l'Unione europea di Bruxelles e delle spese comuni della rappresentanza della Regione europea del Tirolo-Alto Adige-Trentino tramite i servizi di cassa ed economato	F	BASSO	BASSO	Servizio minoranze linguistiche e relazioni esterne
Svolgimento dei tirocini e di orientamento presso l'Ufficio per i rapporti con l'Unione europea a Bruxelles	N	MEDIO	BASSO	Servizio minoranze linguistiche e relazioni esterne

1.1.3 - Sviluppare i territori di montagna, anche tutelando e valorizzando i beni di uso civico

Performance

1. Prosecuzione del finanziamento degli edifici abitativi esistenti nei comuni a rischio spopolamento e attivazione di misure di accompagnamento

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Riqualificazione di immobili disabitati (numero per anno)	0	100	150	200	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale
Azioni di animazione: incontri sul territorio con stakeholders e interventi di animazione	2	25	25		Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale
Produzione report di monitoraggio	0	4	4		Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale
Produzione report di valutazione	0	4	4		Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

2. Stati generali dei domini collettivi

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione stati generali dei domini collettivi (in percentuale)	0	100			Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

3. Completamento del progetto PNRR per la rigenerazione culturale, sociale ed economica del Borgo Palù del Fersina

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Stato avanzamento progetto (in percentuale)	30	70			Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Variazioni al progetto PNRR "La forza della minoranza (...)"	L	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale
D.2 Incentivazione dei soggetti privati tesa alla rivitalizzazione delle aree geografiche a rischio di abbandono	D	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

1.1.4 - Rafforzare negli Enti locali l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento delle funzioni a presidio del territorio, nonché la capacità programmatica per la gestione delle risorse

Performance

1. Avvio della prima fase di operatività del consorzio "EGATO Trentino"

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Si veda la politica 2.1.1					Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente

2. Protocollo di intesa in materia di finanza locale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Riduzione annuale del numero di sedi segretariati attualmente scoperte	37 sedi scoperte	5	10	10	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Riduzione del numero dei Comuni in tensione finanziaria (l'indicatore è calcolato come incidenza del margine di parte corrente nettizzato sulle entrate correnti inferiore al 3%)	60 considerando la media dei dati del triennio 2021-2023	5	15	25	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Ricognizione delle situazioni di criticità organizzative e di dotazione di personale negli enti locali	attività definita nel Protocollo di Finanza locale	completamento delle attività di ricognizione entro giugno 2026			Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria D	1			Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Riparto tra i Comuni del Fondo perequativo	D	MEDIO	MEDIO	Servizio finanza locale

1.1.5 - Valorizzare il volontariato attivo nel settore dell'emigrazione trentina e della cooperazione internazionale, attraverso nuovi strumenti operativi

Performance

1. Prosecuzione della coprogettazione di interventi di cooperazione internazionale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attivazione di tavoli di coprogettazione (numero per anno)	1	2	prosecuzione attività		Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

2. Realizzazione Casa Museo dell'emigrazione di montagna

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione della Casa Museo		- adozione criteri, avvio e svolgimento tavolo di co-progettazione - avvio dei lavori previsti dal progetto operativo licenziato dal tavolo	conclusione dei lavori	avvio attività di gestione del museo	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

3. Realizzazione di progetti di cooperazione internazionale finanziati da donatori terzi con il coinvolgimento dell'Università di Trento

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Prosecuzione dei progetti già finanziati (MUWALI e TERRA)	2	prosecuzione progetti	prosecuzione progetti	prosecuzione progetto TERRA	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale
Realizzazione nuovo progetto a seguito di coprogettazione con il Ministero degli Esteri e AICS (MOZAGRI+)		avvio progetto	prosecuzione progetto	prosecuzione progetto	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria C			1	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale
Personale della categoria D			1	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Assegnazione contributi per progetti di emergenza e cooperazione internazionale allo sviluppo comprese le iniziative programmate dalla giunta provinciale	D	MEDIO	MEDIO	Servizio coesione territoriale, politiche abitative valorizzazione del capitale sociale trentino all'estero
Gestione progetti a cofinanziamento nazionale, europeo e internazionale	D	MEDIO	MEDIO	Servizio coesione territoriale, politiche abitative valorizzazione del capitale sociale trentino all'estero

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

1.2 - Meno burocrazia: verso un sistema a misura di cittadino e imprese con una Pubblica Amministrazione più innovativa, più semplice e più veloce



LE POLITICHE DA ADOTTARE

1.2.1 - Rafforzare la performance e l'innovazione dell'Ente attraverso una maggiore semplificazione ed efficienza dei servizi resi e una sempre maggiore qualificazione del capitale umano

Performance

1. Prosecuzione della mappatura integrata, reingegnerizzazioni e azioni di riduzione dei tempi relativi ai procedimenti amministrativi

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Mappatura integrata dei processi (numero processi mappati nell'anno di riferimento)	300	400	400		Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
Reingegnerizzazione e razionalizzazione dei procedimenti amministrativi di natura agevolativa anche mediante il ricorso a strumenti automatizzati e/o l'applicazione di soluzioni di intelligenza artificiale (IA) per la gestione di alcune fasi procedurali (numero processi)	0	2	2	4	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione

2. Revisione complessiva della legge sul personale e prima applicazione degli istituti del Nuovo ordinamento professionale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Revisione complessiva della legge sul personale	inizio attività	approvazione ddl	applicazione contenuti	revisione e aggiornamento continuo	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
Nuovo ordinamento professionale (NOP)	definizione accordo	applicazione primi istituti NOP	conclusione applicazione istituti NOP	revisione e aggiornamento continuo	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione

3. Qualificazione del capitale umano, incremento del senso di appartenenza e attrattività del lavoro pubblico

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione di una indagine statistica volta a valutare il senso di appartenenza dei dipendenti	avvio indagine	prosecuzione indagine	analisi dati		Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
Attivazione percorsi formativi volti ad incrementare le competenze digitali di livello intermedio/avanzato (numero interventi attivati)	10	12	12	13	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
Attivazione percorsi formativi in materia di lavoro ibrido (numero interventi attivati)	3	3	3	4	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
Progetto certificazione competenze agili lavoratori - "Trentino Agile Intelligente: laboratorio per lo sviluppo delle competenze agili" (Tr.A.In. LAB)	avvio progetto	conclusione	avvio nuovo progetto	a regime	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
Attivazione percorsi formativi per incrementare il senso di appartenenza dei dipendenti (numero interventi attivati)	0	1	2	2	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
Indagini di people satisfaction (numero indagini attivate)	0	1	analisi dati	1	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
Attivazione bandi di tirocinio post laurea (numero bandi attivati)	1	1	1	2	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione

4. Rafforzamento delle tutele sanitarie e previdenziali del personale del settore pubblico provinciale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Istituzione di un fondo destinato ad integrare la contribuzione a Laborfonds e Sanifonds		avvio attività	costituzione fondo	gestione fondo	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione

5. Semplificazione, miglioramento, accelerazione e innovazione dell'azione amministrativa

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Semplificazione, miglioramento, accelerazione e innovazione, anche con l'approvazione di specifiche norme, dell'azione amministrativa della Provincia con particolare riguardo alle procedure, processi, competenze e tecnologie digitali		miglioramento dell'azione amministrativa	miglioramento dell'azione amministrativa	miglioramento dell'azione amministrativa	Tutte le strutture

6. Riordino disciplina ICEF

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attuazione della riforma dell'indicatore ICEF	approvata la definizione tecnica degli indicatori "Famiglia" e "Povertà"	- implementazione operativa e assestamento a seguito di monitoraggio degli indicatori "Famiglia" e "Povertà"; - definizione tecnica degli indicatori "Casa" e "Disabilità e non autosufficienza"; - progressivo adeguamento dei sistemi informativi	- applicazione degli indicatori in tutte le macro-aree; - sistemi informativi adeguati; - monitoraggio esteso	- riforma ICEF pienamente attuata; - sistemi a regime; - utilizzo degli esiti del monitoraggio per il consolidamento	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

7. Prosecuzione dell'attuazione del Piano di Ripresa e Resilienza, del Piano complementare e dei programmi della politica di coesione europea

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Certificazione della spesa relativa al FSE+ (valori 2026 al netto del supero certificato l'anno precedente)	19.883.611,20	26.034.926,15	28.155.177,50	28.611.677,50	Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza, Umst Pianificazione, Europa e PNRR
Certificazione della spesa relativa al FESR (valori 2026 al netto del supero certificato l'anno precedente)	24.942.507,52	29.680.744,19	31.927.917,50	32.445.585,00	Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza, Umst Pianificazione, Europa e PNRR
Certificazione della spesa relativa al FSC (valori 2026 al netto del supero certificato l'anno precedente)	5.666.764,51	9.163.235,49	14.105.000,00	13.500.000,00	Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza, Umst Pianificazione, Europa e PNRR

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Direttori	1			Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza
Dirigenti	1		1	Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza
Personale della categoria B	1			Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza
Personale della categoria C	1			Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
Personale della categoria C	1			Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza
Personale della categoria D	10			Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Programmazione ed erogazione della formazione attraverso l'affidamento del servizio alla Società in house	M	MEDIO	BASSO	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione

Attività di contrattazione dell'Agenzia Provinciale per la rappresentanza Commerciale (APRAN)	N	BASSO	BASSO	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
Procedura di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione;	L	MEDIO	BASSO	Umst Pianificazione, Europa e PNRR
Rilascio di parere a favore delle strutture della Provincia (art. 12 ter, comma 3, lp 7/1997)	I	MEDIO	MEDIO	Avvocatura della Provincia

1.2.2 - Realizzare sul territorio un “ecosistema digitale amministrativo” integrato, attraverso la razionalizzazione dei sistemi informativi, l'interoperabilità, la valorizzazione dei dati e delle competenze e lo sviluppo di piattaforme digitali sicure e affidabili

Performance

1. Digitalizzazione dei servizi e dei processi interni

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Progetto SUAP - migrazione sportelli unici attività produttive comunali al sistema SSU/n. enti migrati	0	100	166	-	Umst Digitalizzazione e reti
Progetto SUE - avvio sperimentale e implementazione sportelli unici edilizia comunali/n. enti coinvolti	0	10	30	50	Umst Digitalizzazione e reti
Digitalizzazione servizi pubblici/percentuale servizi digitalizzati rispetto ai servizi maggiormente utilizzati nell'anno	65%	75%	80%	85%	Umst Digitalizzazione e reti
Digitalizzazione servizi pubblici/n. procedure selezione del personale digitalizzate per ciascun anno	70%	75%	80%	85%	Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti
Incremento dati aperti sul catalogo federato/n. dataset pubblicati	1800	2000	2100	2200	Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti
Digitalizzazione delle domande di contributi per le imprese (numero di processi digitalizzati per anno)	2	6	1	1	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Implementazione del servizio di rilevazione e di pagamento mediante sistemi wireless per l'utilizzo dei mezzi pubblici urbani ed extra urbani gestiti da Trentino Trasporti	pubblicato bando di gara per affidamento servizio	affidamento del servizio e implementazione del nuovo software e delle prime funzioni per i servizi di rilevazione e pagamento wireless	ulteriore estensione delle funzioni per i servizi di rilevazione e pagamento wireless	completamento delle funzioni per i servizi di rilevazione e pagamento wireless	Dipartimento Infrastrutture e trasporti, Umst Patrimonio e trasporti

2. Sicurezza delle infrastrutture digitali

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Potenziamento della sicurezza /n. progetti volti a rafforzare la cybersicurezza realizzati	2	4	5	6	Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti
Potenziamento della sicurezza/n. adempimenti e misure implementate	0	2	10	15	Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti
Potenziamento della sicurezza/indicatore di maturità dello Computer Security Incident Response Team (CSIRT) provinciale	2	2	3	3	Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti
Potenziamento delle infrastrutture digitali/n. piattaforme migrate al cloud	5	6	7	8	Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti

3. Razionalizzazione dei sistemi informativi

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Razionalizzazione applicazioni Sinet /n. applicativi dismessi o accorpati	40	45	50	60	Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti
Adozione Servizio Notifiche Digitali (SEND)/ n. tipologie di notifiche provinciali transitate sulla piattaforma nazionale (SEND)	0	2	4	6	Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti
Interoperabilità/integrazione Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)/n. sistemi informativi verticali e strategici che comunicano nativamente con la piattaforma nazionale dati	3	5	7	10	Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Direttori		2		Direzione Generale
Personale della categoria B		1	1	Direzione Generale
Personale della categoria C		1		Direzione Generale
Personale della categoria D	1			Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Personale della categoria D	6	6		Direzione Generale

Capitale umano - Formazione

Formazione su misura	Struttura
Approfondimenti su normativa in ambito ICT	UMST digit. e reti Servizio ICT e trasf. digitale
Formazione specifica ambito Cybersicurezza	Servizio ICT e trasf. digitale

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Accordi di collaborazione con altri enti (anche per progetti PNRR-PNC)	B	MEDIO	MEDIO	Umst Digitalizzazione e reti
Approvazione dei servizi per la transizione digitale	B	MEDIO	MEDIO	Umst Digitalizzazione e reti
Rendicontazione progetti PNRR-PNC	G	MEDIO	MEDIO	Umst Digitalizzazione e reti
Affido attività di sviluppo a Trentino Digitale spa (anche per progetti PNRR-PNC)	M	MEDIO	MEDIO	Umst Digitalizzazione e reti
Verifica regolare esecuzione attività di sviluppo affidate a Trentino Digitale spa (anche per progetti PNRR-PNC)	M	MEDIO	MEDIO	Umst Digitalizzazione e reti
Acquisto HARDWARE, SOFTWARE E SERVIZI INFORMATIVI	B	MEDIO	MEDIO	Servizio ICT e trasformazione digitale
Approvazioni affido diretto e accordi quadro (AQ)	B	MEDIO	MEDIO	Servizio ICT e trasformazione digitale
Rendicontazione di progetti PNRR/PNC	G	MEDIO	MEDIO	Servizio ICT e trasformazione digitale
Incarichi di consulenza, studio, ricerca per attività funzionali alla struttura - CAPO I BIS	H	BASSO	BASSO	Servizio ICT e trasformazione digitale
Supporto alla gestione delle operazioni FESR in ambito digitalizzazione	L	BASSO	BASSO	Servizio ICT e trasformazione digitale
Supporto alla realizzazione di operazioni finanziate FSE+ in ambito formazione in materia di trasformazione digitale	L	BASSO	BASSO	Servizio ICT e trasformazione digitale
Approvazione del Piano generale di sviluppo del Sinet - sezione gestione e sviluppo	M	MEDIO	MEDIO	Servizio ICT e trasformazione digitale

1.2.3 - Applicare l'intelligenza artificiale alla pubblica amministrazione

Performance

1. Applicazione dell'IA ai processi interni e ai procedimenti rivolti a cittadini e imprese

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Automazione processi / n. processi o ambiti cui sono applicati agenti di IA	2	4	6	10	Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti
Applicazione IA alla gestione documentale / n. di strutture coinvolte	0	5	100	tutte	Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti
Implementazione di assistenti virtuali intelligenti / n. ambiti o processi coinvolti	2	5	5	5	Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti
Implementazione di sistemi IA a supporto delle decisioni / n. ambiti cui sono applicati agenti di IA per sistemi di supporto decisionale (DSS)	2	2	3	5	Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti

2. Governance, sicurezza, utilizzo etico e responsabile dell'IA

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Definizione documenti strategici/n. documenti	1	2	2	2	Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti
Elaborazione documenti di analisi del rischio e valutazione d'impatto / n. valutazioni	1	4	5	10	Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria C	1			Direzione Generale
Personale della categoria D	1	1		Direzione Generale

Capitale umano - Formazione

Formazione su misura	Struttura
Approfondimenti su normativa in ambito IA/analisi rischio e valutazione impatto	UMSE AI
Approfondimenti/aggiornamenti tecnici specifici su sistemi e modelli di IA	UMSE AI

AREA STRATEGICA 2 - Un sistema che salvaguarda l'ambiente e valorizza le risorse naturali assicurando l'equilibrio tra uomo natura

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

2.1 - Gestione integrata e sostenibile del ciclo dei rifiuti



LE POLITICHE DA ADOTTARE

2.1.1 - Proseguire nelle azioni provinciali di sostenibilità ambientale e nel campo dell'economia circolare, con particolare focus sul sistema di raccolta, gestione e smaltimento dei rifiuti

Performance

1. Avvio della prima fase di operatività del consorzio "EGATO Trentino"

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Supporto all'EGATO per l'espletamento delle prime fasi operative	costituita l'assemblea dell' EGATO	- definizione delle modalità di supporto tecnico e amministrativo agli organi dell'EGATO; - supporto all'approvazione degli atti fondamentali per il suo funzionamento, in particolare lo statuto che andrà a dettagliare la ripartizione delle funzioni tra gli organi del consorzio	prosecuzione nell'attività di supporto tecnico amministrativo all'EGATO	definizione di un nuovo modello di governance delle funzioni degli enti locali correlati al ciclo dei rifiuti, articolato eventualmente anche in sub-ambiti	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente

2. Impianto di trattamento finale dei rifiuti urbani

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Prima relazione sul dimensionamento, localizzazione, tecnologie e dati finanziari relativi alla chiusura del ciclo dei rifiuti con impianti di trattamento finale	costituzione tavolo tecnico coordinato dal Dirigente generale del Dipartimento	febbraio 2026 presentazione della relazione alla Giunta provinciale	supporto all'EGATO per l'attivazione delle procedure di VIA e delle altre autorizzazioni preliminari per la realizzazione dell'impianto; supporto all'EGATO per l'assegnazione degli incarichi tecnici per la redazione del progetto di fattibilità tecnico-economica (PFTE)	supporto all'EGATO per l'espletamento delle procedure di affidamento della realizzazione dell'impianto	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente

3. Gestione e completamento delle discariche e smaltimento dei rifiuti urbani

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Bonifica di siti di discariche di rifiuti solidi urbani (ettari bonificati)	7,8	7,8	14,1	22,93	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Prosecuzione con l'organizzazione e gestione dell'attività di smaltimento dei rifiuti urbani (secco, residui e ingombranti) in idonei impianti di trattamento	copertura della produzione	1 gara	1 gara	1 gara	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Dirigenti	1			Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Personale della categoria B	1	1		Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Personale della categoria C	2		1	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Personale della categoria D	5			Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Affidamento di lavori, servizi e forniture	B	MEDIO	MEDIO	Agenzia per la Depurazione-Servizio Gestione degli Impianti

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

2.2 - Difesa del suolo e prevenzione dalle calamità in un'ottica di resilienza, intesa come capacità di adattarsi e riprendersi da disturbi e cambiamenti ambientali, non soltanto sotto il profilo ambientale ed ecologico, ma anche economico e sociale



LE POLITICHE DA ADOTTARE

2.2.1 - Garantire la sicurezza del territorio, con particolare riferimento alla stabilità idrogeologica, e un più elevato livello di tutela dell'incolumità pubblica e dell'integrità dei beni e dell'ambiente, nonché promuovere la cultura della prevenzione

Performance

1. Attuazione del Piano degli interventi 2024-2028 in materia di sistemazione idraulica e idraulica e forestale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Mantenimento numero minimo contingente operai edili (personale in forza in servizio annuale/numero minimo contingente 160)	103,75	+/-15%	+/-15%	+/-15%	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Interventi cofinanziati FESR 2021-2027 e fondi nazionali (percentuale avanzamento interventi)	5	10	20	30	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

2. Interventi per il ripristino del territorio forestale post Vaia e post bostrico

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Superficie rimboschita annua a seguito di eventi climatici estremi (ha) in attuazione del Piano per l'organizzazione degli interventi di utilizzazione per la lotta fitosanitaria e di ricostruzione dei boschi danneggiati	123	100	100	100	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Assicurare turnover del personale operaio al fine di mantenere una dotazione adeguata per l'esecuzione degli interventi (numero operai)	125	140	140	140	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

3. Sostegno alla produzione vivaistica - aumento degli arboreti da seme

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Sostegno alla produzione vivaistica forestale (percentuale per anno di arboreti da seme realizzati rispetto a 2 ettari complessivi)	55	30	15	0	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Sostegno alla produzione vivaistica forestale (disponibilità piantine forestali per anno)	375.000	375.000	375.000	375.000	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

4. Difesa dei boschi dagli incendi

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Processo di revisione del piano per la difesa dei boschi dagli incendi (percentuale di realizzazione progressiva)	30	70	0	0	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Aggiornamento catasto incendi boschi art. 11 bis della l.p. n. 11/2007 (percentuale di aggiornamento)	100	mantenimento e aggiornamento con incendi anno precedente	mantenimento e aggiornamento con incendi anno precedente	mantenimento e aggiornamento incendi anno precedente	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

5. Opere di mitigazione del rischio idrogeologico

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Mitigazione del rischio da crolli per l'abitato di Mori: realizzazione di reti paramassi (percentuale stato di avanzamento)	30	40	30		Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Consolidamento del versante a monte dell'abitato di Madruzzo in località Sarche (percentuale stato di avanzamento)	20	30	30	20	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Mitigazione del rischio valanghivo Val del Merlo (percentuale stato di avanzamento)	0	20	40	40	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

6. Piano per la riqualificazione ambientale del versante nord della Marmolada

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione interventi di ripristino (percentuale di avanzamento)	5	15	25	40	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

7. Iniziative di formazione informazione alla popolazione

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Numero momenti informativi alla popolazione e formativi all'interno degli istituti scolastici per anno al fine di sensibilizzare all'uso del numero unico di emergenza	30	30	30	30	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Numero iniziative formative e informative per anno di carattere rilevante e con ampia ricaduta sulla popolazione	4	4	3	2	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Direttori	6	1	1	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Dirigenti		1		Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Personale della categoria B	1	2	2	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Personale della categoria C	8	5	3	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Personale della categoria D	1	1		Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Personale delle qualifiche forestali	4	1		Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

Capitale umano - Formazione

Piano formazione 2026	Formazione su misura	Struttura
Competenze manageriali, giuridico-economiche, appalti pubblici, tecnico-specialistiche, Salute e sicurezza	Adempimenti formativi obbligatori in materia di sicurezza ai sensi del Decreto 81 per il personale fuori ruolo impiegato nei lavori in amm. diretta e per il personale di ruolo con obblighi analoghi	APROFOD

Competenze manageriali, giuridico-economiche, appalti pubblici, tecnico-specialistiche, Salute e sicurezza		Servizio bacini montani
	Abilitazione macchine mov. terra e mezzi di sollevamento	Servizio bacini montani
	Corso motoseghe B1 e B2	Servizio bacini montani
	Aggiornamenti vari in materia di sicurezza nei cantieri edili	Servizio bacini montani
	Corso lavori per addetti ai lavori su fune	Servizio bacini montani
	Ponteggi base + aggiornamento	Servizio bacini montani
	Utilizzo carroponte	Servizio bacini montani
	RLS aggiornamento	Servizio bacini montani
	Verifica funi, catene e apparecchi di sollevamento	Servizio bacini montani
	Utilizzo gommone e autosalvamento	Servizio bacini montani
	Gru a torre	Servizio bacini montani
	Guida sicura in fuoristrada	Servizio bacini montani
	Utilizzo dpi anticaduta	Servizio bacini montani
	Utilizzo decespugliatore	Servizio bacini montani
	Saldature	Servizio bacini montani
	Corso formatori in materia di sicurezza (lavori in quota, linee vita, DPI anticaduta)	Servizio foreste
	Adempimenti formativi obbligatori in materia di sicurezza ai sensi del Decreto 81 per il personale fuori ruolo impiegato nei lavori in amm. diretta	Servizio foreste
Competenze manageriali, giuridico-economiche, appalti pubblici, tecnico-specialistiche, Salute e sicurezza		Servizio prevenzione rischi e centrale unica emergenze
	Corso formazione e sicurezza alveo fluviale e/o in prossimità di opere idrauliche, sessione estiva	Servizio prevenzione rischi e centrale unica emergenze
	Attività pianificatoria e tecnica legata al rischio idrogeologico	Servizio prevenzione rischi e centrale unica emergenze
	Guida mezzi fuoristrada anche su terreni innevati	Servizio prevenzione rischi e centrale unica emergenze

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
A1. Reclutamento e assunzione del personale con contratto di diritto privato tramite selezione	A	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
A2. Passaggi di qualifica del personale con contratto di diritto privato	A	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
A3 - Gestione contratto aziendale SBM ai sensi del CCPL per i dipendenti delle imprese edili e affini della Provincia di Trento e accordi integrativi	A	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
A4 – Gestione del personale assunto con contratto di diritto privato	A	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani

PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE

A5 – Rilevazione dei fabbisogni per "Corsi di formazione", "Sorveglianza sanitaria" e "Valutazione dei rischi"	A	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
A6 - Programmazione per "Corsi di formazione", "Sorveglianza sanitaria" e "Valutazione dei rischi"	A	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
B1. Programmazione e progettazione degli interventi di sistemazione idraulica e forestale	B	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
B2. Affidamento lavori sotto soglia europea: in appalto e nella forma del cotto	B	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
B3. Affidamento dei lavori in amministrazione diretta oltre la soglia dell'affidamento diretto;	B	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
B4. Affidamento diretto dei lavori;	B	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
B5. Affidamento diretto dei servizi di ingegneria e architettura;	B	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
B6. Acquisizione di servizi e forniture.	B	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
H1. Affidamento di incarichi retribuiti a soggetti esterni alla Provincia Autonoma di Trento;	H	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
H2. Affidamento a personale interno all'Amministrazione provinciale di incarichi di collaudo tecnico-amministrativo di opere pubbliche che prevedono compensi ncentivanti;	H	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
H3 – Affidamento di incarichi retribuiti a soggetti interni alla Provincia, nell'ambito dei lavori pubblici	H	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
L1. Procedura di gestione dei fondi strutturali europei cofinanziati dal Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR);	L	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
L2. Programma Operativo del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR).	L	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
Acquisizione del personale assunto fuori dal ruolo provinciale con contratto di diritto privato per l'esecuzione dei lavori in amministrazione diretta	ONU	MEDIO	BASSO	Servizio Foreste
Acquisto di beni e servizi	B	MEDIO	MEDIO	Servizio Foreste
Affidamento diretto dei servizi di ingegneria e architettura	B	MEDIO	MEDIO	Servizio Foreste
Affidamento dei lavori in economia, eseguiti sia con il sistema del cotto che dell'amministrazione diretta	B	MEDIO	MEDIO	Servizio Foreste
· Realizzazione diretta di opere di prevenzione dalle calamità pubbliche	B	MEDIO	MEDIO	Servizio prevenzione rischi e centrale unica di emergenza
Acquisto di beni o servizi	B	MEDIO	MEDIO	Servizio prevenzione rischi e centrale unica di emergenza
Concessione contributi ai comuni per opere di prevenzione dalle calamità e lavori di somma urgenza	C	MEDIO	BASSO	Servizio prevenzione rischi e centrale unica di emergenza
Concessione contributi a soggetti privati per danni causa da eventi calamitosi.	D	MEDIO	MEDIO	Servizio prevenzione rischi e centrale unica di emergenza

Concessione contributi a soggetti privati per danni causa da eventi calamitosi.	D	BASSO	BASSO	Servizio prevenzione rischi e centrale unica di emergenza
Rimborsi ai datori di lavoro dei dipendenti volontari e ai lavoratori autonomi per la partecipazione quali volontari alla attività di gestione delle emergenze e alle iniziative di formazione e di addestramento	D	BASSO	BASSO	Servizio prevenzione rischi e centrale unica di emergenza
Incarichi di consulenza, studio, ricerca per attività funzionali alla struttura - Capo I bis	H	BASSO	BASSO	Servizio prevenzione rischi e centrale unica di emergenza
Acquisizione e progressione del personale assunto con contratto di diritto privato (lp 11/2007, art. 84)	A	MEDIO	MEDIO	Agenzia Provinciale delle Foreste Demaniali - APROFOD
Affidamento di lavori, servizi e forniture	B	MEDIO	MEDIO	Agenzia Provinciale delle Foreste Demaniali - APROFOD
Liquidazione e pagamento spese	F	MEDIO	MEDIO	Agenzia Provinciale delle Foreste Demaniali - APROFOD

2.2.2 - Rafforzare il sistema di Protezione civile, anche garantendo un'adeguata pianificazione ai diversi livelli

Performance

1. Prosecuzione dell'attuazione del Piano di Gestione del rischio alluvioni della Provincia

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Rilievo batimetrico dei corsi d'acqua principali (espresso in km) finalizzato alla indagine della dinamica della morfologia fluviale al fine del Piano di Gestione del rischio alluvioni	100 km	+/-15%	+/-15%	+/-15%	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

2. Aggiornamento degli strumenti di pianificazione territoriale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Implementazione ed utilizzo sistematico del nuovo DataBase Frane e dissesti funzionale al sistema di pianificazione provinciale in materia di difesa del suolo (Carte del Pericolo e Carta di Sintesi della Pericolosità) numero di schede per anno	86	60	60	60	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

Numero interventi formativi per tecnici comunali e liberi professionisti per anno	2	2	2	2	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale
Piano generale delle opere di prevenzione (percentuale stato di avanzamento)	20	20	30	30	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

3. Manutenzione delle opere di prevenzione comunali presenti sul territorio provinciale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione degli interventi di manutenzione (percentuale stato di avanzamento)	0	50	20	30	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Piano di manutenzione delle opere di prevenzione (percentuale di avanzamento)	50	25	25		Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

4. Ammodernamento e ampliamento della Rete di monitoraggio idro-meteorologico

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Numero di stazioni idrometriche nuove o rinnovate, installate sul reticolo fluviale (progetto FESR 2021-2027) (percentuale stato avanzamento)	20	40	40		Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Numero di stazioni di misura di portata di sorgenti e numero di stazioni piezometriche nuove e/o sistemazione di parte di quelle esistenti per anno	16	12	12	12	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

5. Revisione e ammodernamento della rete di monitoraggio di fenomeni franosi

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Implementazione ed ottimizzazione dei siti dei sistemi di monitoraggio di frane e strutture civili (numero siti implementati e ottimizzati nell'anno di riferimento)	9	4	4	4	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

6. Soluzioni Smart e ampliamento del Sistema Radio della Protezione Civile TETRA NET

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Numero di stazioni radio base nuove installate sul territorio provinciale e/o ottimizzate al fine di aumentare la copertura indoor del segnale TETRA	12	26	5		Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Realizzazione di soluzioni smart per il sistema Tetra al fine di garantire una copertura omogenea, attraverso l'eliminazione delle "zone d'ombra" (shadow zones)	0	mappatura dei tunnel stradali sul territorio provinciale	sperimentazione su 2 tunnel stradali pilota	completamento dell'intervento relativo alla riduzione delle zone d'ombra	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Aggiornamento di gran parte dell'infrastruttura tecnologica delle centrali di emergenza provinciale (percentuale stato avanzamento)	50	20	30		Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Direttori		1		Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Dirigenti	1			Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Personale della categoria B	2	2		Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Personale della categoria C	1	1		Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Personale della categoria D	1	5	1	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Personale delle qualifiche forestali	1			Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

Capitale umano - Formazione

Piano formazione 2026	Formazione su misura	Struttura
Competenze manageriali, giuridico-economiche, appalti pubblici, tecnico-specialistiche, Salute e sicurezza		Servizio bacini montani
Competenze manageriali, giuridico-economiche, appalti pubblici, tecnico-specialistiche, Salute e sicurezza	CORSI AGATAS (Associazione Geologia Ambiente Trentino - Alto Adige Suedtirolo): N. 4 corsi in materia di idrogeologia (primavera 2026) N. 1 corso su meccanica delle rocce (3 giornate - feb. mar. 2026); Altri corsi da programmare nel 2026: N. 1 corso (1 giornata) su evoluzione geologica della città di Trento; N. 1 corso di QGIS per geologi.	Servizio geologico
Competenze manageriali, giuridico-economiche, appalti pubblici, tecnico-specialistiche, Salute e sicurezza		Servizio Prevenzione rischi e centrale unica emergenza
	Corso formazione e sicurezza alveo fluviale e/o in prossimità di opere idrauliche, sessione estiva	Servizio Prevenzione rischi e centrale unica emergenza
	Guida mezzi fuoristrada anche su terreni innevati	Servizio Prevenzione rischi e centrale unica emergenza
	Attività pianificatoria e tecnica legata al rischio idrogeologico	Servizio Prevenzione rischi e centrale unica emergenza

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
B1. Programmazione e progettazione degli interventi di sistemazione idraulica e forestale	B	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
B2. Affidamento lavori sotto soglia europea: in appalto e nella forma del cotto	B	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
E3. Redazione Carta della Pericolosità alluvionale del territorio trentino;	E	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
E4. Redazione degli ambiti fluviali di interesse idraulico previsti dal PGUAP	E	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
H1. Affidamento di incarichi retribuiti a soggetti esterni alla Provincia Autonoma di Trento;	H	MEDIO	MEDIO	Servizio Bacini Montani
Acquisto di beni o servizi.	B	MEDIO	MEDIO	Servizio prevenzione rischi e centrale unica di emergenza
Concessione contributi ai comuni per opere di prevenzione dalle calamità e lavori di somma urgenza	D	MEDIO	BASSO	Servizio prevenzione rischi e centrale unica di emergenza
Incarichi di consulenza, studio, ricerca per attività funzionali alla struttura - Capo I bis	H	BASSO	BASSO	Servizio prevenzione rischi e centrale unica di emergenza
Progetti di finanziamento europeo	L	MEDIO	MEDIO	Servizio prevenzione rischi e centrale unica di emergenza

Accordi di programma stipulati con l'Università e con gli altri Enti funzionali della Provincia.	N	MEDIO	BASSO	Servizio prevenzione rischi e centrale unica di emergenza
B1 - Acquisto beni e servizi	B	MEDIO	MEDIO	Servizio Geologico
B2 - Lavori pubblici	B	MEDIO	MEDIO	Servizio Geologico
Autorizzazioni minerali e fossili	C	BASSO	BASSO	Servizio Geologico
E1 - Istruttoria Carta Sintesi Pericolosità	E	MEDIO	MEDIO	Servizio Geologico
E2 - Istruttoria esame PRG	E	MEDIO	MEDIO	Servizio Geologico
E3 - Pareri geologici	E	MEDIO	MEDIO	Servizio Geologico
Sanzioni minerali e fossili	G	MEDIO	MEDIO	Servizio Geologico
Incarichi capo 1 bis	H	MEDIO	MEDIO	Servizio Geologico
Accordi di programma	N	MEDIO	MEDIO	Servizio Geologico

2.2.3 - Rafforzare il sistema antincendi provinciale

Performance

1. Promozione di un importante rinnovamento dei mezzi per servizi antincendi

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Entrata in servizio di nuovi mezzi (escavatore, APS, autocarro,...) (numero per anno)	3	4	1	6	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

2. Rinnovo delle caserme VVF Volontari

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Contributi per nuovi interventi e/o integrazioni nell'ambito delle sedi dei VVF Volontari (numero per anno)	9	2	6	2	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Approvazione dei criteri per la concessione di contributi per ristrutturazioni e manutenzioni straordinarie di caserme esistenti (percentuale per anno)	40	60	0	0	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

3. Implementazione di sistemi innovativi di previsione dei rischi e di monitoraggio del territorio

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Copertura del territorio provinciale mediante sistema di videosorveglianza (percentuale complessiva di superficie)	18	20	20	20	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Attivazione di stazioni box remote per droni (numero per anno)	1	2	0	0	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

Capitale umano - Formazione

Formazione su misura	Struttura
BVLOS per utilizzo delle stazioni remote	Servizio antincendi e protezione civile

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Affidamenti di beni, servizi e forniture	B	MEDIO	MEDIO	Servizio antincendi e protezione civile
Concessioni di contributi per la realizzazione delle Caserme dei corpi vigili del fuoco volontari del Trentino.	D	ALTO	MEDIO	Servizio antincendi e protezione civile
Attività soggette ai controlli di prevenzione incendi, ispezioni ,sanzioni e controlli.	G	MEDIO	MEDIO	Servizio antincendi e protezione civile
Controlli e verifiche sull'immatricolazione dei veicoli.	G	MEDIO	BASSO	Servizio antincendi e protezione civile
Incarichi affidati a soggetti esterni all'amministrazione per il corretto svolgimento dell'attività lavorativa (es Quality manager, Supporto psicologico, RSPP, Infermiere e Docenze).	H	MEDIO	MEDIO	Servizio antincendi e protezione civile
Incarichi di consulenza, studio, ricerca per attività funzionali alla struttura - CAPO I BIS .	H	MEDIO	MEDIO	Servizio antincendi e protezione civile
Convenzioni con altri Enti pubblici quali Corpo Nazionale vvf, Azienda sanitaria, TSM, UPIPA.	N	BASSO	BASSO	Servizio antincendi e protezione civile

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

2.3 - Ottimale infrastrutturazione e gestione dell'acqua, anche reflua, per consumo umano, uso produttivo e come fonte di energia



LE POLITICHE DA ADOTTARE

2.3.1 - Utilizzo più efficiente della risorsa idrica per la salvaguardia ambientale e una migliore qualità della vita, anche ottimizzandone la gestione a fini produttivi, in particolare a scopo irriguo

Performance

1. Efficientamento e ammodernamento dei sistemi irrigui e consolidamento del quadro conoscitivo sulla disponibilità e sulle esigenze irrigue

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Progetto IRRITRE: numero Consorzi di Miglioramento Fondiario (CMF) che beneficeranno del "consiglio irriguo" tramite la piattaforma IRRITRE	in fase di attuazione progetto IRRITRE, approvato nel 2023 (attualmente interessati 6 ambiti territoriali)	previsto completamento progetto, operativo a decorrere dal 2027	10	20	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente, Umst Agricoltura

2. Interventi sui depuratori

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Popolazione equivalente servita (ab. eq.)	1.374.446	1.423.760	1.433.760	1.433.760	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Sostituzione delle membrane dell'impianto MBR di Trento Nord		predisposizione capitolato speciale d'appalto pubblicazione del bando per gara d'appalto	esecuzione dei lavori	prova di collaudo	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Sostituzione delle membrane degli impianti MBR di Besenello e Aldeno		predisposizione capitolato speciale d'appalto pubblicazione del bando per gara d'appalto	esecuzione dei lavori e prova di collaudo		Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente

Depuratore di Caldes	affidamento appalto integrato	completamento delle opere civili	installazione delle opere elettromeccaniche ed impiantistica elettrica	completamento delle opere elettromeccaniche e dell'impiantistica elettrica prova di funzionamento	Dipartimento Infrastrutture e trasporti
----------------------	-------------------------------	----------------------------------	--	--	---

3. Proposta di estensione della distrettualizzazione a tutto il sistema delle reti di esercizio potabile

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Estensione distrettualizzazione	distrettualizzazione PNRR pari al 18% del 60% previsto	analisi della situazione esistente con il coinvolgimento del Consorzio dei Comuni Trentini e definizione dei contenuti tecnici, finanziari, amministrativi e informativi della proposta di estensione della distrettualizzazione	finanziamento e affidamento delle modalità di distrettualizzazione alle reti non ancora interessate e avvio delle relative implementazioni	estensione e integrazione della distrettualizzazione al 60% della rete di esercizio	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

4. Regolamento per la gestione degli invasi per il mantenimento delle capacità di invaso attuali

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Percentuale della Capacità Utile Sostenibile complessiva degli invasi relativi a Grandi derivazioni idroelettriche (GDI) che è resa disponibile per anno	75	77	77	80	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

5. Interventi afferenti il sistema idrico integrato in materia di finanza locale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Risorse per il sistema idrico integrato (milioni/euro - definizione della pianificazione entro giugno)	0	28,5 mln	0	0	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Direttori	1			Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Personale della categoria B			1	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Personale della categoria C	1			Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Personale della categoria C	3	1	1	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Personale della categoria D	1			Dipartimento Infrastrutture e trasporti

Capitale umano - Formazione

Piano formazione 2026	Formazione su misura	Struttura
GE.2609 - Atto amministrativo. Approfondimento: L'Intelligenza artificiale a supporto della redazione degli atti		UMSt Agricoltura e strutture incardinate
GE.2611 - Atto amministrativo. SAP Provvedimenti		UMSt Agricoltura e strutture incardinate
GE.2615 - La valutazione delle domande di contributi pubblici agli investimenti		UMSt Agricoltura e strutture incardinate
CM.2602-Future Thinking		UMSt Agricoltura e strutture incardinate

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Verifiche in materia di bonifica e miglioramento fondiario	G	MEDIO	MEDIO	Servizio Agricoltura
Erogazione contributi a consorzi	D	MEDIO	MEDIO	Servizio Agricoltura
Erogazione di contributi per investimenti e infrastrutture di interesse collettivo	D	MEDIO	MEDIO	Servizio Agricoltura
Iter realizzazione opere pubbliche	B	ALTO	MEDIO	Servizio Opere ambientali

2.3.2 - Adeguare le concessioni idriche al futuro contesto climatico

Performance

1. Rilascio del rinnovo dei titoli a derivare scaduti

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Numero rinnovi concessi nell'anno	380	500	500	1500	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria C	1	1		Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale
Personale della categoria D	2	1		Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

2.4 - Assicurare un elevato livello di tutela dell'ambiente, della biodiversità e della ricchezza ecosistemica e garantire lo sviluppo sostenibile della fauna selvatica



LE POLITICHE DA ADOTTARE

2.4.1 - Proseguire nell'azione di tutela e valorizzazione delle aree protette del Trentino, in tutte le loro dimensioni, ricercando un equilibrato rapporto tra uomo-natura

Performance

1. Completamento Iter di approvazione di obiettivi e misure di conservazione delle ZSC

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Revisione Misure conservazione nelle Zone speciali di Conservazione (ZSC)	adozione preliminare dei nuovi Obiettivi e adeguamento delle Misure di conservazione secondo i format predisposti dal Ministero dell'ambiente	approvazione delibera Giunta provinciale	attuazione delle Misure	attuazione delle Misure	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

2. Definizione strumenti e misure per il completamento dell'iter di approvazione del piano del Parco nazionale dello Stelvio

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Approvazione Piano e Regolamento del Parco	adottato in via definitiva il piano e il regolamento del Parco (2023)	conclusione approfondimenti giuridici a seguito dell'interlocuzione con il Ministero e approvazione Piano	attuazione Piano		Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

3. Prosecuzione interventi a contrasto specie aliene mediante il progetto Life NatConnect 2030

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Interventi di contrasto a vegetali invasivi (numero interventi progettati e realizzati)	0	2	3	3	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

4. Proseguire azione manutenzione straordinaria e valorizzazione delle infrastrutture di visita delle riserve naturali provinciali

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione di passerelle (numero nell'anno di riferimento)	0	1		2	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

5. Rapporto tra cittadinanza e valori sottesi alle aree protette con particolare riferimento al Parco nazionale dello Stelvio

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione di iniziative volte alla condivisione dei valori delle aree protette con il sistema territoriale, ivi comprese quelle formative, didattiche e di comunicazione turistica (numero nell'anno di riferimento)	2	4	3	3	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

Capitale umano - Formazione

Piano formazione 2026	Formazione su misura	Struttura
Accessibilità - easy to read dei percorsi di visita e fruizione delle aree protette	In collaborazione con il Muse	S175

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
contratti pubblici per fornitura di beni e servizi di valore entro la soglia prevista dalla normativa nazionale per l'affidamento diretto	B	MEDIO	MEDIO	Servizio faunistico
accertamenti sulla corretta esecuzione degli adempimenti in carico ai titolari di provvedimenti di autorizzazione in materia di protezione della fauna e in materia di pesca	G	MEDIO	MEDIO	Servizio faunistico
Concessione di sovvenzioni per le reti di riserve	D	MEDIO	BASSO	Servizio Sviluppo sostenibile e aree protette
Contratti pubblici, incarichi di progettazione, gestione della spesa e gestione delle entrate	F	MEDIO	BASSO	Servizio Sviluppo sostenibile e aree protette
Svolgimento di attività di interesse comune	F	MEDIO	BASSO	Servizio Sviluppo sostenibile e aree protette

2.4.2 - Conservare e migliorare la fauna selvatica e ittica, con riguardo anche alla gestione dei grandi carnivori nel rispetto delle esigenze della popolazione

Performance

1. Conservazione e gestione attiva della fauna selvatica e ittica

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Proroga, conferma e ridefinizione delle discipline relative al cinghiale e al cormorano (percentuale di realizzazione)	65	25	10	0	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Potenziamento del controllo numerico del cinghiale (numero nuovi chiusini o mantenimento di quelli esistenti in stato di efficienza per anno)	25	15	10	10	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Pianificazione in materia di fauna selvatica e fauna ittica (percentuale di realizzazione delle azioni previste dalla pianificazione per l'anno di riferimento)	100	100	100	100	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

2. Gestione dei grandi carnivori nel rispetto delle esigenze della popolazione

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Organizzazione dell'attività di comunicazione e di informazione per ridurre i rischi per l'incolumità delle persone derivanti dalla presenza dei grandi carnivori, in particolare dell'orso: numero di iniziative	44	45	45	45	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Garantire le opere di prevenzione dei danni da grandi carnivori: numero delle opere di prevenzione	183	175	175	175	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Organizzazione dell'attività di monitoraggio sistematico dell'orso tramite raccolta di campioni organici: numero di trappole-pelo per orso installate e manutentate	139	0	almeno 100	0	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Numero ricoveri per anno per pastori	8	1	1	1	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Contratti pubblici per fornitura di beni e servizi di valore entro la soglia prevista dalla normativa nazionale per l'affidamento diretto	B	MEDIO	MEDIO	Servizio faunistico

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

2.5 - Incremento della produzione e dell'utilizzo di energia da fonti rinnovabili, maggiore efficienza energetica e riduzione degli impatti sul clima



LE POLITICHE DA ADOTTARE

2.5.1 - Incrementare la produzione energetica da fonti rinnovabili e promuoverne il consumo, anche valorizzando e potenziando le grandi concessioni idroelettriche

Performance

1. Aumento delle installazioni di impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
MW (dato complessivo per anno)	170	258	333	419	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

2. Incremento della quota di autoconsumo di energia prodotta da fonti rinnovabili

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Sostegno all'autoconsumo - percentuale rinnovabili rispetto a consumi complessivi per annualità	35 (2021)	42,2	43,6	43,6	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

3. Concretizzazione dei rapporti di fine concessione

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Numero di rapporti di fine concessione	0	2	0	1	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria D	1	1		Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

2.5.2 - Sostenere iniziative di riqualificazione energetica degli edifici

Performance

1. Miglioramento della prestazione energetica degli edifici

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Aggiornamento del Regolamento in materia di edilizia sostenibile al fine dell'adeguamento a direttiva EPBD III	predisposta Bozza Regolamento di adeguamento a direttiva EPBD III	analisi volte a individuare e quantificare il potenziale impatto della direttiva EPBD IV nel territorio provinciale, anche tramite il coinvolgimento degli stakeholder	adeguamento del Regolamento provinciale dell'edilizia sostenibile a seguito del recepimento nazionale della direttiva europea EPBD IV	avvio dell'attuazione delle novità del Regolamento edilizia sostenibile con adeguamento degli attestati di prestazione energetica, supporto alla redazione del passaporto di ristrutturazione, eliminazione graduale delle fonti fossili, sportello unico provinciale	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

2. Efficientamento edifici provinciali

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Impianti fotovoltaici: presso il CFP Enaip di Villazzano, l'ITET Florian di Riva del Garda e il centro polifunzionale di Spini di Gardolo	aggiudicazione lavori	realizzazione di n. 3 nuovi impianti fotovoltaici per circa 600 Kwp			Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Riqualificazione energetica edifici: ex poste via Dogana, edificio CFP di Ossana, ex casa cantoniera Pozza di Fassa, ex casa cantoniera Vigo di Ton	stipula contratto - lavori in corso	fine lavori			Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Riqualificazione polo scolastico Cles (ist. Russell + ist. Pilati)	approvato il documento di indirizzo della progettazione (DIP)	progettazione	appalto dei lavori	lavori	Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Riqualificazione energetica Palazzina ex Convitto CFP Enaip di Villazzano	approvato il documento di indirizzo della progettazione (DIP)	progettazione	appalto dei lavori	lavori	Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Riqualificazione energetica CFP Enaip di Tesero	approvato il documento di indirizzo della progettazione (DIP)	progettazione	appalto dei lavori	lavori	Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Riqualificazione energetica Istituto Guetti di Tione	approvazione progetto esecutivo	appalto dei lavori	lavori	lavori	Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Riqualificazione energetica Casa Serena Cognola di Trento	approvato il documento di indirizzo della progettazione (DIP)	appalto dei lavori	avvio lavori	lavori	Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Riqualificazione energetica edificio Sede PAT di via Vannetti	avvenuta stipula contrattuale	avvio lavori	fine lavori		Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Riqualificazione energetica edificio dell'istituto comprensivo di Primiero	avvenuta stipula contrattuale	lavori	fine lavori		Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Riqualificazione Ex Provveditorato agli studi di Trento	consegna dei lavori	lavori	lavori	lavori	Dipartimento Infrastrutture e trasporti

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria C	1			Dipartimento Infrastrutture e trasporti

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Iter realizzazione opere pubbliche	B	ALTO	MEDIO	Servizio Opere Civili

2.5.3 - Portare a compimento la metanizzazione del Trentino Occidentale

Performance

1. Contrattualizzazione con il concessionario affidatario del servizio di distribuzione del gas per l'ambito territoriale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Affidamento del servizio (attività realizzata nell'anno)	gara completata	- attività propedeutiche alla contrattualizzazione con il concessionario affidatario del servizio; - avvio del processo partecipativo dei territori coinvolti dalla realizzazione della rete di distribuzione;	definizione priorità e progettazione dei relativi interventi (in funzione dell'approvazione del Piano di Trasporto [Arera])	avvio degli affidamenti e dell'esecuzione degli interventi prioritari	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

AREA STRATEGICA 3 - Un Trentino per famiglie e giovani e politiche salariali

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

3.1 - Natalità e famiglia al centro delle politiche di sviluppo economico e sociale



LE POLITICHE DA ADOTTARE

3.1.1 - Progettare e sviluppare azioni e riforme a sostegno della natalità e della famiglia

Performance

1. Revisione della disciplina dell'assegno unico provinciale (AUP)

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Revisione dell'attuale disciplina quota A AUP e dell'introduzione nuovo strumento di pagamento non monetario: card	la legge di assestamento ha rivisto le misure a sostegno della natalità; la Giunta ha approvato il progetto Carta argento Trentino	- definizione della nuova disciplina AUP quota A; - avvio della condizionalità estesa ai servizi per l'impiego; - progettazione e introduzione della carta acquisti	- applicazione della condizionalità a regime; - monitoraggio funzionamento carta acquisti per una quota dell'AUP	piena attuazione della nuova disciplina AUP quota A, con utilizzo strutturale della carta acquisti per tutte le quote previste	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

2. Promozione di azioni di conciliazione lavoro-famiglia

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attivazione di servizi sperimentali di conciliazione con finalità educative e di socializzazione fascia 6-14 in periodi compresi nella pausa estiva delle attività didattiche		prima fase sperimentale e coordinamento con i soggiorni socio-educativi nonché approvazione dei rispettivi criteri	seconda fase sperimentale e verifica sinergia con soggiorni socio-educativi e con i servizi FSE	analisi esiti della sperimentazione ed eventuale revisione dei criteri	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale, Umst Resilienza abitativa, sostenibilità e coesione territoriale

3. Supporto e implementazione dei percorsi di certificazione e marchi family

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Progettazione e implementazione di un programma di supporto rivolto alle organizzazioni trentine che intendono aderire alla nuova UNI/PdR (prassi di riferimento), anche in collaborazione con altre strutture provinciali (in percentuale di realizzazione)		30	70	mantenimento	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale Umst Resilienza abitativa, sostenibilità e coesione territoriale
Incremento delle organizzazioni aderenti alle certificazioni e attestazioni marchi familiari (Family) e marchio open (in percentuale)	360	+1%	+1%	mantenimento	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale, Umst Resilienza abitativa, sostenibilità e coesione territoriale

4. Rafforzamento dei servizi per la prima infanzia e dei servizi conciliativi

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Introduzione e attuazione della misura di sostegno ai servizi per la prima infanzia	la legge di stabilità 2026 ha istituito un contributo per l'abbattimento delle tariffe per i servizi socio-educativi e conciliativi per la prima infanzia	- definizione della misura (approvazione nuovi criteri); - individuazione dei beneficiari; - sviluppo sistemi informativi	applicazione dei nuovi criteri	monitoraggio	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Direttori	1	1		Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale
Personale della categoria C	1			Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale
Personale della categoria D	2	1		Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

Capitale umano - Formazione

Piano formazione 2026	Formazione su misura	Struttura
	Attività formativa sulle tematiche legate al Family Audit e alle sue possibili evoluzioni rivolta alle organizzazioni certificate e al personale dell'Agenzia	Agenzia per la coesione sociale
	Attività formativa nell'ambito della certificazione Family in Trentino, Family in Italia e Network Family in Italia	Agenzia per la coesione sociale
	Attività di formazione e aggiornamento sulle nuove Linee guida e sui disciplinari di ambito del Marchio Open, rivolta ai verificatori e alle organizzazioni certificate	Agenzia per la coesione sociale

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Concessione di contributi ad enti, associazioni e organizzazioni senza scopo di lucro per la realizzazione di attività di soggiorni socio-educativi a favore della popolazione giovanile residente in Provincia di Trento	D	BASSO	BASSO	Unità di missione semplice sviluppo e supporto alle politiche di coesione sociale
Assegnazione del marchio "Famiglia in Trentino"	C	BASSO	BASSO	Unità di missione semplice sviluppo e supporto alle politiche di coesione sociale
Assegnazione del marchio "Family in Italia"	C	BASSO	BASSO	Unità di missione semplice sviluppo e supporto alle politiche di coesione sociale
Certificazione Marchio Open	C	BASSO	BASSO	Unità di missione semplice sviluppo e supporto alle politiche di coesione sociale
Assegnazione ai comuni trentini della certificazione "Famiglia in Trentino"	C	BASSO	BASSO	Unità di missione semplice sviluppo e supporto alle politiche di coesione sociale

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

3.2 - Puntare sulle nuove generazioni, offrendo opportunità di crescita, formazione, lavoro, sperimentazione e sviluppo dei loro talenti, delle loro potenzialità e delle pari opportunità



LE POLITICHE DA ADOTTARE

3.2.1 - Implementare iniziative rivolte ai giovani, che promuovano il rispetto (di sé e degli altri), le pari opportunità, la disconnessione dal digitale, diffondendo anche i valori del volontariato, dello sport e della cultura

Performance

1. Atto di indirizzo e coordinamento politiche giovanili

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Approvazione di progetti di servizio civile universale provinciale (numero per anno)	180 (2024)	180	180	180	Dipartimento Istruzione e cultura
Nuovo Atto di indirizzo e coordinamento per le politiche giovanili		approvazione Atto di indirizzo	attuazione	monitoraggio	Dipartimento Istruzione e cultura

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Direttori	1			Dipartimento Istruzione e cultura
Personale della categoria C		1		Dipartimento Istruzione e cultura

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Iscrizione e accreditamento, o adeguamento dell'accreditamento, all'Albo delle organizzazioni del servizio civile universale provinciale	C	BASSO	BASSO	Dipartimento Istruzione e cultura

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

3.3 - Accrescere i tassi di occupazione sul mercato del lavoro e migliorare le condizioni salariali della popolazione



LE POLITICHE DA ADOTTARE

3.3.1 - Riformare le misure di sostegno, potenziare i servizi per l'occupazione con particolare attenzione a donne, giovani e soggetti in condizione di fragilità e favorire azioni volte all'adeguamento dei livelli salariali della popolazione lavorativa

Performance

1. Dare continuità agli Interventi per Disoccupati e Lavoratori Sospesi – Programma GOL

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Finanziamento di interventi di politica attiva e formativi dopo la conclusione delle azioni previste dal Programma GOL	risultati Programma GOL nel periodo 2022-2025: - n. 26.419 beneficiari presi in carico; - n. 7.372 utenti formati	- attività di presa in carico; - offerta di interventi di politica attiva del lavoro e formativi	- attività di presa in carico; - offerta di interventi di politica attiva del lavoro e formativi	- attività di presa in carico; - offerta di interventi di politica attiva del lavoro e formativi	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

2. Dare attuazione alla riforma del Progettone

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attuazione delle nuove regole di coinvolgimento nel Progettone per soggetti appartenenti a fasce deboli	approvata la disciplina attuativa e conferiti gli incarichi con stipula delle convenzioni quadro per i 3 ambiti "Servizi", "Sostegno a servizi sanitari e socio-assistenziali" e "Verde pubblico"	recepimento operativo della disciplina attuativa e avvio dell'applicazione delle nuove regole ai beneficiari del Progettone	applicazione estesa e monitorata delle nuove modalità di coinvolgimento	regole pienamente a regime e consolidamento dell'intervento	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

3. Rafforzamento delle agevolazioni fiscali volta al sostegno al reddito dei lavoratori

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Rafforzamento delle agevolazioni IRAP nei confronti delle imprese che sottoscrivono contratti territoriali o aziendali migliorativi delle condizioni previste dai contratti nazionali	la legge di stabilità 2026 ha introdotto la misura	predisposizione dei criteri e delle modalità di attuazione della nuova misura			Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro, Dipartimento Affari finanziari
Conferma anche per il 2026 delle agevolazioni afferenti l'addizionale regionale all'IRPEF (attuato in via legislativa nell'ambito della legge di stabilità 2026)	la legge di stabilità 2026 ha prorogato al 2026 la disciplina in vigore	applicazione dell'agevolazione			Dipartimento Affari finanziari

4. Lavori svolti in amministrazione diretta relativi al ripristino e alla valorizzazione ambientale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Estensione della possibilità di assunzione con contratto di diritto privato al personale impiegatizio	la legge collegata 2026 ha introdotto la possibilità per la Provincia di assumere personale operaio e impiegatizio con contratto di diritto privato per attività relativa al ripristino e valorizzazione ambientale	- definizione e adozione delle modifiche regolamentari; - avvio delle prime applicazioni	applicazione estesa dell'istituto al personale impiegatizio interessato	piena operatività della nuova modalità di assunzione e consolidamento dell'intervento	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria B	1	1		Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Personale della categoria C	3			Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Personale della categoria D	5	3	3	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Personale della categoria D	1			Direzione Generale

Capitale umano - Formazione

Piano formazione 2026	Formazione su misura	Struttura
	si prevede la richiesta a TSM di organizzare un corso sulla riforma del Progettone (SOVA-Agenzia del Lavoro)	

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Progettone: assegnazione lavoratori a tempo determinato/indeterminato;	A	MEDIO	BASSO	Servizio per il sostegno occupazionale e la valorizzazione ambientale
Progettone: autorizzazione all'assunzione di lavoratori stagionali	A	MEDIO	MEDIO	Servizio per il sostegno occupazionale e la valorizzazione ambientale

AREA STRATEGICA 4 - La responsabilità di gestire il futuro di un territorio unico e la sfida dell'abitare

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

4.1 - Un approccio complessivo per una visione di futuro responsabile. Verso un nuovo Piano urbanistico provinciale (PUP). Una variante per affrontare gli elementi contemporanei che chiedono una risposta equilibrata tra sviluppo e tutela (aree di protezione dei laghi/fasce lago, aree sciabili, aree produttive, insediamenti storici)



LE POLITICHE DA ADOTTARE

4.1.1 - Promuovere la revisione degli strumenti di programmazione urbanistica, nonché una riqualificazione paesaggistica sostenibile in un'ottica di risparmio di suolo

Performance

1. Valorizzazione dei centri storici

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Azioni formative sulla pianificazione nei centri storici (numero partecipanti)	0	60	70	80	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale
Elaborazione di piani pilota a livello Comunale (numero piani elaborati)	0	1	1	1	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

2. Approfondimento sul tema della demografia al fine di una revisione complessiva del PUP

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Modifica criteri dimensionamento residenziale dei piani regolatori	delibera criteri dimensionamento (2006)	approvazione nuovi criteri			Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

3. Avvio della revisione complessiva del PUP, anche per stralci tematici o territoriali

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Revisione complessiva del PUP, anche per stralci tematici o territoriali (attività realizzata nell'anno di riferimento)		attivazione del gruppo di lavoro e definizione delle modalità di approfondimento verticale	predisposizione dei modelli di valutazione per gli stralci individuati	approvazione documento preliminare al PUP	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria D	1	2		Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

4.1.2 - Promuovere la cultura della decarbonizzazione

Performance

1. Predisposizione di una disciplina che regoli la materia nell'ambito della revisione del PUP

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attività realizzata nell'anno di riferimento		definizione della disciplina	individuazione dei settori di applicazione e strutturazione delle modalità di operatività dei crediti sugli stessi	approvazione dello stralcio al PUP sulla decarbonizzazione	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

4.2 - Il diritto alla casa accessibile a tutta la popolazione



LE POLITICHE DA ADOTTARE

4.2.1 - Incrementare l'offerta abitativa per la "fascia debole" della popolazione

Performance

1. Programmazione e sviluppo degli interventi di ITEA S.p.A.

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Reimmissione alloggi sociali nel circuito locativo, anche attraverso lo strumento dell'autorecupero (numero alloggi per anno)	489	554	695	590	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale, Umst Resilienza abitativa, sostenibilità e coesione territoriale
Realizzazione nuovi alloggi sociali (numero alloggi per anno)	14	24	0	0	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale, Umst Resilienza abitativa, sostenibilità e coesione territoriale

2. Prosecuzione e monitoraggio del processo di revisione della normativa provinciale sulla casa

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Adozione nuova normativa provinciale sulla casa	approvata e attuata la modifica delle modalità assegnazione alloggi sociali	analisi complessiva coinvolgimento stakeholder e individuazione contenuti della nuova legge	formulazione testo disegno di legge	approvazione proposta disegno di legge	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale, Umst Resilienza abitativa, sostenibilità e coesione territoriale

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Finanziamento ad Itea s.p.a. per la gestione del sieg relativo al servizio pubblico di edilizia sociale, approvazione del piano strategico triennale e controllo analogo	M	MEDIO	MEDIO	Servizio coesione territoriale, politiche abitative valorizzazione del capitale sociale trentino all'estero

4.2.2 - Sostenere soluzioni abitative per la fascia grigia e per categorie specifiche della popolazione, giovani, anziani e lavoratori, in ottica di coesione sociale e di sostenibilità, promuovendo anche il ripopolamento delle aree periferiche del territorio

Performance

1. Attuazione di misure per l'incremento dell'offerta abitativa

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attivazione bandi per la concessione di contributi finalizzati all'incremento dell'offerta abitativa (numero bandi per anno)	3	3	2	2	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale, Umst Resilienza abitativa, sostenibilità e coesione territoriale
Attivazione progetti innovativi di politica della casa (numero progetti per anno)	1	3	2	2	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale, Umst Resilienza abitativa, sostenibilità e coesione territoriale

2. Rigenerazione urbana e promozione dell'insediamento nelle zone da ripopolare

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attuazione Progetto RIURB	- predisposizione analisi di fattibilità tecnica ed economico finanziaria; - ricerca della società di gestione del risparmio; - predisposizione di atti amministrativi volti all'avvio del progetto; - individuazione dei fabbisogni abitativi	- presentazione proposta operativa da SGR; - costituzione del fondo per la rigenerazione urbana; - individuazione degli alloggi social housing (431) studenti (333) senior housing (80)	avvio attività di ristrutturazione degli immobili individuati	- prosecuzione ristrutturazione alloggi individuati - assegnazione alloggi	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale, Umst Resilienza abitativa, sostenibilità e coesione territoriale Direzione Generale
Attuazione Progetto RIVAL	- approvazione dello studio di fattibilità e individuazione della società di gestione del risparmio SGR EUREGIO PLUS - individuazione target degli alloggi da ristrutturare/recuperare (300) nei comuni trentini (135) da dare a canone agevolato o ad affitto-riscatto	- predisposizione proposta operativa da parte di SGR EUREGIO PLUS - costituzione del fondo - avvio delle attività progettuali	ristrutturazione degli immobili individuati	prosecuzione delle attività progettuali	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale, Umst Resilienza abitativa, sostenibilità e coesione territoriale, Direzione Generale,

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria C	1			Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale
Personale della categoria D	2			Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Concessione di contributi in materia di politiche abitative	D	MEDIO	MEDIO	Servizio coesione territoriale, politiche abitative valorizzazione del capitale sociale trentino all'estero

AREA STRATEGICA 5 - Salute e benessere durante tutte le fasi di vita dei cittadini

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

5.1 - Promozione di un sistema sanitario capace di innovarsi e di rinnovarsi, valorizzando le eccellenze e i professionisti sanitari



LE POLITICHE DA ADOTTARE

5.1.1 - Promuovere la valorizzazione e la qualificazione dei professionisti della salute anche al fine di rafforzare l'attrattività del Sistema Sanitario Provinciale

Performance

1. Valorizzazione della formazione specifica in medicina generale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Progettazione sperimentale di Scuola di Specializzazione in Medicina generale	sottoscritto il Protocollo quadro per la formazione specifica in medicina generale e costituito il Comitato di coordinamento	convocazione incontri specifici comitato coordinamento	elaborazione di una strategia	predisposizione di una proposta	Dipartimento Salute e politiche sociali

2. Rafforzamento dell'attrattività e sostegno alla formazione dei professionisti sanitari e socio-sanitari

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Incremento dei posti nei corsi di laurea delle professioni sanitarie in sede locale, in relazione al fabbisogno professionale (percentuale aumento per anno)	445 posti	+5% (incremento massimo)	mantenimento	mantenimento	Dipartimento Salute e politiche sociali

Progressiva attivazione di iniziative di formazione per la figura dell'Infermiere di famiglia e comunità		analisi del fabbisogno e progettazione specifico percorso formativo	realizzazione percorso formativo sperimentale	messa a regime della formazione	Dipartimento Salute e politiche sociali
Implementazione di interventi di informazione e promozione per aumentare l'attrattività dei corsi di laurea delle professioni sanitarie	- realizzata una campagna informativa per il corso di laurea in Infermieristica; - attivati percorsi di orientamento alle professioni per la salute nelle Scuole superiori	progettazione e realizzazione di ulteriori interventi	rivalutazione ricadute mantenimento	rivalutazione ricadute e mantenimento	Dipartimento Salute e politiche sociali

3. Promuovere la flessibilità e attrattività lavorativa

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Figure sanitarie e sociosanitarie alle quali garantire una indennità di attrattività anche per sedi periferiche (numero di neo assunti per anno)	0	100	mantenimento	mantenimento	Dipartimento Salute e politiche sociali
Definizione accordi Provincia/Università per l'assunzione di specializzandi presso ASUIT (numero nuovi accordi per anno)	21 attivi	2	2	2	Dipartimento Salute e politiche sociali

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Ammissione al corso triennale di formazione specifica in medicina generale: iscrizione al concorso per esami e graduatoria degli idonei	C) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio professioni sanitarie, formazione e rapporti con le università)
Borsa di studio aggiuntiva per la frequenza del corso di formazione specifica in medicina generale	D	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio professioni sanitarie, formazione e rapporti con le università)
Ammissione al servizio residenziale per medici specializzandi che svolgono tirocini pratici temporanei presso strutture provinciali, con assunzione della spesa a carico della Provincia	D	BASSO	BASSO	Dipartimento Salute e politiche sociali(189)
Attività contrattuale per il personale medico convenzionato	D	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (189)

Finanziamento di contratti di formazione specialistica da parte della Provincia	D	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (189)
Direttive all'Opera Universitaria di Trento per l'erogazione di borse di studio a favore degli studenti dei corsi di laurea universitari dell'area sanitaria e corsi per la qualifica professionale	N	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (189)
Autorizzazione ad APRAN alla sottoscrizione dei CCPL per il comparto sanità	N	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (189)
Definizione di protocolli di intesa con le Università per la formazione universitaria di medici e laureati non medici e per l'assunzione di specializzandi a tempo determinato	N	BASSO	BASSO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio professioni sanitarie, formazione e rapporti con le università)
Determinazione delle somme dovute a titolo di penale in relazione agli obblighi conseguenti all'assegnazione borsa di studio aggiuntiva per i medici iscritti al corso di formazione specifica in medicina generale e del contratto di formazione specialistico aggiuntivo per i medici iscritti a Scuole di specializzazione	N	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (189)
Determinazione delle somme dovute a titolo di penale in relazione agli obblighi conseguenti all'assegnazione dei contributi finanziari per non medici frequentanti Scuole di specializzazione di ambito sanitario	N	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio professioni sanitarie, formazione e rapporti con le università)

5.1.2 - Rafforzare lo sviluppo e l'innovazione del Servizio Sanitario Provinciale anche in relazione agli interventi di sanità digitale

Performance

1. Potenziamento del Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE2.0)

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Professionisti sanitari e socio sanitari formati su FSE2.0 (numero nuovi professionisti per anno)	6073	500	500	500	Dipartimento Salute e politiche sociali
Documenti sanitari inseriti nel FSE e nuovi servizi fruibili (numero nuovi documenti e servizi per anno)	già presenti nel FSE 10 tipologie di documenti sanitari e 11 servizi	almeno 1 nuovo documento e un nuovo servizio	almeno 1 nuovo documento e un nuovo servizio	almeno 1 nuovo documento e un nuovo servizio	Dipartimento Salute e politiche sociali

2. Sviluppo e diffusione della Telemedicina

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Pazienti seguiti in telemedicina (numero nuovi pazienti per anno)	3647	4000	4500	5000	Dipartimento Salute e politiche sociali

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Promozione/realizzazione/coordinamento di interventi e progetti provinciali, nazionali ed europei di ricerca e innovazione in ambito sanitario e sociale	D	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio politiche sanitarie e per la non autosufficienza)

5.1.3 - Promuovere l'implementazione della Scuola di Medicina e Chirurgia del Trentino anche attraverso la trasformazione di APSS in ASUIT

Performance

1. Operatività dell'ASUIT e implementazione di una programmazione sanitaria integrata

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Adozione e progressiva implementazione del protocollo d'intesa sull'attività integrata tra Provincia e Università degli studi di Trento	- adozione della l.p. n. 9 dicembre 2025, n. 8 di modifica della l.p. sulla tutela della salute 2010; - preadozione da parte della Giunta provinciale del protocollo d'intesa	adozione, sottoscrizione e avvio implementazione	implementazione	implementazione	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro, Dipartimento Salute e politiche sociali
Adozione delle direttive della Giunta provinciale propedeutiche alla definizione dell'atto aziendale dell'ASUIT	adozione della l.p. 9 dicembre 2025, n. 8 di modifica della l.p. sulla tutela della salute 2010	adozione direttive	mantenimento	mantenimento	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro, Dipartimento Salute e politiche sociali
Disegno di legge di modifica della legge provinciale in materia di tutela della salute in tema di integrazione sociosanitaria	la l.p. n. 8 del 2025 ha modificato la legge provinciale sulla tutela della salute 2010	presentazione della proposta			Dipartimento Salute e politiche sociali

Definizione del Piano provinciale della salute	adozione della l.p. 9 dicembre 2025, n. 8 di modifica della l.p. sulla tutela della salute 2010 che disciplina la sezione integrata del Piano provinciale della salute	- avvio del percorso partecipativo per la definizione del Piano provinciale della salute; - definizione dello stralcio relativo alle attività integrate	approvazione del Piano provinciale della salute		Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro, Dipartimento Salute e politiche sociali
--	--	--	---	--	---

2. Valorizzazione della scuola di medicina e chirurgia quale polo del territorio dedicato alla formazione e alla qualificazione delle competenze

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Individuazione di nuove Scuole di specializzazioni mediche presso l'Università di Trento (numero per anno)	5	2	1	mantenimento	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro, Dipartimento Salute e politiche sociali
Incremento del numero di studenti e specializzandi in tirocinio nelle strutture ASUIT (percentuale aumento per anno)	780	+5%	+5%	mantenimento	Dipartimento Salute e politiche sociali

3. Scuola di Medicina

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Definizione del Piano dei fabbisogni delle cattedre con impegno didattico e assistenziale	prime analisi del Nucleo provinciale per la programmazione dei fabbisogni formativi	1	aggiornamento	aggiornamento	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Ammissione al servizio residenziale per medici specializzandi che svolgono tirocini pratici temporanei presso strutture provinciali, con assunzione della spesa a carico della Provincia	D	BASSO	BASSO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio professioni sanitarie, formazione e rapporti con le università)
Finanziamento di contratti di formazione specialistica da parte della Provincia	D	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio professioni sanitarie, formazione e rapporti con le università)
Determinazione delle somme dovute a titolo di penale in relazione agli obblighi conseguenti all'assegnazione dei contributi finanziari per non medici frequentanti Scuole di specializzazione di ambito sanitario	N	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio professioni sanitarie, formazione e rapporti con le università)

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

5.2 - Implementazione dell'assistenza sanitaria e socio-sanitaria sul territorio e qualificazione della rete ospedaliera



LE POLITICHE DA ADOTTARE

5.2.1 - Potenziare l'assistenza territoriale a partire dagli investimenti e dalle previsioni di riforma del PNRR

Performance

1. Case della Comunità e Ospedali di Comunità

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attivazione Case della Comunità	0	11	- 1 Casa della Comunità attivata; - consolidamento, sviluppo e implementazione di attività e funzioni	consolidamento, sviluppo e implementazione di attività e funzioni	Dipartimento Salute e politiche sociali
Attivazione Ospedali di Comunità	0	4	consolidamento, sviluppo e implementazione di attività e funzioni	consolidamento, sviluppo e implementazione di attività e funzioni	Dipartimento Salute e politiche sociali

2. Realizzazione di un'area polifunzionale quale sede della Casa di Comunità di Tione

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione Casa della Comunità di Tione di Trento con annessa foresteria per il personale sanitario	approvato il protocollo di intesa tra Provincia Azienda sanitaria, Comune di Tione e comunità delle Giudicarie per la realizzazione della Casa della Comunità di Tione e la foresteria per il personale sanitario	incontri fra Provincia, ASUIT, Comune di Tione e Comunità delle Giudicarie su stato avanzamento atto di comodato e progettazione	incontri fra le Parti su stato avanzamento progettazione	incontri fra le Parti per la messa a disposizione dei fondi da parte della Provincia e della Comunità delle Giudicarie e successiva programmazione dell'opera nel piano investimenti dell'Azienda	Dipartimento Salute e politiche sociali

3. Rafforzamento dell'assistenza territoriale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Definizione dell'afferenza delle Aggregazioni Funzionali Territoriali (AFT) alle Case di Comunità, con riguardo ai medici di medicina generale	sottoscritto nel mese di agosto 2025 l'accordo integrativo provinciale con i medici di medicina generale, che ha disciplinato le AFT	integrazione dell'Atto di programmazione per l'assistenza territoriale	monitoraggio attività delle AFT	monitoraggio attività AFT	Dipartimento Salute e politiche sociali
Costituzione e avvio delle attività delle AFT della pediatria di libera scelta	incontri della delegazione trattante per la definizione dell'Accordo integrativo provinciale delle attività delle AFT	definizione nell'Accordo integrativo provinciale delle attività delle AFT	monitoraggio attività delle AFT	monitoraggio attività delle AFT	Dipartimento Salute e politiche sociali

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Attività contrattuale per il personale medico convenzionato	D	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio professioni sanitarie, formazione e rapporti con le università)
Attestazione/comunicazione all'UMPNNR presso il MdS del raggiungimento del target inerente alle CdC e OdC operativi e funzionanti	N	BASSO	BASSO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio politiche sanitarie e per la non autosufficienza)
Incontri fra le Parti per la messa a disposizione dei fondi da parte della PAT e della Comunità delle Giudicarie e successiva programmazione dell'opera nel piano investimenti dell'Azienda	N	BASSO	BASSO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio politiche sanitarie e per la non autosufficienza)
Programmazione/Finanziamento dell'opera nel Piano degli Investimenti dell'Azienda	D	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali 8Servizio politiche sanitarie e per la non autosufficienza)

5.2.2 - Promuovere, anche in una prospettiva di equità territoriale, il miglioramento degli esiti e dell'appropriatezza delle attività sanitarie e socio-sanitarie

Performance

1. Sviluppo della territorialità e prossimità della riabilitazione

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Implementazione di misure per rafforzare l'assistenza territoriale anche attraverso percorsi riabilitativi di prossimità	approvate nel 2024 le disposizioni e gli indirizzi per favorire la qualità e l'appropriatezza in ambito riabilitativo e di lungodegenza	potenziamento della territorializzazione e della prossimità dell'assistenza riabilitativa attraverso l'incremento e la diffusione omogenea sul territorio provinciale dell'attività ambulatoriale in day service, con l'attivazione di pacchetti ambulatoriali complessi, lo sviluppo della tele riabilitazione e della riabilitazione domiciliare	monitoraggio e confronto con ASUIT per il miglioramento	proseguo delle attività	Dipartimento Salute e politiche sociali

2. Intesa per il triennio 2026-2028 tra Provincia, Azienda Sanitaria e rappresentanze delle strutture sanitarie private accreditate convenzionate

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Definizione nuova intesa relativa al triennio 2026 - 2028, anche attraverso l'attivazione di un Tavolo di confronto con le associazioni rappresentative delle strutture private accreditate e convenzionate con il Servizio Sanitario Provinciale	confermata per il 2025 l'Intesa 2022 - 2024	prosecuzione interlocuzioni e definizione di una proposta di intesa triennale	attuazione intesa	attuazione intesa	Dipartimento Salute e politiche sociali

5.2.3 - Rafforzare le azioni volte all'efficientamento dei tempi di attesa

Performance

1. Implementazione delle azioni di governo della domanda

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Adozione di atti di programmazione e indirizzo per promuovere l'appropriatezza prescrittiva e per rafforzare il monitoraggio di prestazioni sanitarie, in linea con il Piano nazionale di governo delle liste di attesa (percentuale di realizzazione)	approvate nel 2024 le Linee di indirizzo per il governo dei tempi d'attesa e istituzione dell'Unità centrale di gestione dell'assistenza sanitaria	60	20	20	Dipartimento Salute e politiche sociali

2. Implementazione delle azioni di governo dell'offerta

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Adozione di atti di programmazione e indirizzo per efficientare gli strumenti di prenotazione delle prestazioni sanitarie, con particolare attenzione alle patologie croniche, in linea con il Piano nazionale di governo delle liste di attesa (percentuale di realizzazione)	approvate nel 2024 le Linee di indirizzo per il governo dei tempi d'attesa e istituzione dell'Unità centrale di gestione dell'assistenza sanitaria	60	20	20	Dipartimento Salute e politiche sociali

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Adozione atti di programmazione sanitaria provinciale	N	BASSO	BASSO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio politiche sanitarie e per la non autosufficienza)

5.2.4 - Rafforzare la prevenzione e la promozione della salute lungo l'intero arco della vita, anche in relazione ai rischi ambientali e climatici presenti e futuri

Performance

1. Promozione di sani stili di vita e implementazione di un approccio One Health al centro delle politiche provinciali in materia di prevenzione

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Definizione e implementazione del nuovo Piano provinciale di prevenzione, in attuazione del rispettivo Piano nazionale	approvato nel 2021 il Piano provinciale della Prevenzione 2021-2025	adozione del nuovo Piano provinciale di prevenzione	implementazione delle azioni previste dal Piano provinciale	implementazione delle azioni previste dal Piano provinciale	Dipartimento Salute e politiche sociali
Implementazione della collaborazione triennale tra Provincia, ASUIT, Università di Trento e fondazione FBK in materia di promozione di sani stili di vita	approvato lo schema di Protocollo d'intesa	sottoscrizione del Protocollo d'intesa e programmazione delle attività	implementazione delle azioni previste nel Protocollo	implementazione delle azioni previste nel Protocollo	Dipartimento Salute e politiche sociali
Rafforzamento del coordinamento tra le strutture provinciali, l'ASUIT e gli altri soggetti coinvolti, a tutela della salute rispetto ai rischi ambientali e climatici	approvato nel 2021 il Piano provinciale della Prevenzione 2021-2025	definizione del Sistema provinciale Prevenzione Salute dai rischi ambientali e climatici	implementazione	implementazione	Dipartimento Salute e politiche sociali

2. Implementazione del Piano strategico nazionale di preparazione e risposta a una pandemia da patogeni respiratori

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Efficientamento delle capacità di sorveglianza e gestione della diffusione di agenti patogeni a potenziale pandemico, in attuazione del nuovo Piano nazionale	prorogata, nel 2024, la vigenza del PanFLu 2021-2023 fino al recepimento del nuovo Piano strategico-operativo nazionale, in fase di approvazione	definizione delle azioni provinciali in attuazione del Piano nazionale	progressiva implementazione	progressiva implementazione	Dipartimento Salute e politiche sociali

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Definizione del Piano provinciale di prevenzione	N	BASSO	BASSO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio politiche sanitarie e per la non autosufficienza)
Definizione degli strumenti di coordinamento interistituzionale	N	BASSO	BASSO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio politiche sanitarie e per la non autosufficienza)
Adozione delle misure previste dal Piano strategico operativo per una pandemia da patogeni a trasmissione respiratoria a maggiore potenziale pandemico	N	BASSO	BASSO	

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

5.3 - Una rete ospedaliera integrata a misura di Trentino



LE POLITICHE DA ADOTTARE

5.3.1 - Sviluppare una rete ospedaliera integrata a misura di Trentino

Performance

1. Polo Ospedaliero ed Universitario del Trentino

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Progettazione e costruzione del Polo Ospedaliero ed Universitario del Trentino	redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE) in corso	- completamento, redazione e approvazione del Progetto di fattibilità tecnica ed economica dell'Opera; - completamento dell'acquisizione delle aree necessarie alla realizzazione dell'intervento mediante trattative con privati e comune di Trento; - affidamento mediante Appalto integrato della progettazione esecutiva e dei lavori; - completamento progettazione esecutiva	avvio dei lavori	avanzamento dei lavori di costruzione secondo cronoprogramma	Commissario straordinario Polo ospedaliero Trento, Umst Patrimonio e trasporti, Dipartimento Infrastrutture e trasporti

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Iter realizzazione Opera pubblica	B	ALTO	MEDIO	Commissario straordinario Polo ospedaliero Trento

5.3.2 - Nuovo Ospedale delle Valli dell'Avisio

Performance

1. Localizzazione di massima da parte della Giunta provinciale del nuovo Ospedale delle Valli dell'Avisio

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Approvazione della delibera di localizzazione di massima dell'ospedale delle Valli dell'Avisio e trasmissione alla comunità territoriale della Val di Fiemme per la localizzazione definitiva (percentuale di realizzazione)	0	100			Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

5.4 - Sostenere la rete dei servizi sociali territoriali e garantire la piena inclusione dei soggetti più vulnerabili e fragili, promuovendo modelli assistenziali innovativi e valorizzando l'integrazione socio-sanitaria, le reti di solidarietà e le sinergie con il Terzo settore



LE POLITICHE DA ADOTTARE

5.4.1 - Migliorare l'accesso e la qualità dei servizi per le persone anziane e non autosufficienti

Performance

1. Innovazione delle modalità di intervento a sostegno della domiciliarità delle persone anziane

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Sperimentazione nuove modalità di intervento a sostegno della domiciliarità degli anziani e dei loro familiari	approvate le Linee di indirizzo per un sistema a sostegno della domiciliarità delle persone anziane e dei loro familiari	avvio sperimentazione nelle Comunità Alto Garda e Ledro e Giudicarie	estensione della sperimentazione sul territorio provinciale	raccolta analisi dati relativi alla sperimentazione condotta	Dipartimento Salute e politiche sociali

2. Attivazione residenzialità sociosanitaria per anziani a bassa soglia

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Individuazione delle strutture in cui avviare il servizio di RSA a bassa soglia (numero strutture per anno)	approvato il modello di nucleo RSA a minor fabbisogno assistenziale, rimandando a un successivo provvedimento l'individuazione delle RSA interessate alla sperimentazione	almeno 7 RSA	almeno 10 RSA	almeno 10 RSA	Dipartimento Salute e politiche sociali

Attivazione posti letto (numero posti per anno)		almeno 50 posti	almeno 70 posti	almeno 100 posti	Dipartimento Salute e politiche sociali
Monitoraggio dei servizi di RSA a bassa soglia avviati (risposta dei gestori e degli utenti)		avvio monitoraggio	produzione report	valutazioni conclusive	Dipartimento Salute e politiche sociali

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Gestione del Registro delle assistenti familiari	C	BASSO	BASSO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio Politiche Sociali)
Nomina del Comitato per la programmazione sociale e del Nucleo di Valutazione	H	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio Politiche Sociali)

5.4.2 - Qualificare servizi ed interventi, anche valorizzando il volontariato ed i professionisti, in una prospettiva di sostenibilità dei modelli organizzativi

Performance

1. Valorizzazione del volontariato

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attuazione interventi previsti dalla legge provinciale sul volontariato n. 9 del 2025	approvata la legge provinciale sul volontariato, l.p. 9 dicembre 2025 n. 9	adozione provvedimenti attuativi	completamento adozione provvedimenti attuativi	messa a regime previsioni normative	Dipartimento Salute e politiche sociali

2. Valutazione di sistemi di compartecipazione alla spesa in RSA in base alla capacità reddituale/patrimoniale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Analisi contesti regionali (percentuale di realizzazione dell'attività nell'anno)		100			Dipartimento Salute e politiche sociali
Individuazione primo gruppo di lavoro con l'adesione del coordinamento delle autonomie locali (percentuale di realizzazione dell'attività nell'anno)		50	50		Dipartimento Salute e politiche sociali

Ipotesi modello e analisi sostenibilità e impatto economico (percentuale di realizzazione dell'attività nell'anno)				100	Dipartimento Salute e politiche sociali
--	--	--	--	-----	---

3. Sostenibilità e Long Term Care

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Approfondimento per una proposta in materia di rischio per la non autosufficienza a livello provinciale	partecipazione al tavolo di lavoro promosso dalla Provincia autonoma di Bolzano	valutazione del gruppo di lavoro coordinato dalla Provincia autonoma di Bolzano sulla base delle proposte avanzate da Pens Plan e analisi dei benefici attivi in Provincia autonoma di Trento	valutazione circa il modello adottabile in Provincia autonoma di Trento	eventuale implementazione della proposta valutata più pertinente in Provincia autonoma di Trento	Dipartimento Salute e politiche sociali

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Contributi agli enti del volontariato per attività di interesse generale	D	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio Politiche Sociali)
Contributi per acquisto attrezzature	D	BASSO	BASSO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio Politiche Sociali)
Contributi a sostegno di attività private di promozione sociale	D	BASSO	BASSO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio Politiche Sociali)
Rimborso oneri assicurativi dei volontari a enti del terzo settore	D	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio Politiche Sociali)

5.4.3 - Implementare il benessere e l'inclusione delle persone vulnerabili e delle persone con disabilità

Performance

1. Implementazione nel territorio provinciale della normativa statale in materia di disabilità

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Adeguamento dei tempi di valutazione di base della disabilità a quelli previsti dalla normativa nazionale (patologie interessate)	introdotto l'articolo 20 della l.p. n. 5 del 1 agosto 2025 per consentire, nel territorio provinciale, la sperimentazione della normativa statale in materia di disabilità	patologie oggetto della sperimentazione prevista dal Decreto Leg.vo 62/2024 (numero 7)	estensione a tutte le patologie	mantenimento	Dipartimento Salute e politiche sociali
Riorganizzazione dell'unità di valutazione multidimensionale per l'elaborazione del Progetto di Vita per le persone con disabilità	- introdotto l'articolo 20 della l.p. n. 5 del 1 agosto 2025 per consentire, nel territorio provinciale, la sperimentazione della normativa statale in materia di disabilità; - approvate le Linee di indirizzo per le Comunità di Valle e le Direttive all'Azienda provinciale per i servizi sanitari finalizzate all'elaborazione del progetto di vita delle persone con disabilità	coordinamento processo attraverso cabina di regia provinciale ed accompagnamento alla definizione dei macroambiti territoriali	adattamenti per messa a regime	messa a regime	Dipartimento Salute e politiche sociali

2. Potenziamento degli interventi a favore delle persone in condizione di vulnerabilità

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Reinserimento sociale e lavorativo delle persone sottoposte a provvedimenti limitativi della libertà personale attraverso il Progetto pizzeria	- sottoscritto accordo per la realizzazione del Distretto dell'Economia Solidale (DES); - individuato soggetto gestore; - avviati due progetti di formazione/integrazione e delle persone	avvio prima fase gestione dell'attività con il coinvolgimento di 6/8 persone	messa a regime attività con il coinvolgimento di 6/8 persone	verifica esiti dei primi due anni di attività di pizzeria; valutazione sostenibilità	Dipartimento Salute e politiche sociali

3. Innovazione e adeguamento ai nuovi bisogni della filiera dei servizio socio sanitari

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attivazione posti per persone che hanno concluso il percorso in comunità terapeutica inserite in un servizio di accoglienza per facilitarne l'inserimento lavorativo e sociale	approvate le direttive per la programmazione dell'offerta dei servizi nell'area delle dipendenze prevedendo l'ampliamento dell'offerta con un alloggio dedicato al re-inserimento	adozione avviso per accreditamento di 6 posti letto destinati al reinserimento sociale	attivazione dell'offerta abitativa con almeno 4 posti	ampliamento dell'offerta abitativa con ulteriori 2 posti	Dipartimento Salute e politiche sociali
Messa a regime dei metodi innovativi per il trattamento delle dipendenze da gioco, cocaina ed alcool in struttura residenziale dedicata	approvate le azioni per la prevenzione e il contrasto del Gioco d'Azzardo Patologico	sperimentazione presa in carico articolata su 2 cicli anno di 4 incontri	progressiva messa a regime, tenuto conto degli esiti della sperimentazione 2026, anche con il coinvolgimento dei servizi sociali territoriali	sistema a regime	Dipartimento Salute e politiche sociali

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Gestione bandi contributo per la realizzazione di interventi socio-assistenziali	D	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio Politiche Sociali)
Avvisi di progettazione europea	L	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio Politiche Sociali)
Autorizzazione all'esercizio dell'attività sanitaria e/o sociosanitaria	C	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio Politiche Sociali)
Rilascio accreditamento istituzionale	C	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio Politiche Sociali)

AREA STRATEGICA 6 - Per una scuola inclusiva professionalizzante plurilingue e di cittadinanza

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

6.1 - Favorire la crescita di scuole sempre più collegate con la comunità di riferimento e, in particolare, con il tessuto economico e produttivo



LE POLITICHE DA ADOTTARE

6.1.1 - Innovare e migliorare l'offerta dei percorsi della filiera della formazione professionale e della formazione terziaria non accademica

Performance

1. Riforma del sistema dell'Istruzione e formazione professionale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Numero di percorsi 2+2 attivati nell'anno di riferimento	0	7	+4	+4	Dipartimento Istruzione e cultura

2. Costituzione Fondazione ITS Academy

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Progettazione e realizzazione della Riforma della formazione terziaria non accademica - ITS Academy		aggiornamento programmazione offerta formativa anno formativo 2026/2027	monitoraggio percorsi avviati	monitoraggio percorsi attivati	Dipartimento Istruzione e cultura

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Direttori	1			Dipartimento Istruzione e cultura
Personale della categoria D	1			Dipartimento Istruzione e cultura

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Assegnazione percorsi e relativo finanziamento annuale dei servizi formativi alle istituzioni formative paritarie (lp 5/2006 e DPP 1 ottobre 2008, n.42-149/Leg).	D	MEDIO	MEDIO	Servizio formazione professionale, formazione terziaria e funzioni di sistema
Determinazione del finanziamento ordinario spettante alle istituzioni di formazione professionale provinciali (lp 5/2006).	D	BASSO	BASSO	Servizio formazione professionale, formazione terziaria e funzioni di sistema

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

6.2 - Educazione alla cittadinanza digitale, al rispetto di sé e degli altri.



Trentino
più intelligente



Trentino
più sociale



Trentino
più connesso

LE POLITICHE DA ADOTTARE

6.2.1 - Promuovere il benessere digitale a scuola come ricerca di equilibrio tra la promozione degli strumenti digitali (tra cui anche AI) e la disconnessione

Performance

1. Aggiornamento Piano Provinciale Scuola Digitale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione di attività guidate da esperti sulla disconnessione e la prevenzione del cyberbullismo (numero di studenti coinvolti)	0 (2024)	300	300	300	Dipartimento Istruzione e cultura
Promozione di interventi di sensibilizzazione sull'uso problematico di internet, sui social media e sui nuovi trends (n. numero di studenti coinvolti)	0 (2024)	50	200	200	Dipartimento Istruzione e cultura
Iniziative formative sulle competenze di cittadinanza digitale, sul contrasto al cyberbullismo e sulle nuove dipendenze comportamentali (n. numero di componenti del personale scolastico coinvolti nell'anno di riferimento)	0 (2024)	200	200	200	Dipartimento Istruzione e cultura

2. Docente Facilitatore del Benessere Emotivo e Relazionale (Faber)

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Promozione del percorso di formazione specifica realizzato da IPRASE dedicato ai docenti FABER (numero di docenti che hanno completato il percorso)	0 (2024)	90	90	60	Dipartimento Istruzione e cultura

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Trasferimenti e rendicontazione dei finanziamenti verso ente strumentale IPRASE	F	BASSO	BASSO	Dipartimento Istruzione e cultura
Finanziamento di progettualità per il contrasto al bullismo	D	BASSO	BASSO	Dipartimento Istruzione e cultura

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

6.3 - Potenziare le competenze plurilinguistiche degli studenti di ogni ordine e grado di scuola, nella convinzione che la promozione e la tutela dell'identità culturale, economica e sociale del Trentino si sostengono, necessariamente, anche attraverso lo sviluppo di conoscenze e di capacità di dialogo a livello europeo e globale.



LE POLITICHE DA ADOTTARE

6.3.1 - Migliorare le competenze plurilinguistiche degli studenti delle scuole trentine (di ogni ordine e grado)

Performance

1. Linee guida per l'insegnamento - apprendimento delle lingue straniere

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Scuole PAT con accostamento linguistico (percentuale sul totale delle scuole PAT e relativo incremento)	64,25 (anno scolastico 2024/2025)	64,7	+5%	+5%	Dipartimento Istruzione e cultura
Scuole equiparate con accostamento (percentuale sul totale delle scuole equiparate e relativo incremento)	24,87 (anno scolastico 2024/2025)	34	+ 20%	+ 20%	Dipartimento Istruzione e cultura
Monte ore annuo assegnato al personale esterno Incaricato al Servizio di Accostamento linguistico (ISA) per lo svolgimento dell'attività di accostamento alle lingue nelle scuole dell'infanzia equiparate e provinciali	23.852 (2024)	18.145	16.660	15.885	Dipartimento Istruzione e cultura

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Affidamento servizi finalizzati alla realizzazione delle attività di competenza del Servizio (importo sopra soglia comunitaria)	B	MEDIO	MEDIO	Servizio attività educative per l'infanzia
Conferimento di incarichi per la formazione del personale insegnante/educativo, per l'insegnamento delle lingue straniere, per l'approfondimento e analisi dei programmi formativi, per la messa a disposizione di personale specializzato in specifici settori educativi	B	MEDIO	BASSO	Servizio attività educative per l'infanzia
Assegnazione ed erogazione risorse finanziarie per l'erogazione del servizio di scuola dell'infanzia	D	MEDIO	BASSO	Servizio attività educative per l'infanzia
Ammissione a progetti di mobilità in paesi europei finanziati dal programma comunitario Erasmus+ 2021-2027.	D	BASSO	BASSO	Servizio formazione professionale, formazione terziaria e funzioni di sistema
Assegnazione di benefici a carattere individuale tramite avviso finanziati nell'ambito del Programma fondo sociale europeo plus (FSE+).	L	BASSO	BASSO	Servizio formazione professionale, formazione terziaria e funzioni di sistema

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

6.4 - Realizzazione di un sistema integrato dei servizi di istruzione ed educazione rivolto alla fascia di popolazione da 0 a 6 anni



LE POLITICHE DA ADOTTARE

6.4.1 - Implementare e sviluppare i servizi Zerosei

Performance

1. Implementazione offerta servizi integrati zerosei

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Estensione dei contesti nei quali vengono attivate iniziative di servizi per l'infanzia "Zero-sei" (numero di contesti attivati nell'anno di riferimento)	7 (anno scolastico 2024/2025)	mantenimento	+2	+2	Dipartimento Istruzione e cultura
Predisposizione Linee Guida provinciali		attività di preparazione per l'approvazione delle Linee guida	prime azioni organizzative	predisposizione Linee Guida provinciali	Dipartimento Istruzione e cultura
Promozione di iniziative formative rivolte al personale coinvolto nei servizi "Zero-sei"		formazione congiunta per tutte le sperimentazioni in atto	analisi, verifica e implementazione dei percorsi formativi	definizione di un documento guida per formazione congiunta con condizioni attuative e partecipazione a regia provinciale	Dipartimento Istruzione e cultura
Numero di personale formato (insegnanti ed educatori)	0	155	170	195	Dipartimento Istruzione e cultura

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Affidamento servizi e forniture finalizzati alla realizzazione delle attività di competenza del Servizio (importo sotto soglia comunitaria)	B	MEDIO	MEDIO	Servizio attività educative per l'infanzia
Assegnazione ed erogazione risorse finanziarie per l'erogazione del servizio di scuola dell'infanzia	D	MEDIO	BASSO	Servizio attività educative per l'infanzia

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

6.5 - Valorizzazione degli edifici scolastici in un'ottica di maggiore funzionalità, vivibilità e sostenibilità energetica



LE POLITICHE DA ADOTTARE

6.5.1 - Riqualificare gli edifici scolastici, al fine di renderli più sicuri, sostenibili, accoglienti e funzionali alle più innovative concezioni della didattica

Performance

1. Prosecuzione interventi edilizia scolastica comunale e asili nido

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Volume di risorse annuali per l'edilizia scolastica comunale (milioni/euro - entro settembre 2026 predisposizione di criteri di attribuzione delle risorse)	pianificati circa 31 mln di euro	40	0	0	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente

2. Riqualificazione dell'edilizia scolastica

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Riqualificazione dell'edilizia scolastica: volto a migliorare qualità, efficienza e funzionalità delle strutture, garantendo sicurezza, riduzione dei consumi energetici e spazi adeguati a una didattica moderna e innovativa					
Istituto Vittoria	pubblicato il bando di gara d'appalto dei lavori	avvio lavori	lavori	lavori	Dipartimento Infrastrutture e trasporti

ITT Marconi	redazione progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE) in corso	appalto	lavori	lavori	Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Istituto Depero	procedura di gara d'appalto dei lavori in corso	lavori	lavori	lavori	Dipartimento Infrastrutture e trasporti
IFP Pertini	UF1: lotti 1-2-3 lavori conclusi. UF2: avvenuta stipula contrattuale - lavori in corso	lavori	lavori	lavori finiti	Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Compendio Via Perini	approvati il documento di fattibilità delle alternative progettuali (DOCFAP) e il documento di indirizzo della progettazione (DIP)	affido progettazione	progettazione	appalto	Dipartimento Infrastrutture e trasporti

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria C	1			Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Personale della categoria D	1			Dipartimento Infrastrutture e trasporti

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Iter realizzazione opera pubblica	B	ALTO	MEDIO	Servizio Opere Civili

AREA STRATEGICA 7 - Cultura come valore condiviso ed elemento di sviluppo per la crescita ed il benessere della comunità

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

7.1 - Accrescere la partecipazione e l'accessibilità ai beni ed alle attività culturali, anche come fattori di coesione comunitaria e di benessere



LE POLITICHE DA ADOTTARE

7.1.1 - Ampliare l'offerta culturale come leva per la crescita intersettoriale e il benessere sociale e come base per lo sviluppo economico

Performance

1. Ampliare l'offerta del Sistema Bibliotecario Trentino anche a fasce meno rappresentate

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Iniziative di avvicinamento alle biblioteche come luoghi polifunzionali e multidisciplinare con attenzione alla pluralità dei linguaggi e degli interessi, rivolte ad adolescenti per costruire una relazione diretta con la cultura ed i contesti culturali (numero di iniziative per anno)	0	1	1	1	Dipartimento Istruzione e cultura, Umst per i beni e le attività culturali
Sessioni formative rivolte ad operatori e volontari nell'ambito del progetto "Nati per leggere" (numero sessioni per anno)	1	2	2	2	Dipartimento Istruzione e cultura, Umst per i beni e le attività culturali
Incontri territoriali rivolti a genitori e figure di riferimento (numero incontri per anno)	22	20	20	20	Dipartimento Istruzione e cultura, Umst per i beni e le attività culturali

Analisi relativa all'utilizzo delle dotazioni strumentali e documentali rese disponibili nell'anno precedente (numero analisi per anno)	0	1	1 analisi aree di miglioramento sui dati 2026	1 analisi aree di miglioramento sui dati 2027	
Iniziative di formazione a bibliotecari e volontari per l'implementazione della produzione e la dotazione di documenti in formato accessibile (numero iniziative per anno)	0	1	1	1	Dipartimento Istruzione e cultura, Umst per i beni e le attività culturali
Integrazione del Catalogo Bibliografico Trentino e del Servizio bibliotecario nazionale con piattaforme web dedicate ai documenti in formato accessibile		avvio processo di integrazione	1 implementazione ed eventuale perfezionamento e monitoraggio primi risultati	1 implementazione ed eventuale perfezionamento	Dipartimento Istruzione e cultura, Umst per i beni e le attività culturali

2. Benessere culturale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Progetto "Welfare culturale" come strumento di benessere individuale e collettivo	svolgimento di incontri preliminari tra le Strutture provinciali coinvolte per la definizione del progetto	presentazione del documento progettuale agli Assessorati competenti	attuazione degli obiettivi del progetto		Dipartimento Istruzione e cultura, Umst per i beni e le attività culturali
Nuovo piano tariffario da applicare ai musei della Soprintendenza nell'ottica di incrementare l'accessibilità e l'inclusività sociale		predisposizione della proposta	attuazione del piano	monitoraggio dei risultati ottenuti	Dipartimento Istruzione e cultura, Umst per i beni e le attività culturali

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria C	1			Dipartimento Istruzione e cultura

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Conferimento incarichi per prestazione servizi e fornitura di beni	B	MEDIO	MEDIO	Servizio attività e produzione culturale
Concessione (e relativa decadenza) di contributi per realizzazione iniziative culturali (riferimento normativo l.p. n. 15/2007, l.p. n. 9/2002) realizzazione	D	MEDIO	MEDIO	Servizio attività e produzione culturale

PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE

Agevolazioni fiscali in materia di promozione di attività culturali del Trentino, di valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio trentino (riferimento normativo l.p. n.17/2015)	D	MEDIO	MEDIO	Servizio attività e produzione culturale
Formazione "su misura" gestita dalla società TSM (trentino School of Management) di Trento (riferimento normativo l.p. n. 7/1997, l.p. n. 3/2006).	F	BASSO	BASSO	Servizio attività e produzione culturale

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

7.2 - Tutelare e mettere in sicurezza il patrimonio culturale trentino, per tramandarlo alle future generazioni



LE POLITICHE DA ADOTTARE

7.2.1 - Favorire la messa in sicurezza del patrimonio culturale anche in relazione ai rischi climatico-ambientali coinvolgendo stakeholder sul territorio

Performance

1. Riorganizzazione del Sistema informativo culturale e valutazione delle politiche culturali (SIC)

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Numero di incontri organizzati sul territorio con gli stakeholders all'anno	2 (2024)	2	2		Dipartimento Istruzione e cultura, Umst per i beni e le attività culturali
Realizzazione del SIC (Sistema informativo culturale e valutazione delle politiche culturali)		stesura del piano di sviluppo strategico e creazione del set-up degli strumenti di monitoraggio dei dati	potenziamento della piattaforma di data collection con la trasformazione dei dati e delle informazioni in report	creazione rete interregionale di Osservatori della cultura	Dipartimento Istruzione e cultura, Umst per i beni e le attività culturali
Realizzazione della collana "Quaderni di accountability" su specifiche pratiche culturali	1 pubblicazione del quaderno "le Residenze artistiche"	1 pubblicazione del quaderno "la tutela del Patrimonio culturale provinciale"	1 pubblicazione del quaderno "il sostegno ai progetti di rilevanza culturale"	1 pubblicazione del quaderno "i Musei provinciali"	Dipartimento Istruzione e cultura, Umst per i beni e le attività culturali

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria C	3			Dipartimento Istruzione e cultura
Personale della categoria D	5			Dipartimento Istruzione e cultura

Capitale umano - Formazione

Piano formazione 2026	Formazione su misura	Struttura
	Legislazione dei beni culturali per il personale provinciale, comunale e per le categorie professionali e socio-economiche	

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Contributi per lavori su beni culturali da parte di privati, enti senza scopo di lucro, enti pubblici non territoriali	D	MEDIO	MEDIO	Umst per i beni e le attività culturali
Incarichi di consulenza , studio, ricerca per attività funzionali alla struttura CAPO I BIS	H	MEDIO	MEDIO	Umst per i beni e le attività culturali
Realizzazione di opere di prevenzione, restauro, manutenzione di beni culturali e scavi archeologici	B	MEDIO	MEDIO	Umst per i beni e le attività culturali
Acquisto di beni e servizi per il funzionamento della Struttura e per attività di educazione al patrimonio	B	MEDIO	MEDIO	Umst per i beni e le attività culturali

AREA STRATEGICA 8 - Sport, fonte di benessere fisico e sociale nonché volano di crescita economica

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

8.1 - Una popolazione attiva a tutte le età: lo sport quale fattore di benessere, sviluppo e coesione sociale



LE POLITICHE DA ADOTTARE

8.1.1 - Sviluppare la pratica sportiva tra la cittadinanza, anche potenziando il ruolo dell'associazionismo sportivo e coinvolgendo il mondo della scuola

Performance

1. Revisione dei criteri della legge provinciale sullo sport (l.p. n. 4/2016)

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Revisione dei criteri della legge provinciale sullo sport (l.p. n. 4/2016)		predisposizione dei nuovi criteri	applicazione dei nuovi criteri	verifica della prima applicazione dei criteri	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

2. Sviluppo di infrastrutture sportive aventi valenza provinciale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attività propedeutiche alla realizzazione degli interventi di Infrastrutturazione zona sud area S. Vincenzo destinata ad impianti sportivi (percentuale di realizzazione)	0	20	40	40	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Attività propedeutiche alla realizzazione del nuovo palazzetto di basket e di pallavolo (percentuale di realizzazione)	0		30	70	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria C	1			Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Personale della categoria D			1	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

Capitale umano - Formazione

Formazione su misura	Struttura
Corso per approfondire gli obblighi in materia di aiuti di stato per i contributi in ambito sportivo	Servizio turismo e sport

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Interventi finanziari per la pratica e lo sviluppo dell'attività sportiva e motoria	D	MEDIO	MEDIO	Servizio Turismo e sport

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

8.2 - Trentino terra di eventi sportivi con ricadute turistiche e di sviluppo territoriale



LE POLITICHE DA ADOTTARE

8.2.1 - Valorizzare l'immagine del Trentino come terra votata allo sport attraverso le Olimpiadi e Paralimpiadi Milano Cortina 2026 e altri grandi eventi sportivi, nell'ottica di sviluppare le sinergie tra sport, ambiente e turismo

Performance

1. Olimpiadi e Paralimpiadi "Milano Cortina 2026"

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attività di monitoraggio dell'avanzamento delle opere previste nel Piano complessivo delle opere olimpiche, comprese le opere complementari (percentuale di realizzazione)	0	50	40	10	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Impostazione di un nuovo modello di gestione, manutenzione e valorizzazione degli impianti sportivi di rilevanza provinciale in termini di eredità (attività realizzate)		analisi dello stato di fatto e degli scenari di governance delle opere post-evento	eventuale impostazione di un nuovo modello		Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Attività amministrativa/operativa nell'ambito degli interventi di protezione civile, finalizzati allo svolgimento in condizioni di sicurezza dell'evento e a ridurre al minimo i disagi alla popolazione causati dall'organizzazione dell'evento olimpico e paralimpico, nonché interventi successivi volti al ripristino delle normali condizioni (percentuale di realizzazione)	40	60			Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

2. Giochi Olimpici Giovanili invernali 2028

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Supporto al Comitato Organizzatore		partecipazione agli organi e determinazione modalità di finanziamento del comitato e sviluppo attività sul territorio	partecipazione agli organi, finanziamento e sviluppo attività sul territorio	coordinamento nelle varie fasi dello svolgimento dell'evento	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

3. Mondiali di Ciclismo 2031

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attività propedeutiche all'organizzazione dell'evento		- costituzione Comitato organizzatore e determinazione modalità di finanziamento; - coinvolgimento dei soggetti pubblici e privati	- partecipazione al Comitato e relativo finanziamento - coinvolgimento dei soggetti pubblici e privati	- partecipazione al Comitato e relativo finanziamento - coinvolgimento dei soggetti pubblici e privati	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Sviluppo delle infrastrutture		verifica dello stato di fatto delle opere presenti e monitoraggio lavori su velodromo Spresiano	pianificazione opere necessarie all'evento	primo sviluppo opere	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria C	1			Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

AREA STRATEGICA 9 - Ricerca, innovazione e crescita sostenibile in tutti i settori economici

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

9.1 - Un sistema della ricerca all'avanguardia e che dialoga col territorio



LE POLITICHE DA ADOTTARE

9.1.1 - Promuovere l'eccellenza del sistema provinciale della ricerca, anche accademica, e dell'innovazione

Performance

1. Sostegno all'eccellenza del sistema trentino di ricerca e innovazione attraverso il Programma Pluriennale della Ricerca

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Individuazione di indicatori di performance (KPI) per il monitoraggio delle Fondazioni di ricerca e del sistema della ricerca in generale	gli accordi di programma con gli organismi di ricerca e diffusione della conoscenza prevedono l'individuazione di parametri quantitativi e qualitativi (indicatori chiave di performance - KPI)	individuazione KPI	implementazione sperimentale KPI	implementazione e monitoraggio KPI	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Premio ricerca	ultima edizione svolta nel 2024 (cadenza biennale)	bando e assegnazione Premio ricerca 2026		bando e assegnazione Premio ricerca 2028	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Festival dell'innovazione	realizzata edizione 2025 del Festival dell'innovazione	realizzazione Festival dell'innovazione 2026	realizzazione Festival dell'innovazione 2027	realizzazione Festival dell'innovazione 2028	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

2. Supporto allo sviluppo di Infrastrutture di Ricerca coerenti con l'area S3 "Salute, alimentazione e stili di vita"

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Finanziamento tramite Avviso FESR della realizzazione di nuove infrastrutture di ricerca coerenti con l'area S3 "Salute, alimentazione e stili di vita", anche per il supporto alla nascita del Polo Scienze per la vita	con i precedenti Avvisi FESR n. 2/2023 e 3/2024 sono stati assegnati rispettivamente 19 milioni nel 2024 per il potenziamento delle infrastrutture di ricerca esistenti e 11,4 milioni nel 2025 per nuove infrastrutture di ricerca in ambito biomedicale	- pubblicazione dell'Avviso; - approvazione della graduatoria; - concessione dei finanziamenti; - avvio dei progetti di realizzazione delle infrastrutture da parte degli enti di ricerca	realizzazione delle nuove infrastrutture di ricerca	completamento della realizzazione delle nuove infrastrutture di ricerca, fatte salve eventuali proroghe	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

3. Promozione della ricerca sanitaria finalizzata

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Presentazione nuove proposte progettuali a livello provinciale, nazionale ed europeo (numero per anno)	5 (progetti attivi)	3	3	3	Dipartimento Salute e politiche sociali

4. Sviluppo di Poli scientifico - tecnologici

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione del Tess Lab	i lavori edili del Tess Lab sono completati e le opere sono state consegnate provvisoriamente, nelle more delle attività di collaudo, a FBK per installare i macchinari e le attrezzature che saranno in seguito collaudate	ultimazione presso Progetto Manifattura	operatività		Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Realizzazione del Polo Idrogeno	completato il Progetto di Fattibilità Tecnico-Economica (PFTE) della fase 1 con le autorizzazioni del Comune di Rovereto e della Provincia	- avvio gara per realizzazione opere fase 1; - progettazione esecutiva fase 2; - avvio gara lavori fase 2	- completamento opere fase 1; - Avvio lavori fase 2; - avvio operatività	operatività	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

Realizzazione del Polo Scienze della Vita	completato il Documento di fattibilità delle alternative progettuali (DOCFAP) ed il Documento di indirizzo alla progettazione (DIP)	- progetto di fattibilità tecnico economica (PFTE) - gara per la progettazione esecutiva e i lavori	gara per realizzazione lavori e avvio del cantiere	- esecuzione e conclusione dei lavori e - avvio operatività	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
---	---	--	--	--	---

Capitale umano - Formazione

Piano formazione 2026	Formazione su misura	Struttura
GE.2607 - Dalla strategia al monitoraggio delle politiche pubbliche		D323
IAPA.2604 - L'ABC del prompting		D323

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Assegnazione premi e riconoscimenti per attività di ricerca e innovazione	D	BASSO	BASSO	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Gestione delle attività di valutazione del Comitato per la ricerca e l'innovazione	N	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Gestione degli Avvisi per il sostegno a progetti di ricerca e infrastrutture di ricerca nell'ambito del Programma Operativo FESR	D/L	BASSO	BASSO	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Promozione/realizzazione/coordinamento di interventi e progetti provinciali, nazionali ed europei di ricerca e innovazione in ambito sanitario e sociale	D	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Salute e politiche sociali (Servizio politiche sanitarie e per la non autosufficienza)

9.1.2 - Sostenere gli investimenti privati in ricerca e la nascita di startup innovative

Performance

1. Sostegno alla nascita di nuove infrastrutture private di prova e sperimentazione sul territorio trentino

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attuazione dell'Avviso FESR per la nascita di nuove infrastrutture private di sperimentazione	elaborato l'Avviso	- pubblicazione dell'Avviso; - avvio gestione domande e concessione contributi; - avvio verifiche ed erogazione dei contributi	- prosieguo gestione domande e concessione contributi; - prosieguo verifiche ed erogazione dei contributi	completamento attività di verifica ed erogazione dei contributi	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

2. Creazione di momenti di confronto tra ricerca e impresa nell'ambito delle aree S3

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione di iniziative ricerca-imprese nell'ambito della S3 2021-2027	- un tavolo tematico su "Sostenibilità e innovazione: l'economia circolare come motore di valore"; - un workshop "Microbiota umano: la nostra simbiosi con i micro-organismi" - un tavolo "Finanziare l'innovazione tecnologica"; - un workshop al MUSE sul "Il clima che cambia: tecnologie, sfide e opportunità"	2	2		Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

3. Sviluppo dell'ecosistema startup trentino: formazione, incubazione, investimenti e networking per l'innovazione 2026-2028

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione dei programmi Academy, TSV, Go To Market, TSPACE	finalizzazione dei programmi attivi e analisi dei risultati	ridefinizione degli strumenti	attuazione dei programmi	valutazione dell'impatto dei programmi	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Attrazione di investimenti sul territorio	realizzazione di servizi dedicati alle imprese locali, in particolare nel campo delle risorse umane, quali Trentino for talent e Welcome pack	primi contatti con nuovi investitori	ampliamento del bacino investitori	consolidamento del bacino di investitori	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Partecipazione - in ottica di creazione e rafforzamento - a reti locali, nazionali e internazionali	confermata l'adesione all'Accordo per l'internazionalizzazione del "Sistema Nord Est"	avvio di nuove reti	consolidamento delle affiliazioni locali, nazionali e internazionali		Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Concessione di contributi determinati ed erogati dalla società Trentino Sviluppo S.p.A.	D	BASSO	BASSO	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

9.2 - Mantenere un sistema universitario di qualità investendo nei servizi per gli studenti e la comunità accademica



LE POLITICHE DA ADOTTARE

9.2.1 - Rafforzare il sostegno all'Università degli Studi di Trento, anche promuovendo la valorizzazione del corpo docente e la qualità della didattica

Performance

1. Definizione dell'Atto di indirizzo 2026 - 2028

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Approvazione e implementazione dell'Atto di indirizzo 2026-2028	a decorrere dall'anno 2025, ultimo anno di efficacia del precedente Atto di indirizzo, è stata ridefinita la quota base destinata al finanziamento del funzionamento ordinario, portandola da 119 a 131,4 milioni di euro, in forza del maggior trasferimento statale per la copertura degli oneri inerenti la delega	approvazione dell'Atto di indirizzo	implementazione delle azioni strategiche e consolidamento dei rapporti territoriali e della collaborazione con la ricerca	piena attuazione dell'Atto	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Provvedimenti amministrativi per finanziamenti all'Opera universitaria	F	BASSO	BASSO	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Indirizzi generali ad Opera universitaria per il diritto allo studio e direttive per interventi specifici a sostegno del successo formativo universitario	N	BASSO	BASSO	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

9.2.2 - Rafforzare le iniziative per il diritto allo studio sia in termini di benefici finanziari che come disponibilità di posti alloggio

Performance

1. Borse di studio per discendenti di emigrati trentini

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Svolgimento attività promozionale dell'intervento		produzione materiale promozionale da veicolare online; incontri on line con stakeholders all'estero per promozione bando; campagna di email marketing			Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale
Assegnazione borse di studio (per anno)	3	5			Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

2. Realizzazione studentati San Bartolomeo - Blocco G e Rovereto

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione degli studentati di Trento e Rovereto	messa a disposizione di Opera Universitaria delle risorse provinciali a cofinanziamento degli interventi	accompagnamento per l'avvio lavori preliminari e progettazione	accompagnamento nelle fasi di avanzamento dei lavori a Trento e di avvio lavori a Rovereto	accompagnamento nella fase di completamento lavori blocco G a Trento e avanzamento lavori a Rovereto	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

3. Aggiornamento degli interventi economici in materia di diritto allo studio

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Sostegno al sistema di borse di studio per studenti meritevoli e studenti con gravissime disabilità	- approvati gli indirizzi generali a Opera universitaria riferiti alle borse di studio per l'anno accademico 2025 - 2026, tenuto conto delle risorse PNRR - approvate le direttive a Opera universitaria per il sostegno degli studenti con gravissime disabilità, a decorrere dall'anno accademico 2025 - 2026	analisi della sostenibilità finanziaria del sistema degli interventi e adozione degli indirizzi generali	adozione degli indirizzi generali	proseguo dell'applicazione ed eventuale revisione	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Assegnazione di borse di studio a emigrati trentini all'estero e discendenti	D	BASSO	BASSO	Servizio coesione territoriale, politiche abitative valorizzazione del capitale sociale trentino all'estero

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

9.3 - Crescita sostenibile delle imprese e del tessuto produttivo



LE POLITICHE DA ADOTTARE

9.3.1 - Sostenere lo sviluppo del sistema economico produttivo promuovendo l'innovazione mirata alla crescita della produttività in chiave sostenibile rafforzando l'incidenza del settore industriale avanzato

Performance

1. Posizionamento del Trentino come primo territorio italiano per la sostenibilità ESG

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione del "Progetto di Framework ESG di Territorio" per l'ottenimento del rating PaT	- sottoscritto l'Accordo di adesione al Progetto di Framework ESG di territorio e la relativa Carta dei Valori della Sostenibilità del Trentino tra la Provincia ed altri Partner del territorio - avvio collaborazione con agenzia di consulenza per redazione studio di fattibilità per ottenimento rating ESG - avvio collaborazione con Università degli studi di Trento progetto di ricerca tematiche ESG	- pianificazione e realizzazione delle interviste agli stakeholder rilevanti (9) - attività di scouting di mercato per individuare agenzia di rating (5) - presentazione dello studio di fattibilità (1) - avvio attività di ricerca scientifica e presentazione del report intermedio (2)	- prosecuzione delle attività volte all'ottenimento del rating ESG - prosecuzione attività di ricerca e presentazione report intermedio (3)	- consolidamento delle attività volte all'ottenimento del rating ES - conclusione delle attività di ricerca e presentazione report finale (1)	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale, Umst Resilienza abitativa, sostenibilità e coesione territoriale, Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente

Promozione della cultura della sostenibilità	avvio della community dei manager della sostenibilità delle imprese trentine (50 membri, 10 incontri)	- partecipazione alle attività della community dei manager della sostenibilità delle imprese trentine (60 membri. 10 appuntamenti); - avvio corsi di formazione (5 corsi) per dipendenti PAT e esterni; - attivazione tavolo interdipartimentale di monitoraggio SproSS/ESG	- prosecuzione delle attività della community dei manager della sostenibilità delle imprese trentine; - prosecuzione dei corsi di formazione rivolti al personale PAT ed esterni; - prosecuzione attività di monitoraggio SproSS/ESG del tavolo interdipartimentale	- prosecuzione delle attività della community dei manager della sostenibilità delle imprese trentine; - prosecuzione dei corsi di formazione rivolti al personale PAT ed esterni; - prosecuzione attività di monitoraggio SproSS/ESG del tavolo interdipartimentale	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale, Umst Resilienza abitativa, sostenibilità e coesione territoriale, Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Definizione modello di valutazione (framework ESG) per le imprese	definizione e predisposizione del modello di valutazione ESG per le imprese	presentazione del modello di valutazione per le imprese agli uffici competenti	predisposizione della piattaforma digitale	messa a regime del modello di valutazione	Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale, Umst Resilienza abitativa, sostenibilità e coesione territoriale, Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente

2. Sostegno alla patrimonializzazione delle società cooperative

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Apertura bandi del Fondo partecipativo (numero bandi nell'anno di riferimento)	il Fondo è gestito da Promocoop Trentina SpA, soggetto individuato tramite gara europea a procedura aperta; i rapporti tra il soggetto gestore e la Provincia autonoma di Trento sono definiti nel contratto di appalto n. racc. 47687 del 18 giugno 2024 e nel primo atto aggiuntivo al medesimo n. racc. 47734 del 13 agosto 2024. In data 9 ottobre 2024 è stata avviata l'esecuzione di questo contratto.	1	1	1	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione

3. Misure di agevolazione alle imprese

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Approvazione di nuove misure agevolative (numero di misure approvate)	al 31 dicembre 2025 risultano approvate le disposizioni di carattere generale e comune a tutti gli interventi e numerose disposizioni specifiche per i singoli interventi previsti dalla l.p. n. 6/2023	6	1	1	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Revisione degli obblighi di mantenimento dei beni agevolati per gli impianti a fune e le piste da sci - l.p. n. 35/88 (Attuato in via legislativa nell'ambito della Legge collegata alla manovra di bilancio provinciale 2026)	la legge collegata 2026 è intervenuta modificando la disciplina degli obblighi di mantenimento dei beni agevolati per gli impianti a fune e le piste da sci				Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

4. Analisi delle materie prime critiche e rilancio strategico del distretto minerario provinciale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Studi e azioni per il rilancio strategico del settore minerario	con la legge collegata 2026 sono state introdotte importanti modifiche alla legge provinciale sulle cave volte a sostenere la riqualificazione del settore estrattivo; in corso di realizzazione uno studio della distribuzione e consistenza di risorse ascrivibili fra le Materie Prime Critiche nell'ambito della Provincia autonoma di Trento	- conclusione dello studio sulle materie prime critiche (MPC); - avvio dell'analisi dei fabbisogni estrattivi provinciali di inerti; - definizione della proposta di semplificazione della legge cave; - definizione della proposta di strumenti operativi a supporto di Comuni e Asuc; - attivazione di un gruppo di lavoro per innovazione e sostenibilità del settore estrattivo	- conclusione dell'analisi dei fabbisogni estrattivi provinciali di inerti; - definizione di proposte per innovazione e sostenibilità del settore estrattivo		Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

5. Valorizzazione della sinergia tra Provincia autonoma di Trento e CCIATA

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attuazione della programmazione annuale in linea con le strategie innovative 2025-2028	approvato l' Accordo di programma tra la Provincia autonoma di Trento e la Camera di Commercio, Industria, Artigianato, Turismo e Agricoltura (CCIATA) di Trento per la XVII Legislatura e il Programma di attività per il 2026	- monitoraggio dell'attuazione del programma 2026; - rendicontazione dell' attività del 2025; - presidio della fase di programmazione dell'attività del 2027	prosiegua della programmazione	prosiegua della programmazione	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

6. Promozione dell'accesso al credito per la crescita e la transizione green delle imprese trentine

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attivazione delle misure Linea crescita e Linea Green	approvato lo schema di Protocollo d'intesa tra Provincia autonoma di Trento, Cassa del Trentino S.p.A., Banche e Confidi per promuovere la crescita e la transizione green delle imprese trentine ("Protocollo Sviluppo Trentino"), nonché l'Avviso per la concessione dei contributi	approvazione dei provvedimenti di concessione delle domande	operatività delle misure	operatività e Monitoraggio	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

7. Fondo Strategico

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Istituzione del Fondo Strategico TAA in Euregio+	gli interventi del Fondo Strategico TAA sul territorio provinciale, conclusi formalmente nel 2023, si sono attestati a 137,6 milioni di euro, generando un effetto leva che ha mobilitato risorse per circa 310 milioni di euro attraverso il sostegno alla crescita di 41 imprese locali attraverso finanziamenti diretti e oltre 200 microaziende grazie a convenzioni bancarie	- definizione regole operative; - coinvolgimento iniziale degli attori	- avvio operativo del Fondo; - attivazione dei primi investimenti; - consolidamento dei rapporti con attori istituzionali e privati	monitoraggio delle attività del Fondo e ulteriore sviluppo	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria C	1			Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Personale della categoria D	8 funzionari in forza	8 funzionari in forza + 3	8 funzionari in forza	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Predisposizione, gestione e finanziamento Accordo di programma con la CCIAA e Piani annuali di attività	F	MEDIO	MEDIO	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Trasferimenti al fondo partecipativo, al fondo immobiliare e al fondo rischi	D	ALTO	MEDIO	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
Controlli sulla gestione del fondo partecipativo	G	BASSO	BASSO	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione

9.3.2 - Promuovere l'attrattività del sistema economico trentino e il suo grado di internazionalizzazione

Performance

1. Promozione dell'internazionalizzazione delle imprese trentine attraverso formazione, missioni e progettualità settoriali

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Completamento e messa a regime dell'offerta formativa territoriale in collaborazione con il sistema territoriale	attuazione di alcuni percorsi di avvicinamento ai mercati esteri organizzati da Accademia d'impresa	progettazione di un percorso di formazione rivolto agli imprenditori con la collaborazione dell'Università di Trento	- erogazione del percorso di formazione con l'Università di Trento; - ideazione/consolidamento dell'offerta formativa in tema di internazionalizzazione; - costruzione di un calendario formativo (formazione su misura)	rivisitazione dell'offerta formativa in tema internazionalizzazione	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Programmazione e organizzazione missioni economiche o economico/istituzionali	realizzazione di un percorso per l'espansione delle imprese trentine sul mercato francese	1	1	1	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Progettazione e/o consolidamento di almeno un progetto settoriale all'anno	partito il progetto biennale dedicato al legno "Cultura, impresa e design del legno trentino"	prosecuzione e consolidamento del progetto settoriale dedicato al Legno (II ciclo)	- chiusura del secondo ciclo del progetto settoriale dedicato al Legno; - identificazione e progettazione del nuovo progetto settoriale	progettazione e partenza nuovo progetto settoriale	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

2. Sviluppo del fascicolo informatico d'impresa

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Progettazione e attuazione del fascicolo informatico d'impresa	L'Accordo di programma tra la Provincia autonoma di Trento e la Camera di Commercio, Industria, Artigianato, Turismo e Agricoltura (CCIATA) di Trento per la XVII Legislatura prevede la popolazione del fascicolo informatico d'impresa con elementi informativi sulle imprese utili alla definizione di profili di rischio e quindi di elementi predittivi di orientamento dell'attività di controllo a scopo deflattivo.	- progettazione; - definizione dei modelli tecnici; - policy operativa; - relazione finale			Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

3. Prosecuzione delle agevolazioni fiscali volte all'attrattività di imprese sul territorio

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Proroga per il triennio 2026-2028 della riduzione dell'aliquota ordinaria IRAP dell'1,22% (Attuato in via legislativa nell'ambito della Legge di stabilità provinciale 2026)	la legge di stabilità 2026 ha prorogato per il triennio 2026-2028 la riduzione dell'aliquota ordinaria IRAP dell'1,22%				Dipartimento Affari finanziari, Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Proroga per il triennio 2026-2028 delle agevolazioni IMIS (Attuato in via legislativa nell'ambito della Legge di stabilità provinciale 2026)	la legge di stabilità 2026 ha prorogato al triennio 2026-2028 le agevolazioni IMIS in vigore				Dipartimento Affari finanziari, Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro, Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria D	3 (in forza) + 1	4	4+ 1	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Personale della categoria C	3 (già in forza)	3 (già in forza)	3 (già in forza)	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Personale della categoria B	2 (già in forza)	2 (già in forza)	2 (già in forza)	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

9.3.3 - Valorizzare e promuovere l'artigianato ed il commercio

Performance

1. Nuovi percorsi formativi per il titolo di maestro artigiano/professionale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attivazione nuovi percorsi formativi per il titolo di maestro artigiano/professionale o di aggiornamento per i soggetti già in possesso del titolo (numero nuovi corsi attivati)	3	3	3	3	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

2. Migliorare il monitoraggio delle adesioni ai Consorzi che svolgono eventi per la valorizzazione e la promozione dei luoghi storici del commercio

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Rafforzamento della formalizzazione delle procedure di adesione ai Consorzi		mappatura e definizione congiunta con i Consorzi di un modello standard	test modello nuovo processo di adesione	valutazione dei risultati ottenuti	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Direttori	1			Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Dirigenti		1		Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Personale della categoria B	1			Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Personale della categoria C	1			Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Personale della categoria D		1		Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Processo 7: Conferimento dei titoli di maestro artigiano e professionale e iscrizione nel relativo elenco	C	BASSO	BASSO	Servizio artigianato e commercio
Processo 7: concessione di contributi ad enti e associazioni senza scopo di lucro per la realizzazione di iniziative di qualificazione e valorizzazione dell'artigianato.	D	BASSO	BASSO	Servizio artigianato e commercio
Processo 2: Concessione di aiuti per l'insediamento e la permanenza di attività commerciali in aree marginali o svantaggiate.	D	MEDIO	MEDIO	Servizio artigianato e commercio
Processo 3: concessione di aiuti per l'insediamento e la permanenza di attività commerciali in aree marginali o svantaggiate SIEG	D	MEDIO	MEDIO	Servizio artigianato e commercio
Processo 4: concessione di contributi per eventi ed iniziative di qualificazione e valorizzazione dei luoghi storici del commercio	D	MEDIO	MEDIO	Servizio artigianato e commercio
Processo 1. attribuzione marchi prodotto	C	MEDIO	MEDIO	Servizio artigianato e commercio

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

9.4 - Territorio trentino come destinazione turistica distintiva, equilibrata e duratura



LE POLITICHE DA ADOTTARE

9.4.1 - Consolidare un modello di sviluppo turistico bilanciato nel lungo periodo

Performance

1. Prosecuzione del percorso di certificazione GSTC (Global Sustainable Tourism Council)

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Ottenimento certificazione GSTC (Global Sustainable Tourism Council) per il territorio trentino (numero ambiti complessivi certificati)	7	9	12	12	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

2. Costante valorizzazione delle peculiarità dell'offerta turistica in ogni stagione

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Nuovi progetti e strumenti di analisi dei fenomeni di congestionamento di luoghi a forte attrazione turistica (numero nuovi progetti)	2	2	1	1	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Individuazione e implementazione dell'assetto gestionale del compendio termale di Levico e Vetriolo (attività realizzate)		indizione gara per affidamento servizi	avvio nuova gestione	monitoraggio nuova gestione	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Contributi a favore di iniziative e manifestazioni connesse alla valorizzazione turistica del territorio trentino	D	MEDIO	MEDIO	Servizio Turismo e sport
Contributi per la commercializzazione di prodotti turistici trentini e di progetti settoriali di commercializzazione.	D	BASSO	BASSO	Servizio Turismo e sport
Finanziamenti alle Aziende per il turismo	D	MEDIO	MEDIO	Servizio Turismo e sport
Amministrazione del Fondo per lo sviluppo dell'economia trentina - Sezione marketing	M	MEDIO	MEDIO	Servizio Turismo e sport
Formazione e supporto specialistico in materia di turismo e marketing territoriale, gestito dalla società TSM - Trentino School of Management	M	MEDIO	BASSO	Servizio Turismo e sport
Progetto "La forza della minoranza: rinascita di un borgo di matrice germanica a Sud delle Alpi" in ordine all'attuazione della Missione 1 Componente 3 Investimento 2.1. per l' "Attrattività dei Borghi" Linea A a finanziamento PNRR - linea di intervento n. 2 "Promozione territoriale" e supporto ad altre linee di azione	L	MEDIO	MEDIO	Servizio Turismo e sport

9.4.2 - Sviluppare un sistema infrastrutturale montano moderno e sostenibile, investendo nelle infrastrutture funiviarie, nella sicurezza delle aree sciabili e nella gestione efficiente delle risorse idriche ed energetiche

Performance

1. Sostituzione e ammodernamento degli impianti a fune della Provincia, delle piste da sci e delle opere accessorie

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Collaudi di impianti ammodernati (numero)	32	35	35	35	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Collaudi di impianti nuovi (numero)	5	3	3	3	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

Visite di sorveglianza finalizzate a garantire una verifica triennale su tutti gli impianti (numero)	75	75	75	75	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Numero nuovi bacini per anno	1	1	1	1	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Avvio della realizzazione in partenariato pubblico-privato (PPP) dell'impianto funiviario Moena-Valbona		stipula contratto con concessionario, approvazione progettazione dell'opera.	attuazione adempimenti amministrativi del RUP e liquidazione contributo SAL	verifica sulla gestione del servizio dell'impianto	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

2. Valorizzazione ed utilizzo responsabile delle strutture alpinistiche

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Prosecuzione aggiornamento della disciplina relativa alle reti dei percorsi di montagna e alle strutture alpine (percentuale di realizzazione)		40	50	10	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Finanziamento di investimenti orientati alla fruizione consapevole ed equilibrata delle risorse naturali, in particolare quelle idriche ed energetiche (numero interventi)	1	10	10	10	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria C		1		Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Personale della categoria D	1	2	1	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Vigilanza tecnica sugli impianti a fune	G	MEDIO	MEDIO	Servizio impianti a fune
Aiuti per investimenti fissi e per la promozione di misure di protezione ambientale, nonché per specifiche tipologie di iniziative (procedura automatica e valutativa)	D	MEDIO	MEDIO	Servizio Turismo e sport

9.4.3 - Incrementare l'efficienza e l'innovazione del sistema turistico trentino, con il supporto di attività di destination intelligence

Performance

1. Dati turistici come supporto alla conoscenza dei fenomeni e al processo decisionale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione di progetti e strumenti di analisi e monitoraggio a valenza provinciale (numero progetti e strumenti)	2	1	1	1	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

2. Trentino Guest Platform e fidelizzazione degli utenti

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Numero di Servizi/esperienze/POI (Point of Interest) proposti sulla Trentino Guest Platform	15.854	15.900	16.100	16.200	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Numero di e-mail inviate per rilevare la soddisfazione degli utenti	407.000	413.000	450.000	490.000	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria D	1			Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Finanziamenti alle Aziende per il turismo	D	MEDIO	MEDIO	Servizio Turismo e sport
Amministrazione del Fondo per lo sviluppo dell'economia trentina - Sezione marketing	M	MEDIO	MEDIO	Servizio Turismo e sport
Formazione e supporto specialistico in materia di turismo e marketing territoriale, gestito dalla società TSM - Trentino School of Management	M	MEDIO	BASSO	Servizio Turismo e sport

9.4.4 - Favorire la crescita della qualità delle strutture ricettive ed il miglioramento continuo delle competenze degli operatori per rendere il settore più attraente sia per i turisti sia per i lavoratori.

Performance

1. Proseguire il processo di rivisitazione dell'offerta turistica ricettiva alberghiera ed extra-alberghiera

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Elaborazione della proposta di riforma della ricettività turistica		predisposizione del disegno di legge	predisposizione della proposta di regolamento attuativo	processo di attuazione della riforma	Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
Processo di analisi e approfondimento sul tema degli alloggi per i lavoratori del comparto turistico negli alberghi dismessi, anche con il coinvolgimento delle altre strutture provinciali interessate, al fine di valutare un'eventuale regolamentazione all'interno della proposta di riforma della ricettività turistica (percentuale di realizzazione)		100			Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

2. Revisione della normativa in materia di guida turistica e individuazione degli strumenti di intervento concernenti le scuole di sci

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Modifica della normativa concernente le scuole di sci finalizzata ad un ampliamento della loro offerta turistica sul territorio		analisi del quadro normativo attuale	predisposizione della modifica normativa		Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria B	1			Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo

Personale della categoria D		1		Dipartimento Artigianato, commercio, promozione, sport e turismo
-----------------------------	--	---	--	--

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Verifica presupposti e requisiti minimi indicati dalla dichiarazione di autoclassifica del gestore dell'esercizio alberghiero, modifica o revoca della classificazione.	C	BASSO	BASSO	Servizio Turismo e sport/Unità di missione semplice per il supporto giuridico per l'adeguamento e l'armonizzazione della normativa provinciale
Verifica sussistenza parametri di classificazione, modifica o revoca della classificazione per strutture ricettive all'aperto, visto di corrispondenza per strutture ricettive all'aperto.	C	BASSO	BASSO	Servizio Turismo e sport/Unità di missione semplice per il supporto giuridico per l'adeguamento e l'armonizzazione della normativa provinciale
Riconoscimento e revoca delle scuole di sci e snowboard	C	BASSO	BASSO	Servizio Turismo e sport

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

9.5 - Sostenere le attività agricole e valorizzare le produzioni agroalimentari locali nonché il patrimonio forestale, anche quali fonti di reddito e presidio del territorio



LE POLITICHE DA ADOTTARE

9.5.1 - Sostenere l'agricoltura di montagna e, in particolare, la zootecnia, quale presidio del territorio e del paesaggio alpino

Performance

1. Tavolo zootecnia

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attuazione e monitoraggio del Protocollo d'intesa per l'analisi, la definizione e l'implementazione di azioni volte alla valorizzazione e allo sviluppo del settore zootecnico e lattiero caseario trentino	sottoscrizione Protocollo di Intesa	definizione Report di analisi e proposte, previsto dal Protocollo, da parte dei Tavoli di lavoro tematici	monitoraggio attuazione Report e valutazione attuazione misure proposte	monitoraggio attuazione Report e valutazione attuazione misure proposte	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente, Umst Agricoltura

2. Sostegno e promozione dell'agricoltura di montagna, dell'attività di alpeggio e degli investimenti per la zootecnia

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Numero domande per intervento SRB01 (indennità compensativa)	2627	2500	2500	2500	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente, Umst Agricoltura
Numero capi interessati dal premio alpeggio (premio annuo di cui all'art. 24 della l.p. n. 4/2003)	8026	8000	8000	8000	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente, Umst Agricoltura
Numero imprese che hanno ottenuto la certificazione Sistema qualità nazionale per il benessere animale (SQNBA)	280	300	300	300	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente, Umst Agricoltura

Capitale umano - Formazione

Piano formazione 2026	Formazione su misura	Struttura
GE.2609 - Atto amministrativo. Approfondimento: L'Intelligenza artificiale a supporto della redazione degli atti		UMSt Agricoltura e strutture incardinate
GE.2611 - Atto amministrativo SAP Provvedimenti		UMSt Agricoltura e strutture incardinate
GE.2615 - La valutazione delle domande di contributi pubblici agli investimenti		UMSt Agricoltura e strutture incardinate
CM.2602 Future thinking		UMSt Agricoltura e strutture incardinate

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Premi previsti per le misure SRA08, SRA14, SRA15, SRA29 e SRB01 nell'ambito del Fondo europeo agricolo di sviluppo rurale (FEASR)	D	ALTO	MEDIO	S151
Riconoscimento e controlli primi acquirenti latte e riconoscimento centri imballaggio uova	C	MEDIO	MEDIO	Servizio Agricoltura
Concessione ed erogazione dei contributi ai sensi del Programma di Sviluppo Rurale (PSP) di riferimento e relativi criteri di attuazione.	D	MEDIO	MEDIO	Servizio Agricoltura
Concessione ed erogazione dei contributi ai sensi delle leggi provinciali di riferimento e relativi criteri di attuazione.	D	MEDIO	MEDIO	Servizio Agricoltura
Concessione ed erogazione di contributi ai sensi della l.p. n. 4/2003 e della Lp. 9/2011 riguardanti diversi ambiti dell'agricoltura (alpeggio, alpicoltura, riordino fondiario, produzioni vegetali, zootecnia) per miglioramenti strutturali e delle condizioni di igiene/benessere degli animali, acquisto di attrezzature, contributi alle associazioni di categoria del settore, promozione, sostegno e sviluppo dei vari settori agricoli trentini, agevolazioni ed indennizzi per danni causati da calamità naturali.	D	MEDIO	MEDIO	Servizio Agricoltura
Controlli sulle operazioni di classificazione delle carcasse bovine e suine	G	MEDIO	MEDIO	Servizio Agricoltura
Rilascio autorizzazione/abilitazione per riproduzione bovini ed equini a operatori pratici, stazioni di monta e centri di fecondazione artificiale	G	MEDIO	MEDIO	Servizio Agricoltura
Concessione di contributi a sostegno delle spese dei premi assicurativi stipulati per la difesa delle produzioni agricole e degli animali dai danni da calamità naturali, avversità atmosferiche, epizootie e fitopatie.	D	MEDIO	MEDIO	Servizio Agricoltura

9.5.2. - Rafforzare la competitività del settore agricolo provinciale, valorizzando e promuovendo la qualità, la sostenibilità e la salubrità delle produzioni, favorendo i processi aziendali di ammodernamento e di innovazione e il ricambio generazionale, sostenendo gli strumenti per la gestione del rischio

Performance

1. Revisione della governance relativa all'ambito della bonifica e del miglioramento fondiario

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Revisione della l.p. n. 9/2007	effettuati analisi e approfondimenti e definita una prima bozza di ddl	approvazione ddl	attuazione nuova disciplina	attuazione nuova disciplina	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente, Umst Agricoltura

2. Promozione della nuova imprenditorialità e sostegno al ricambio generazionale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Numero di beneficiari della nuova misura di abbattimento tassi di interesse su mutui contratti da giovani agricoltori	misura allo studio, non ancora operativa	15	20	25	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente, Umst Agricoltura

3. Rafforzamento della competitività delle aziende agricole

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Sostegno alla ristrutturazione/riconversione viticola (mq di superficie viticola richiesta in domanda di aiuto per anno di riferimento)	785.426 mq superficie richiesta in domanda di aiuto, bando ristrutturazione e riconversione vigneti - campagna 2025/2026	600.000	600.000		Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente, Umst Agricoltura
Sostegno al settore vitivinicolo attraverso l'Intervento settoriale Investimenti, art.58 lettera b) del reg. UE 2021/2115 (attrezzature per la vinificazione) (numero di imprese/domande finanziate per anno di riferimento)	32 (ultimo bando intervento settoriale Investimenti Vino 2024/2025)	20	20	20	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente, Umst Agricoltura

4. Sviluppo e diffusione della formazione, della conoscenza, della ricerca e dell'innovazione in agricoltura

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Incontri del Coordinamento provinciale AKIS (Agricultural Knowledge and Innovation System), per la promozione di sistemi di conoscenza e innovazione in agricoltura	coordinamento provinciale AKIS (CP-AKIS) costituito	almeno 1 incontro	almeno 1 incontro	almeno 1 incontro	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente, Umst Agricoltura

5. Rafforzamento della resilienza e stabilizzazione del reddito delle imprese agricole a fronte di eventi avversi

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Gestione del rischio per il settore ortofrutticolo, vino e produzioni minori (milioni di euro di valore assicurato complessivo)	335 circa	335	335	335	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente, Umst Agricoltura

6. Promozione della sostenibilità dei processi di produzione e della qualità e notorietà dei prodotti agricoli e agroalimentari

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Numero distretti del cibo approvati	ad oggi costituiti il Distretto della Mela della Val di Non e Val di Sole e il "Distretto del cibo cooperativo trentino"	1	0	0	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente, Umst Agricoltura
Numero di progetti settoriali di commercializzazione finanziati ai sensi dell'art. 23 della l.p. n. 6/1999	approvati e finanziati n. 14 progetti	14	14	14	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente, Umst Agricoltura

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Direttori	1	6	1	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Dirigenti		1		Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Personale della categoria B	1	1	2	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Personale della categoria C	7	6	1	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente
Personale della categoria D	7	2	4	Dipartimento Enti locali, agricoltura e ambiente

Capitale umano - Formazione

Piano formazione 2026	Formazione su misura	Struttura
GE.2609 - Atto amministrativo. Approfondimento: L'Intelligenza artificiale a supporto della redazione degli atti		UMSt Agricoltura e strutture incardinate
GE.2611 - Atto amministrativo. SAP Provvedimenti		UMSt Agricoltura e strutture incardinate
GE.2615 - La valutazione delle domande di contributi pubblici agli investimenti		UMSt Agricoltura e strutture incardinate
CD.2604 - Piano triennale per l'informatica - aggiornamento 2026		UMSt Agricoltura e strutture incardinate
CM.2602-Future Thinking		UMSt Agricoltura e strutture incardinate
GE.2608 - Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)		UMSt Agricoltura e strutture incardinate
SO.2601 - Green Comp: i fondamenti		UMSt Agricoltura e strutture incardinate
SO.2602 - Cambiamenti climatici: evoluzione, impatti e azioni di mitigazione e adattamento. Uno sguardo dal livello globale a quello provinciale		UMSt Agricoltura e strutture incardinate
SO.2604 - Dare voce all'approccio sostenibile: misurare l'impegno della PA		UMSt Agricoltura e strutture incardinate

9.5.3 - Assicurare la multifunzionalità del bosco

Performance

1. Conservazione del paesaggio e della qualità della vita nelle zone rurali e montane

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attivazione misure previste dal Piano di Sviluppo provinciale (milioni di euro)	7,5	1,5	0	0	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Sostegno ad interventi di miglioramento delle infrastrutture al servizio dell'uso multifunzionale del bosco con fondi provinciali al servizio degli alpeggi di alta quota (milioni di euro)	0	2,5	0,5	0	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

2. Valorizzazione della filiera foresta - legno mediante interventi colturali

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione cantieri sperimentali per interventi di diradamento in popolamenti di conifera di natura selvicolturale-fitosanitaria in coerenza con le "linee guida bostrico" (valore percentuale del programmato)	40	40	20	0	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

3. Coinvolgimento di aziende private nella produzione vivaistica

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Numero di aziende private coinvolte nella produzione vivaistica per anno	1	1	0	1	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

4. Attività di formazione per gli operatori e per gli istruttori forestali

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Numero corsi per imprese forestali per anno	35	30	30	30	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Direttori		1		Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Personale della categoria C			1	Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Personale della categoria D		1		Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna
Personale delle qualifiche forestali	1			Dipartimento Protezione civile, foreste e fauna

Capitale umano - Formazione

Piano formazione 2026	Formazione su misura	Struttura
Competenze manageriali, giuridico-economiche, appalti pubblici, tecnico-specialistiche, Salute e sicurezza	Adempimenti formativi obbligatori in materia di sicurezza ai sensi del Decreto 81 per il personale fuori ruolo impiegato nei lavori in amm. diretta e per il personale di ruolo con obblighi analoghi	APROFOD

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Affidamento di lavori, servizi e forniture	B	MEDIO	MEDIO	Agenzia Provinciale delle Foreste Demaniali - APROFOD
Liquidazione e pagamento spese	F	MEDIO	MEDIO	Agenzia Provinciale delle Foreste Demaniali - APROFOD
Attività di prevenzione vigilanza e controllo - attività di polizia forestale	G	MEDIO	MEDIO	Agenzia Provinciale delle Foreste Demaniali - APROFOD
Contributi a vari soggetti per interventi di miglioramento della competitività del settore forestale, di miglioramento dell'ambiente dello spazio rurale, di miglioramento della qualità della vita nelle zone rurali e diversificazione dell'economia rurale - approvazione graduatoria - concessione contributo-varianti - proroghe - revoche	D	MEDIO	BASSO	Servizio Foreste
Acquisto di beni e servizi	B	MEDIO	MEDIO	Servizio Foreste
Affidamento dei lavori in economia, eseguiti sia con il sistema del cottimo che dell'amministrazione diretta	B	MEDIO	MEDIO	Servizio Foreste

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

9.6 - Accompagnare le imprese nel reperire forza lavoro e nel qualificare la stessa



LE POLITICHE DA ADOTTARE

9.6.1 - Attivare e sostenere iniziative al fine di formare, qualificare o attrarre risorse umane, sulla base delle esigenze delle imprese, promuovendo la sicurezza e la qualità dell'occupazione

Performance

1. Sviluppo del progetto Trentino for Talent

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attuazione del progetto "Filiera territoriale del Talento" per attrazione di profili high-skilled	scaduto il protocollo di intesa tra Agenzia del Lavoro e Trentino Sviluppo S.p.A. sottoscritto nel 2023; il progetto Trentino for Talent, sin qui focalizzato sui profili del settore hi-tech, è in evoluzione verso tutti i profili high-skilled	- rinnovo protocollo di intesa tra Agenzia del Lavoro e Trentino Sviluppo S.p.A.; - ridefinizione governance e flussi di lavoro; - implementazione privacy policy e gestione dati; - sviluppo iniziale prodotto "Filiera territoriale del Talento"; - prime azioni di divulgazione e engagement enti/associazioni; campagne di marketing iniziali	- consolidamento e potenziamento team e governance; - estensione delle azioni di engagement; - campagne verticali mirate (hi-jobs, professioni sanitarie, turismo)	- consolidamento completo del progetto; - estensione campagne always-on e data-driven; - piena operatività della rete di partner e del prodotto "Filiera territoriale del Talento"	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

2. Formazione di lavoratori in Sud America e loro inserimento nel mercato del lavoro trentino

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Attivazione corsi di formazione	2	2			Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale

3. Istituzione dell'organismo per l'analisi dei fabbisogni occupazionali delle imprese

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Istituzione di un osservatorio dei fabbisogni occupazionali delle imprese incardinato presso Agenzia del Lavoro	una disposizione, introdotta nel 2017 nella legge provinciale sul lavoro e modificata nel 2019, ha previsto l'istituzione di un organismo per l'analisi dei fabbisogni occupazionali del territorio	istituzione dell'Osservatorio delle professioni	operatività dell'Osservatorio		Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

4. Piano provinciale di promozione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, anche mediante un intervento con l'IA sviluppata da FBK

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Realizzazione delle attività previste dal Piano	giunto a scadenza il Piano 2023-2025; approvato il Piano di promozione e prevenzione provinciale della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 2026 - 2028	- realizzazione di azioni dedicate alla diffusione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a cura dell'ASUIT; - attività di formazione, comunicazione e promozione dedicata agli addetti ai lavori a cura di TSM; - sviluppo di algoritmi di Intelligenza Artificiale per il supporto ai controlli ispettivi sulle imprese a cura di FBK; - attività di formazione, comunicazione e promozione dedicata alla cittadinanza a cura di Fondazione franco Demarchi; - attività di promozione del Piano e del brand "BUON LAVORO" a cura di Trentino Sviluppo	- prosieguo delle attività a cura di ASUIT, TSM, FBK; - avviso "A scuola di sicurezza"; - avviso "Premio impresa sicura"; - avviso "Ambienti di lavoro sicuri"	- prosieguo delle attività a cura di ASUIT, TSM, FBK; - avviso "A scuola di sicurezza"; - avviso "Ambienti di lavoro sicuri"	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

5. Promozione dell'housing per i lavoratori attraverso il sostegno alle imprese manifatturiere

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Sostegno alle imprese del settore manifatturiero che ristrutturano alloggi da destinare ai propri dipendenti	la legge di stabilità 2026 ha istituito una nuova misura agevolativa: "aiuti per la ristrutturazione di alloggi da destinare esclusivamente ai dipendenti dell'impresa, di consorzi o di imprese aggregate in rete, con locazioni a canone agevolato"	approvazione Avviso e finanziamento eventuali domande			Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

6. Valorizzazione delle peculiari modalità di gestione della forza lavoro in agricoltura al fine di sostenere la produttività del comparto

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Definizione della disciplina attuativa dello scambio di manodopera agricola	La legge collegata alla manovra di bilancio provinciale 2026 ha inserito nella legge provinciale sul lavoro una nuova norma in materia di scambio di manodopera agricola	Predisposizione delle disposizioni per l'attuazione della norma	Sperimentazione	Sperimentazione	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Direttori	3	2		Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Personale della categoria B	1	1	1	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Personale della categoria C	1	2		Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro
Personale della categoria C	1			Dipartimento Urbanistica, energia, catasto, tavolare e coesione territoriale
Personale della categoria D	8	6	1	Dipartimento Sviluppo economico, ricerca e lavoro

Capitale umano - Formazione

Piano formazione 2026	Formazione su misura	Struttura
	Programma Lares, di cui all'art. 8 della Convenzione autorizzata con deliberazione di GP n. 2014 del 19/12/2025 fra Provincia e società TSM	D323

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Analisi, diffusione e intermediazione per l'incontro domanda offerta di lavoro	C	MEDIO	MEDIO	Dip. svil. econ.
Affidamento incarichi per acquisto di beni/servizi	B	BASSO	BASSO	Servizio coesione territoriale, politiche abitative valorizzazione del capitale sociale trentino all'estero

AREA STRATEGICA 10 - Un Trentino sicuro connesso fisicamente e digitalmente

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

10.1 - Investimenti pubblici infrastrutturali e reti



LE POLITICHE DA ADOTTARE

10.1.1 - Sviluppare e rafforzare le reti di mobilità strategiche provinciali e interregionali, ferroviarie e funiviarie, migliorando l'accessibilità e la mobilità di persone e mezzi

Performance

1. Nuovo collegamento funiviario Trento-Monte Bondone

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Nuovo collegamento funiviario Trento-Monte Bondone	progettazione preliminare e avvio appalto di servizi per predisposizione del progetto di fattibilità tecnico-economica (PFTE)	approvazione del progetto di fattibilità tecnico-economica (PFTE) della prima tratta Trento -Sardagna e del bando di gara per la realizzazione affidamento incarico per la redazione del PFTE della seconda tratta ed approvazione	aggiudicazione gara d'appalto ed avvio lavori per la realizzazione della prima tratta avvio della gara di affidamento dei lavori per la seconda tratta	esecuzione lavori prima tratta avvio dei lavori della seconda tratta	Umst Patrimonio e trasporti, Dipartimento Infrastrutture e trasporti

2. Messa in sicurezza della SS47 tra Pergine Valsugana e Grigno

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Tratto a due corsie tra Pergine Valsugana e Novaledo fase 1 UF 1 : svincolo e nuova viabilità a Levico Terme	approvato documento di fattibilità delle alternative progettuali (DOCFAP)	approvazione documento di indirizzo della progettazione (DIP) e avvio gara progettazione	approvazione progetto esecutivo e avvio gara d'appalto	avvio lavori	Commissario straordinario variante SS 47 Pergine Novaledo (S-393), Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Tratto a due corsie tra Pergine Valsugana e Novaledo fase 1 UF 2: allargamento SS 47 tratto svincolo Ovest di Levico – Novaledo	approvato documento di fattibilità delle alternative progettuali (DOCFAP)	progettazione	approvazione progetto e avvio appalto	avvio lavori	Commissario straordinario variante SS 47 Pergine Novaledo (S-393), Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Tratto a due corsie tra Pergine Valsugana e Novaledo fase 2 UF 3: cunicolo esplorativo	approvato documento di fattibilità delle alternative progettuali (DOCFAP)	approvazione DIP e avvio gara progettazione	approvazione progetto esecutivo e avvio gara d'appalto	avvio lavori	Commissario straordinario variante SS 47 Pergine Novaledo (S-393), Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Tratto a due corsie tra Pergine Valsugana e Novaledo fase 2 UF 4: galleria naturale ad una canna monodirezionale con due corsie	approvato documento di fattibilità delle alternative progettuali (DOCFAP)	in attesa esiti cunicolo esplorativo	predisposizione DIP	avvio gara progettazione	Commissario straordinario variante SS 47 Pergine Novaledo (S-393), Dipartimento Infrastrutture e trasporti
- tratto tra Castelnuovo e Grigno	progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE) in fase di redazione	approvazione PFTE ed espletamento appalto integrato	progettazione esecutiva e avvio lavori	lavori	Commissario straordinario variante SS 47 Pergine Novaledo (S-393), Dipartimento Infrastrutture e trasporti

3. Miglioramento della viabilità e dell'accessibilità all'Alto Garda

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
UF2 - galleria di Nago compreso svincolo per località Mala e collegamento con la SS 240 alla Maza	lavori in corso per il cantiere principale, appalto per impiantistica e bitumature	previsto il completamento dei lavori dell'appalto principale ed avvio dei lavori relativi alla parte impiantistica e alle bitumature oggetto di altri contratti in fase di affidamento	collaudi e apertura al traffico		Dipartimento Infrastrutture e trasporti

UF3 - collegamento all'aperto dalla nuova rotatoria in loc. Maza al Cretaccio, dove sarà realizzata la rotatoria di raccordo con la SS 249 all'altezza di Via Sabbioni	approvato progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE)	completamento della progettazione esecutiva e avvio appalto dei lavori	lavori	lavori	Dipartimento Infrastrutture e trasporti
UF4 - Allargamenti e messa in sicurezza della SP 118 (Via Aldo Moro) e di via Sabbioni nonché della relativa connessione a rotatoria	approvato documento di indirizzo della progettazione (DIP)	predisposizione documento di fattibilità delle alternative progettuali (DOCFAP)/ documento di indirizzo della progettazione (DIP) dell'intera UF4 e progettazione del primo intervento lungo la SP 118	appalto primo intervento e progettazione interventi successivi	lavori primo intervento e appalto interventi successivi	Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Galleria lungo il lago di Loppio per by-passare la "curva dei rospi"	approvato documento di indirizzo della progettazione (DIP)	espletamento gara progettazione	completamento progettazione e avvio appalto	lavori	Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Variante di Torbole	approvato documento di fattibilità delle alternative progettuali (DOCFAP)	consultazione preliminare e indagini ambientali	avvio gara per affidamento progettazione	progettazione e valutazione d'impatto ambientale	Commissario straordinario variante di Torbole (S-1068), Dipartimento Infrastrutture e trasporti

4. Sicurezza, tutela ambientale e transizione energetica dei mezzi di trasporto

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Elettrificazione linea elettrica Valsugana	avvio lavori di elettrificazione	completamento elettrificazione della linea	avvio della circolazione dei treni ad alimentazione elettrica su tutta la tratta fino a Borgo Valsugana		Umst Patrimonio e trasporti, Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Inserimento nel parco mezzi materiale rotabile ferroviario di treni elettrici/ibridi	acquisto e messa in servizio di un treno POP (2024)	acquisto e messa in servizio di n. 4 treni bimodali "Blues" per linea Valsugana	acquisto e messa in servizio di n. 5 treni "POP" sulla linea Valsugana e n. 3 treni "Rock" per la linea Brennero		Dipartimento Infrastrutture e trasporti, Umst Patrimonio e trasporti
Tutela ambientale del lago di Garda: regimazione delle imbarcazioni da diporto		adozione di linee di regolamentazione per la sanificazione delle carene			Dipartimento Infrastrutture e trasporti, Umst Patrimonio e trasporti

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria B	1		1	Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Personale della categoria C	2	1	1	Dipartimento Infrastrutture e trasporti
Personale della categoria D			2	Dipartimento Infrastrutture e trasporti

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Iter realizzazione opere pubbliche	B) Contratti pubblici	ALTO	MEDIO	Servizio Opere Stradali e Ferroviarie Agenzia Provinciale per le Opere Pubbliche Dipartimento Infrastrutture e trasporti Commissario straordinario Riorganizzazione S.S. 47 della Valsugana (S-369) Commissario straordinario variante SS 47 Pergine Novaledo (S-393)

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

10.2 - Una rete di telecomunicazioni digitali ultra veloci per cittadini e imprese



LE POLITICHE DA ADOTTARE

10.2.1 - Sostenere lo sviluppo integrato delle infrastrutture telematiche di comunicazione fisse e mobili del territorio, dando ulteriore impulso ai progetti di estensione della connettività a tutte le utenze pubbliche e private

Performance

1. Estensione della connettività ultraveloce nelle aree del territorio a fallimento di mercato

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Estensione collegamento in banda ultralarga dei civici non ancora raggiunti		mappatura civici non coperti e consultazione pubblica			Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti

2. Promozione e monitoraggio degli interventi di infrastrutturazione digitale del territorio

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
- n. civici	9.595	10.892			Direzione Generale, Umst Digitalizzazione e reti
- n. scuole	40	41			
- n. strutture sanitarie	18	36	-	-	
- n. impianti 5G	2	4			
Realizzazione diretta o promozione nuovi impianti di telecomunicazione	-	2			Umst Digitalizzazione e reti

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Autorizzazione installazione o modifica impianti di telecomunicazione	C	MEDIO	medio	Umst Digitalizzazione e reti
Affidamento in concessione a Trentino Digitale S.p.A. della gestione del Sistema Informativo Elettronico Trentino (S.I.N.E.T.) - comparto reti e telecomunicazioni	M	MEDIO	medio	Umst Digitalizzazione e reti
Approvazione del Piano generale di sviluppo del Sistema Informativo Elettronico Trentino (S.I.N.E.T.) - comparto reti e telecomunicazioni	M	medio	medio	Umst Digitalizzazione e reti

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO PERIODO

10.3 - Sicurezza dei cittadini garantita attraverso la prevenzione e il contrasto dell'illegalità in tutte le sue manifestazioni



LE POLITICHE DA ADOTTARE

10.3.1 - Incrementare il grado di sicurezza del territorio e dei cittadini: politiche di sviluppo e di prevenzione in ambito sociale, ambientale ed economico, che concorrono all'ordinata e civile convivenza, anche con riferimento alla riduzione dei fenomeni di illegalità e inciviltà

Performance

1. Prosecuzione collaborazione interistituzionale nell'ambito del sistema integrato di sicurezza e approfondimento su possibili modelli di sostegno

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Collaborazione interistituzionale per rafforzare la prevenzione di fenomeni criminali		definizione dell'accordo con il Commissariato del Governo per la provincia di Trento e il Consorzio dei comuni trentini	attuazione delle azioni previste nell'accordo	attuazione delle azioni previste nell'accordo	Direzione Generale, Umst Affari generali della Presidenza e segreteria della Giunta
Servizio a sostegno delle vittime di reato		approfondimento e studio di modelli considerando le esperienze di altre regioni e gli interventi già in atto nella provincia di Trento	valutazione modello di servizio	valutazione modello di servizio	Direzione Generale, Umst Affari generali della Presidenza e segreteria della Giunta

2. Prosecuzione delle azioni di prevenzione e contrasto della violenza contro le donne: consolidamento e qualificazione dei servizi antiviolenza

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Definizione degli strumenti di affidamento dei servizi antiviolenza		definizione degli strumenti di affidamento	finanziamento e monitoraggio dei servizi affidati	finanziamento e monitoraggio dei servizi affidati	Direzione Generale, Umst Affari generali della Presidenza e segreteria della Giunta

Progettazione e realizzazione di percorsi di formazione per gli operatori in collaborazione con le procure della repubblica di Trento e Rovereto		progettazione e presidio delle attività formative	progettazione e presidio delle attività formative	progettazione e presidio delle attività formative	Direzione Generale, Umst Affari generali della Presidenza e segreteria della Giunta
--	--	---	---	---	---

3. Rafforzamento e valorizzazione della Polizia locale

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Revisione/aggiornamento dei criteri di trasferimento agli enti locali delle risorse destinate al servizio di polizia locale		saranno definiti i nuovi criteri di sostegno e finanziamento delle funzioni di polizia locale	applicazione dei nuovi criteri ed eventuali correttivi	applicazione dei nuovi criteri ed eventuali correttivi	Direzione Generale, Umst Affari generali della Presidenza e segreteria della Giunta

4. Immigrazione

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Protocollo con Agenzia del Lavoro per migliorare l'inserimento lavorativo dei richiedenti protezione internazionale		adozione	messa a regime		Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
Protocollo generale con il Commissariato del Governo		adozione	messa a regime		Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
Revisione modalità di gestione dei servizi di protezione internazionale		avvio attività	messa a regime		Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Personale della categoria A		1		Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
Personale della categoria C	2	1		Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
Personale della categoria D		1		Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Affidamenti diretti per erogazione beni/servizi trasversali strumentali ai vari progetti di accoglienza	B	MEDIO	MEDIO	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione
Progetto di accoglienza straordinaria di richiedenti protezione temporanea e internazionale	B	MEDIO	MEDIO	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione
Progetti di sistema accoglienza integrazione SAI - categoria Ordinari e categoria Minori stranieri non accompagnati(MSNA)	B	MEDIO	MEDIO	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione
Acquisizione immobili/unità abitative in comodato/concessione/locazione	B	MEDIO	MEDIO	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione
Inserimento di minori stranieri non accompagnati in Comunità socio-educative	C	MEDIO	MEDIO	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione

10.3.2 - Miglioramento continuo del sistema di gestione della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Performance

1. Prosecuzione del percorso di qualificazione del sistema di gestione della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Descrizione attività - Indicatore	Da dove partiamo (2025)	Traguardo Atteso			Attuatore
		2026	2027	2028	
Azioni di semplificazione del sistema di gestione della prevenzione della corruzione e della trasparenza		approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2026-2028 semplificato e ulteriori approfondimenti per la qualificazione del sistema di gestione della prevenzione	prosecuzione delle attività di semplificazione	prosecuzione delle attività di semplificazione	Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza

Capitale umano - Fabbisogno

Qualifica	2026	2027	2028	Dipartimento
Direttori		1		Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza
Personale della categoria C	1			Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza

Rischi

Denominazione processo	Area rischio	Rischio intrinseco	Rischio residuale	Struttura
Coordinamento del sistema di gestione della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Provincia autonoma di Trento	N) Residuo	MEDIO	MEDIO	Dipartimento affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza
Gestione delle segnalazioni di illecito (whistleblowing) nella Provincia autonoma di Trento	N) Residuo	MEDIO	BASSO	Dipartimento affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza
Elaborazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Provincia autonoma di Trento	N) Residuo	MEDIO	MEDIO	Umse Elettorale, anticorruzione, controlli e protezione dati personali
Attività conseguenti all'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	N) Residuo	BASSO	BASSO	Umse Elettorale, anticorruzione, controlli e protezione dati personali
Riesame dei dinieghi (anche parziali o taciti) o differimenti in materia di accesso documentale, accesso civico, accesso civico generalizzato	N) Residuo	MEDIO	MEDIO	Umse Elettorale, anticorruzione, controlli e protezione dati personali

SEZIONE 3.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

INDICE SEZIONE 3

Organizzazione e capitale umano	149
Fabbisogno e modalità di reclutamento di personale	155
Gestione del rapporto di lavoro: organizzazione del lavoro agile	161
Novelty esperto - Progetto strategico di implementazione dell'innovazione organizzativa	164
Formazione del personale	165
Allegato A:	
Consistenza del personale a tempo indeterminato appartenente al comparto autonomie locali al 31 dicembre 2025	167

Organizzazione e capitale umano

La Provincia deve saper rispondere con velocità alle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche e ciò può avvenire solo con strumenti in grado di valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento dei compiti da svolgere, grazie ad un modello basato sullo sviluppo continuo di competenze, capacità tecniche e comportamentali dei lavoratori presenti nell'organizzazione, con la tendenza della stessa ad una struttura agile, tesa ad adattare professionalità e competenze alle necessità dei clienti/utenti.

La pubblica amministrazione trentina punta a diventare sempre più digitale, veloce, multicanale e interattiva, capace di valorizzare, nelle scelte decisionali, dati affidabili, completi, strutturati, sicuri e aggiornati e di generare servizi online di ultima generazione.

Capitale umano: analisi qualitativa e quantitativa

Al 31 dicembre 2025 la fotografia del personale provinciale è la seguente: 5430 unità di personale impiegato¹, di cui 4662 unità impiegate presso strutture provinciali.



Figura n.1 - Situazione personale provincia autonoma di Trento complessiva al 31 dicembre 2025

Il personale di ruolo impiegato presso le strutture provinciali, ammonta a 4.516 unità, corrispondenti a 4.323,48 unità equivalenti a tempo pieno (FTE).

Dal punto di vista della distribuzione di genere, il personale risulta composto per il 53% da donne e per il 47% da uomini, evidenziando un sostanziale equilibrio, con una lieve prevalenza femminile.¹

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, l'80% del personale è impiegato a tempo pieno, mentre il restante 20% svolge attività lavorativa con contratto a tempo parziale. All'interno di quest'ultima tipologia, la presenza femminile è nettamente prevalente (89%), a fronte di una quota maschile pari all'11%.

¹ Le 5430 unità sono comprensive di personale messo a disposizione presso i musei (n. 307 unità), presso strutture non provinciali (n. 306 unità) e presso strutture provinciali (n. 4662 unità).

Nel complesso, i dati evidenziano una struttura del personale caratterizzata da un'ampia diffusione del tempo pieno e da una maggiore incidenza del lavoro a tempo parziale tra il personale femminile.

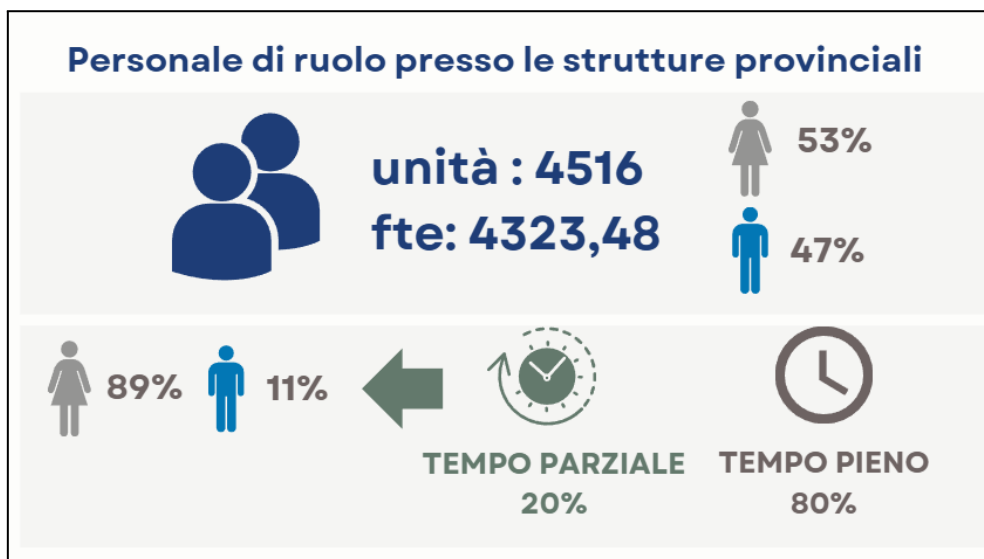


Figura n 2 - Personale di ruolo presso le strutture provinciali per tipo rapporto

La maggior parte del personale provinciale si concentra nella fascia tra i 46 e i 55 anni (32,57%), delineando un profilo anagrafico complessivamente maturo.

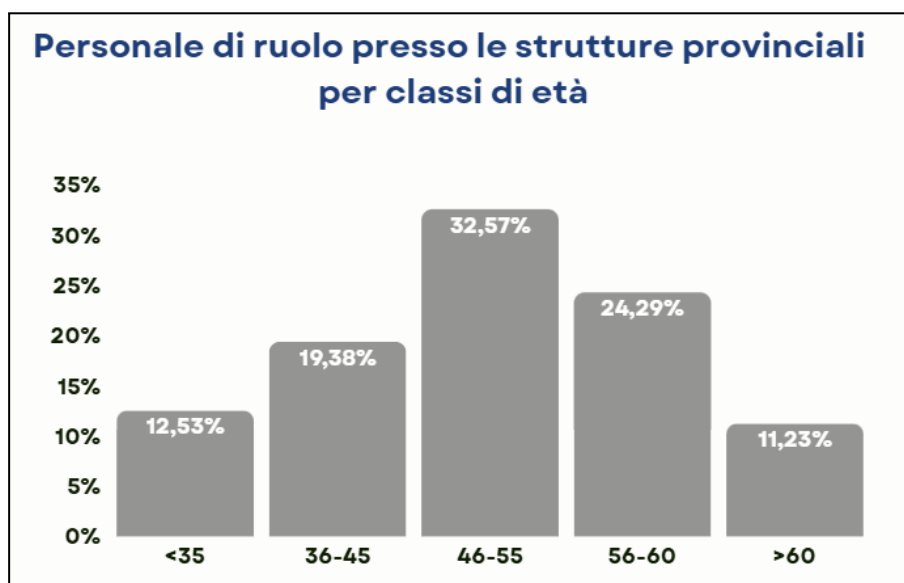


Figura n.3 - Distribuzione personale di ruolo presso le strutture provinciali per classi di età

L'età media complessiva del personale è pari a 49,50 anni, con una differenza tra i generi: 48,31 anni per gli uomini e 59,42 anni per le donne.

La presenza femminile aumenta progressivamente con l'età, diventando maggioritaria a partire dai 46 anni e raggiungendo il picco massimo nella fascia 56-60 anni con il 59,16%.

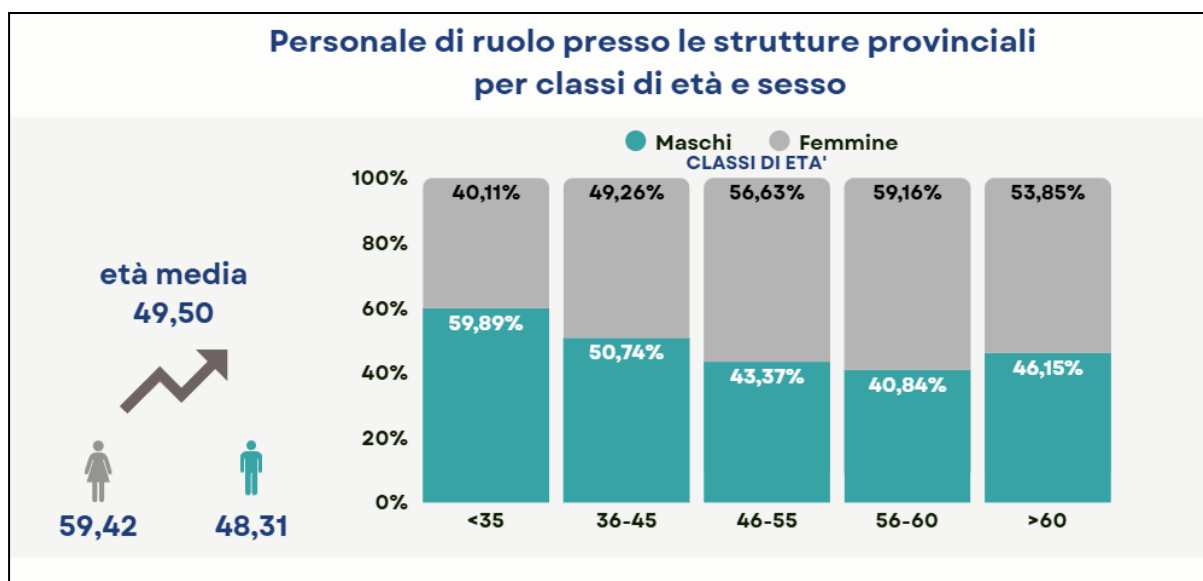


Figura n.4 - Composizione fascia di età per genere

La quota più consistente di donne è tra i 46-55 anni (34,52%), mentre la distribuzione maschile appare leggermente più equilibrata tra le diverse categorie centrali.

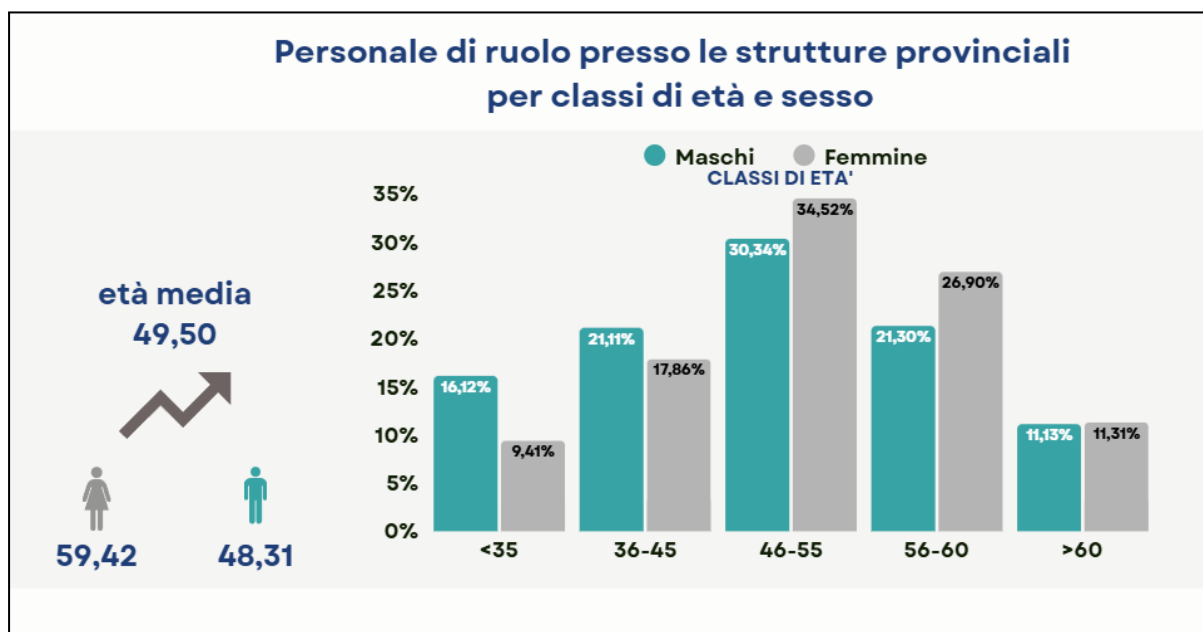


Figura n. 5 - Distribuzione interna per genere

La quasi totalità del personale (circa l'80%) possiede una laurea o un diploma di scuola superiore, con percentuali quasi identiche tra i due titoli.

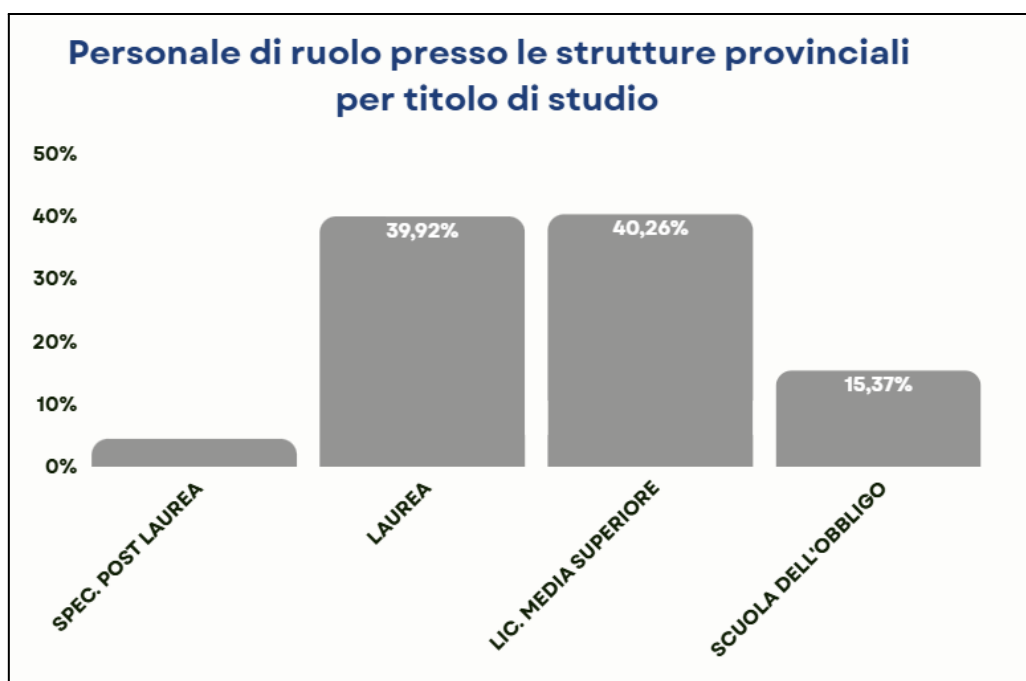


Figura n. 6 - Distribuzione personale di ruolo presso le strutture provinciali per titolo di studio

La presenza femminile aumenta proporzionalmente al crescere del livello di istruzione, superando il 67% tra chi possiede una specializzazione post-laurea, mentre il numero di maschi è maggioritario solo tra chi ha il diploma di scuola dell'obbligo.

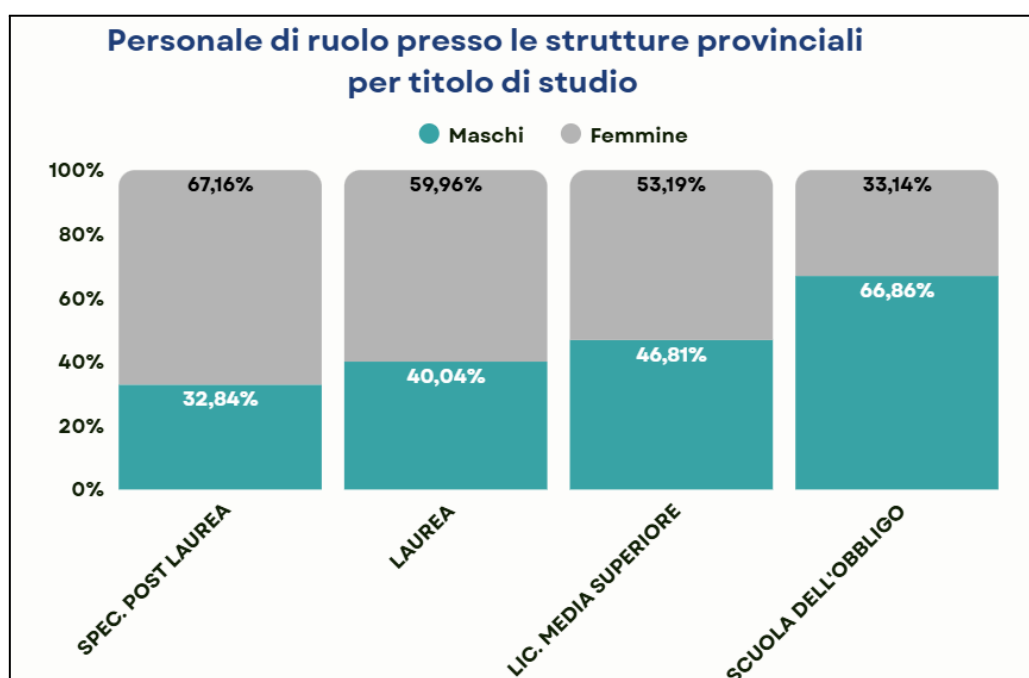


Figura n.7 - Composizione titolo per genere

Quasi il 45% del totale delle donne in servizio è laureato, mentre per gli uomini il titolo di studio più frequente è la licenza media superiore.

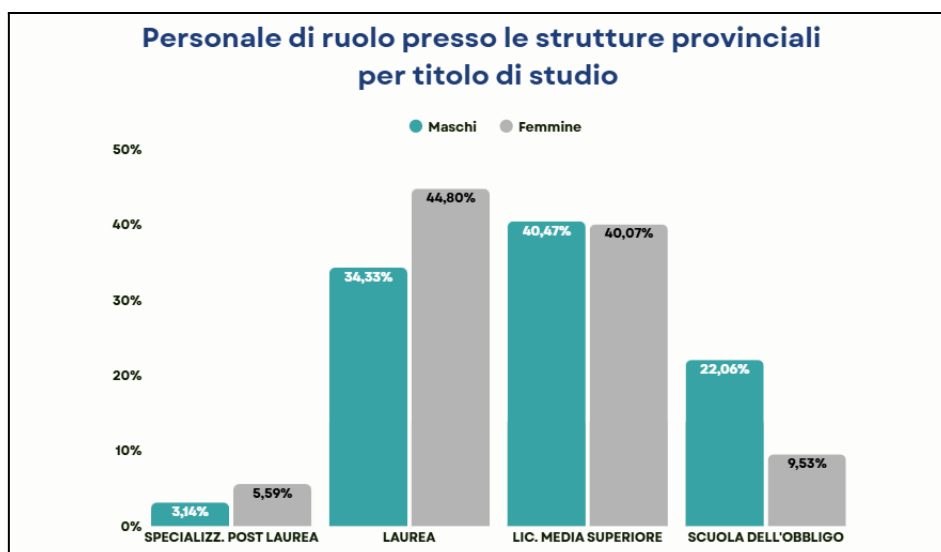


Figura n.8 - Distribuzione interna per genere

La distribuzione del personale di ruolo per area contrattuale, evidenzia che il gruppo più numeroso è quello dei dipendenti del comparto autonomie locali (dirigenti, direttori e ricercatori, esclusi operai stradali e piloti di elicottero), che conta 3.809 unità e presenta una prevalenza femminile (62,9%) rispetto alla componente maschile (37,1%).

I vigili del fuoco sono 236, con una composizione quasi esclusivamente maschile (99,2%), mentre la presenza femminile risulta marginale (0,8%). Analoga situazione si riscontra nel personale forestale, composto da 187 unità, di cui il 91,4% uomini e l'8,6% donne.

Il personale degli operai stradali, pari a 266 unità, è costituito interamente da uomini, vi è la presenza di una sola donna in tale categoria. Infine, i piloti di elicottero rappresentano il gruppo numericamente più ridotto, con 18 unità complessive, caratterizzate anch'esse da una forte prevalenza maschile (94,4%), a fronte di una presenza femminile del 5,6%.

Nel complesso, emerge una marcata differenziazione di genere tra le diverse aree contrattuali, con una maggiore presenza femminile nei ruoli amministrativi e dirigenziali e una netta prevalenza maschile nei profili tecnico-operativi.

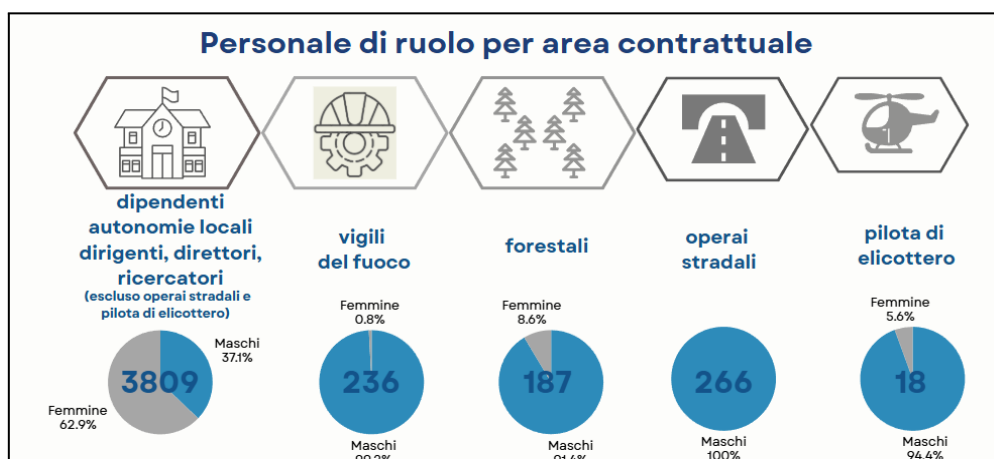


Figura n.9 - Dipendenti di ruolo per area contrattuale

Personale di ruolo presso le strutture provinciali per genere e area contrattuale			
Area Contrattuale	Maschi	Femmine	Totale
AUTONOMIE LOCALI	1274	2247	3521
AUTONOMIE LOCALI - operai stradali	266		266
AUTONOMIE LOCALI - pilota di elicottero	17	1	18
DIRETTORI	103	111	214
DIRIGENTI	37	35	72
FORESTALI	171	16	187
RICERCATORI	1	1	2
VIGILI DEL FUOCO	234	2	236
Totale	2103	2413	4516

Figura n. 10 - Personale di ruolo presso le strutture provinciali per genere e area contrattuale

La distribuzione percentuale dei dipendenti per categoria e sesso evidenzia differenze tra donne e uomini lungo la scala delle posizioni organizzative. Nelle categorie di base (A, B e C) la presenza femminile risulta generalmente più elevata o comparabile a quella maschile, con una concentrazione particolarmente significativa nelle categorie intermedie. Al contrario, nelle posizioni dirigenziali si osserva un progressivo cambiamento del rapporto: la percentuale di uomini aumenta, fino a diventare prevalente nella figura del dirigente generale, mentre la presenza femminile si riduce. Tuttavia, analizzando il divario di genere nei diversi livelli del percorso di carriera, si conferma il raggiungimento di un buon grado di parità nelle posizioni di middle management, a fronte di una maggiore differenziazione nelle posizioni di vertice.

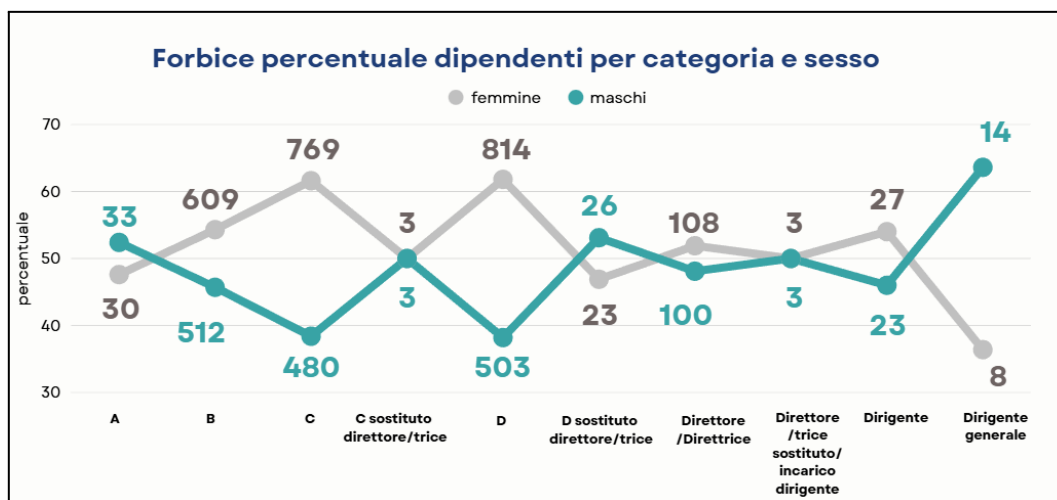


Figura n. 11 - Forbice percentuale dipendenti per categoria e sesso (i punti rappresentano la percentuale ma sono riportati anche i valori assoluti) - Non sono considerati Vigili del fuoco Forestali Ricercatori

Fabbisogno e modalità di reclutamento di personale

Piano triennale dei fabbisogni di personale

La legge provinciale sul personale (art. 63 l.p. 7/1997) prevede che la Giunta provinciale definisca la programmazione dei fabbisogni di personale cui si applicano i contratti delle autonomie locali nei limiti stabiliti dalla normativa provinciale in materia, con l'evidenza della consistenza della dotazione complessiva al momento dell'approvazione e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati. Nell'allegato A si dà atto della composizione della dotazione organica effettiva di personale a tempo indeterminato della Provincia alla data del 31 dicembre 2025, relativamente al personale appartenente al Comparto autonomie locali.

Vincoli di spesa

Alla luce delle competenze spettanti alla Provincia sulla base dello Statuto d'Autonomia, i vincoli di spesa per la copertura del fabbisogno di personale sono definiti dalla legge provinciale sul personale. Nello specifico l'articolo 63 c. 1 dispone che la spesa da prevedere in bilancio per tutto il personale provinciale, compreso quello assunto a tempo determinato, in comando o messo a disposizione, è definita dalla legge provinciale di stabilità. Eventuali integrazioni alla predetta spesa mediante prelievi dal fondo di riserva possono essere effettuati in misura non superiore al 2 per cento. E' comunque consentito l'inquadramento del personale trasferito dallo Stato, dalle regioni e dagli altri enti pubblici in applicazione di disposizioni legislative statali, regionali e provinciali.

Fermo restando il limite di spesa definito dalla legge di stabilità, e gli specifici limiti agli incarichi di dirigente e di direttore declinati in relazione al numero massimo di strutture organizzative, la legge provinciale sul personale definisce ulteriori limiti specifici per le diverse forme di assunzione.

In particolare nella programmazione del fabbisogno di personale:

- è autorizzata l'assunzione di personale della Provincia con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari a quella relativa al personale a tempo indeterminato cessato nell'anno precedente (art.7 c. 1 l.p. n. 6/2020). Eventuali quote di spesa non utilizzate in un anno si sommano a quelle dell'anno di riferimento, mentre l'assunzione dell'incarico di dirigente o di direttore da parte di dipendenti è computata nel limite di contingente soltanto per la maggiore spesa derivante dal nuovo contratto di lavoro. Nel predetto contingente sono comprese anche le eventuali procedure di stabilizzazione. Tale limite è derogabile, entro un tetto massimo di spesa pari al 3 per cento del limite complessivo di spesa del personale, per i rapporti di lavoro conseguenti al nuovo inquadramento del personale della Provincia già in servizio, nonché le assunzioni di personale necessarie per garantire i livelli minimi di efficienza dei servizi essenziali individuati dalla Giunta provinciale (art. 7 c. 1.1 l.p. n. 6/2020). Le tipologie di figure professionali necessarie per garantire i livelli minimi sono state individuate dalla Giunta provinciale con le deliberazioni n. 1873/2022, n. 112/2023 e n. 771/2023.

- per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali è possibile ricorrere ad assunzioni di personale a tempo determinato per un numero di dipendenti che, in ciascun momento, non sia superiore al limite massimo del 3 per cento della dotazione complessiva al 1° gennaio (art. 63 c 1 quater l.p. n. 7/1997). Non sono computate ai fini del limite di cui sopra le assunzioni a tempo determinato destinate a strutture che possono sostenere gli oneri conseguenti attraverso finanziamenti esterni al bilancio provinciale, anche in misura parziale (es. dello Stato o dell'Unione europea o stabiliti da normative di settore...), purché tale personale svolga esclusivamente le funzioni per le quali è stato assunto e non venga destinato ad attività diverse (art. 17 l.p. n. 2/2015).
- la normativa provinciale rinvia all'approvazione del fabbisogno di personale l'indicazione del numero massimo di personale in comando presso la Provincia.

Evoluzione dei fabbisogni di personale

Sulla base dei dati sulle prevedibili cessazioni ad oggi disponibili, rilevato e valutato il fabbisogno rappresentato dalle strutture provinciali e dagli enti strumentali pubblici che possono avvalersi esclusivamente di personale provinciale, di seguito si dà rappresentazione della pianificazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato cui si applicano i contratti del Comparto autonomie locali per il triennio 2025-2027.

Si specifica che il personale indicato per ogni politica del presente Piano è un di cui rispetto al fabbisogno complessivo dell'ente sottorappresentato.

Rappresentazione dei dati relativi al fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Comparto autonomie locali Previsione rimodulazione dotazione organica con fabbisogno 2026-2028 Strutture della Provincia, Iprase e Musei

<i>Descrizione</i>	<i>Dotazione organica 31.12.2025</i>	<i>Fabbisogno 2026</i>	<i>di cui essenziali</i>	<i>Cessazioni 2026</i>	<i>Dotazione organica 31.12.2026</i>	<i>Fabbisogno 2027</i>	<i>di cui essenziali</i>	<i>Cessazioni 2027</i>	<i>Dotazione organica 31.12.2027</i>	<i>Fabbisogno 2028</i>	<i>di cui essenziali</i>	<i>Cessazioni 2028</i>	<i>Dotazione organica 31.12.2028</i>
<i>Dirigenti</i>		7				11				9			
<i>Direttori</i>		42				47				19			
<i>Categoria D</i>		181	2			92				45			
<i>Categoria C</i>		133	6			63				71			
<i>Categoria B</i>		90	19			39	2			88	35		
<i>Categoria A</i>		1				2				4			
<i>Personale del Corpo permanente dei VVF</i>		12	12			6	6			4	4		
<i>Personale del Corpo forestale</i>		32	32			6	6			13	13		
Totale	4845	498	71	151	5192	266	14	130	5328	253	52	154	5427

Nota: la dotazione organica comprende il personale a tempo indeterminato di Provincia, Musei e Iprase nonché le posizioni del personale con diritto alla conservazione del posto

Al fabbisogno sopra rappresentato si aggiungono le assunzioni di direttore disposte a seguito del concorso pubblico straordinario per titoli ed esami per l'accesso alla qualifica di direttore di ufficio attivato sulla base delle disposizioni recate dall'articolo 6 della legge provinciale n. 3/2024.

Nella definizione del fabbisogno di personale non sono state considerate le figure professionali da coprire tramite progressioni infra e inter categoria, in quanto la copertura di tali posizioni è da intendersi quale trasformazione del posto della figura professionale di provenienza, gli eventuali mutamenti di figura professionale, nonché il personale che sarà eventualmente inquadrato per disposizione di legge o assunto per eventuali esigenze connesse a trasferimento/attribuzione di nuove competenze alla Provincia. Le movimentazioni di personale ora descritte saranno quindi direttamente accolte nella rappresentazione della dotazione effettiva di personale al 31 dicembre di ogni anno.

Tenuto conto che la distribuzione del personale fra le diverse qualifiche e categorie è funzionale ai compiti e alle attività da realizzare, secondo quanto previsto dalla citata legge sul personale della Provincia (art. 63 c. 2 lp. 7/1997), è demandata ad atti del Dirigente generale del Dipartimento competente in materia di personale la definizione delle specifiche qualifiche e figure professionali da assumere, nonché l'eventuale compensazione tra qualifiche/figure professionali appartenenti a categorie diverse, purché questo non comporti aumento di spesa. Le eventuali compensazioni potranno rendersi necessarie anche in relazione alla tendenziale necessità di rivedere la composizione dell'organico dell'amministrazione in conseguenza della revisione dell'ordinamento professionale nonché alla completa attuazione dei processi di digitalizzazione in atto conseguenti alle riforme abilitanti promosse dal PNRR e alle esigenze connesse all'applicazione dell'IA anche nell'ambito della pubblica amministrazione.

Alla luce delle modifiche introdotte dal comma 162 della legge n. 207 del 2024, lettera a) che ha abrogato l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di collocare a riposo d'ufficio i dipendenti che hanno maturato, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto alla pensione al raggiungimento del limite ordinamentale e, lettera b) che ha innalzato il predetto limite ordinamentale, a decorrere dal 1° gennaio 2025, a 67 anni di età, il fabbisogno potrebbe essere oggetto di modifica, anche in relazione alla possibilità di trattenimento in servizio prevista dalla predetta norma e declinata dall'articolo 52 della l.p. n. 7/1997.

Modalità di reclutamento

Al reclutamento del personale a tempo indeterminato sopra indicato si procederà, ai sensi dell'articolo 63 c. 1 ter lp. n. 7/1997, in via ordinaria mediante l'attivazione di concorsi pubblici e in via residuale mediante le procedure di stabilizzazione previste dall'articolo 12 della l.p. n. 9/2023, ovvero mediante mobilità diretta da altri enti pubblici o avvalendosi della possibilità attribuita all'amministrazione ai sensi dell'articolo 27 del CCPL della riammissione in servizio per il dipendente cessato dal servizio con il quale la stessa abbia avuto un rapporto a tempo indeterminato.

Oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, la Provincia potrà attivare contratti a tempo determinato o comandi da altre amministrazioni pubbliche nei limiti evidenziati nel precedente paragrafo e secondo le ulteriori indicazioni di seguito formulate (art. 63 c. 1 quater lp. n. 7/1997).

Per quanto riguarda i tempi determinati, fermo restando il rispetto del limite complessivo di spesa di personale indicato nella legge provinciale di stabilità, e fatte salve le assunzioni a tempo determinato di particolari categorie di lavoratori già regolamentate da norme specifiche (quali, ad esempio, giornalisti, capi di Gabinetto, dirigenti) è possibile derogare dal limite massimo del 3 per cento della dotazione complessiva al 1° gennaio per il ricorso ai contratti a tempo determinato:

- per le assunzioni di personale funzionali all'efficiente svolgimento delle attività amministrative connesse all'organizzazione e alla realizzazione delle olimpiadi invernali Milano – Cortina 2026, come stabilito dal citato comma 1 quater dell'art. 63 della l.p. n. 7/97 (art. 63 c. 1 quater l.p. n. 7/1997);
- per le assunzioni a tempo determinato destinate a strutture che possono sostenere gli oneri conseguenti attraverso finanziamenti esterni al bilancio provinciale, anche in misura parziale (es. dello Stato o dell'Unione europea o stabiliti da normative di settore...), purché tale personale svolga esclusivamente le funzioni per le quali è stato assunto e non venga destinato ad attività diverse;
- per le assunzioni necessarie a favorire lo svolgimento delle attività finalizzate all'accesso ai finanziamenti relativi al PNRR, al PNC e al PNIEC (art. 14 l.p. n. 22/2021).

Tenuto conto delle indicazioni riportate dall'articolo 37 CCPL comparto autonomie locali, il quale prevede che non sono computate nel numero massimo di contratti a tempo determinato quelli stipulati per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, al fine di garantire il rispetto dei limiti di spesa tali assunzioni sono determinate nel numero massimo di 35 unità medie annue (a 36 ore settimanali).

L'articolo 35 del CCPL comparto autonomie locali autorizza inoltre la Provincia ad avvalersi, per prestazioni a tempo determinato, della somministrazione di lavoro per motivate esigenze ed in particolare per incrementi di attività collegati ad avvenimenti eccezionali e straordinari e/o per esigenze temporanee e predeterminate nel tempo connesse alla progettazione e/o all'esecuzione di opere e/o servizi definiti e predeterminati, realizzazione e/o avviamento di infrastrutture, impianti e/o sistemi operativi nonché all'introduzione di nuovi mezzi e/o nuove tecnologie. A tal fine, sempre nel limite di spesa definito dalla legge di stabilità provinciale, è attivo un accordo quadro per il servizio di somministrazione di lavoro temporaneo per un numero massimo stimato in 25 unità medie annue (a 36 ore settimanali) delle diverse categorie professionali (attualmente sono attivi 20 contratti).

Con riferimento all'attivazione dei comandi si dispone che il numero massimo di comandi di personale pubblico presso la Provincia, attivi in ciascun momento, non potrà essere superiore a 70. Non rientrano in detto limite gli eventuali comandi disposti in alternativa ad assunzioni a tempo determinato escluse dalle limitazioni previste dalle norme e i comandi a compensazione di comandi in uscita. Sono inoltre autorizzati, in deroga al predetto limite, i comandi relativi a personale dell'APSS collocato presso il Dipartimento competente in materia di politiche sanitarie purché gli stessi, sulla base della verifica congiunta delle esigenze tra l'Assessore competente in materia di personale e l'Assessore con competenza in materia di sanità, siano finanziati attraverso il fondo sanitario. L'inquadramento di personale in comando è possibile al termine del secondo anno, previo parere positivo del responsabile della struttura cui il dipendente interessato è assegnato, salve motivate eccezioni.

Rapporti con i soggetti strumentali

L'articolo 2 della legge provinciale n. 27 del 2010 prevede l'emanazione di specifiche direttive nei confronti delle agenzie e degli enti strumentali della Provincia, al fine di garantire il concorso dei medesimi soggetti agli obiettivi di finanza pubblica. Con particolare riferimento alle spesa di personale, l'articolo 75 quater della l.p 7/1997 dispone che la Giunta, con lo strumento delle direttive, fissi i limiti al costo del lavoro, stabilisca i criteri e le modalità per il contenimento degli oneri contrattuali e definisca le modalità per il controllo delle dotazioni di personale. Le predette direttive sono state da ultimo adottate con deliberazione della Giunta provinciale n. 2101/2024.

Per quanto concerne la definizione del fabbisogno di dirigenti degli enti strumentali pubblici, in relazione agli incarichi che si renderanno vacanti per i quali si rileva un fabbisogno per il triennio 2025-2027, si rimanda a quanto previsto dalle Direttive in materia di personale degli Enti strumentali provinciali a decorrere dall'anno 2025 (deliberazione della Giunta provinciale n. 2101 del 16 dicembre 2024). Relativamente all'Azienda provinciale per i servizi sanitari, la copertura delle strutture sarà effettuata secondo quanto proposto dalla medesima Azienda.

Per quanto attiene al reclutamento dei dirigenti degli enti strumentali di diritto privato si rinvia ai contenuti delle predette direttive (art. 23 c. 4 l.p. n. 7/1997). Nel rispetto delle disposizioni vigenti (artt. 8, 53 l.p. n. 7/1997 e art. 7 l.p. n. 20/2005) è consentita la messa a disposizione di personale provinciale a favore delle Società, Fondazioni e Associazioni della Provincia. I relativi aspetti finanziari sono regolati dagli atti di messa a disposizione nel rispetto delle indicazioni formulate dalla Giunta provinciale (delibera n. 2206/2019 e n. 653/2022).

Gestione del rapporto di lavoro: organizzazione del lavoro agile

Con l'applicazione dell'istituto del lavoro agile all'interno della Provincia autonoma di Trento, a seguito dell'approvazione del Piano strategico per il lavoro agile del 2021, si sono rilevati molteplici aspetti positivi, dati anche dall'ampia diffusione del lavoro agile tra i lavoratori della Provincia. L'istituto è diventato ormai stabile e strutturato oltre che un elemento di attrattività per le nuove risorse umane in ingresso, che sempre più chiedono forme di elevata flessibilità del rapporto di lavoro. In tale ottica, interventi volti alla promozione di nuovi modelli di lavoro, allo sviluppo del capitale umano e alla revisione degli spazi di lavoro sono stati inseriti anche nella Strategia provinciale per la XVII Legislatura e nei documenti programmatici adottati successivamente (Area 1 - 1.2 Meno burocrazia).

A far data dal giorno 1 gennaio 2024 e con validità massima al 31 dicembre 2026, sono in vigore gli accordi individuali stipulati sulla base degli accordi sottoscritti con le Organizzazioni sindacali. A far data dal 1° gennaio 2025 e fino al 31 dicembre 2026 sono in vigore i nuovi accordi individuali sottoscritti. Il regime regolatorio è rimasto invariato rispetto all'assetto precedente².

L'accordo si applica³ alle/ai dipendenti provinciali - diversi da dirigenti/direttori - che abbiano di norma superato il periodo di prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato - sia a tempo pieno, sia a tempo parziale - inquadrati/i nel comparto autonomie locali che prestano servizio presso le strutture della Provincia autonoma di Trento e al personale comandato, utilizzato presso le strutture della Provincia, al personale con contratto di somministrazione che svolge servizio a tempo determinato presso strutture provinciali e ai dipendenti provinciali messi a disposizione di Trentino Riscossioni, Iprase e Museo Castello del Buonconsiglio.

Gli accordi individuali sottoscritti sulla base di tale accordo sono stati tutti stipulati interamente in forma digitale, grazie all'implementazione di un'apposita funzione dell'applicativo "Sportello del dipendente". Alla data del 31 dicembre 2025, sono validi n. 2.285 accordi che, secondo quanto previsto nell'accordo sottoscritto con le OO.SS., prevedono per la maggioranza dei casi un massimo di 2 giorni a settimana per ciascun dipendente (elevabili a più giorni in caso di particolari necessità). Il 59,1% degli accordi prevede il lavoro agile per 2 giornate e il 33,1% per una giornata; nel 53,4% dei casi gli accordi prevedono una programmazione mensile e nel 46,6% settimanale.

² Circolare prot. n. 882972 del 25 novembre 2025.

³ È escluso dall'accesso alla modalità di lavoro agile il personale addetto ai servizi ausiliari, operaio addetto alla manutenzione stradale, operaio addetto a cantieri, officine e laboratori, personale delle qualifiche forestali e del corpo permanente dei vigili del fuoco, fatte salve situazioni giustificate di esclusione dai settori operativi, operatori addetti alla centrale unica di emergenza, personale educatore o dell'èquipe educativa del Centro per l'infanzia, altro personale con prestazione lavorativa non eseguibile in modalità agile, previa informazione ed eventuale successiva concertazione ai sensi della contrattazione collettiva.

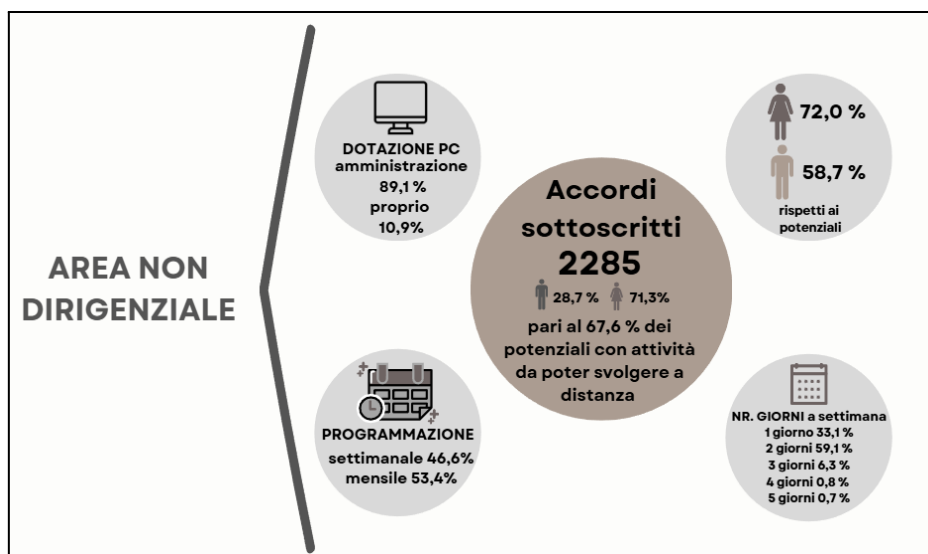


Figura n. 12- Dati accordi individuali lavoro agile “area non dirigenziale” in vigore al 31 dicembre 2025

Inoltre, con gli accordi dell’8 febbraio 2023 e del 13 aprile 2023, sono state definite le modalità applicative del lavoro agile per direttori e dirigenti, disciplinate poi per il biennio 2024-2026 con circolare del novembre 2024. Gli accordi di lavoro agile per tali figure hanno avuto decorrenza dal 1° gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2026.

Alla data del 31 dicembre 2025, sono validi per i responsabili (direttori e dirigenti) n. 213⁴ accordi che prevedono la possibilità di svolgere n. 36 ore mensili in modalità agile. Il 61,7% dei responsabili risulta aver sottoscritto un accordo individuale di lavoro agile.

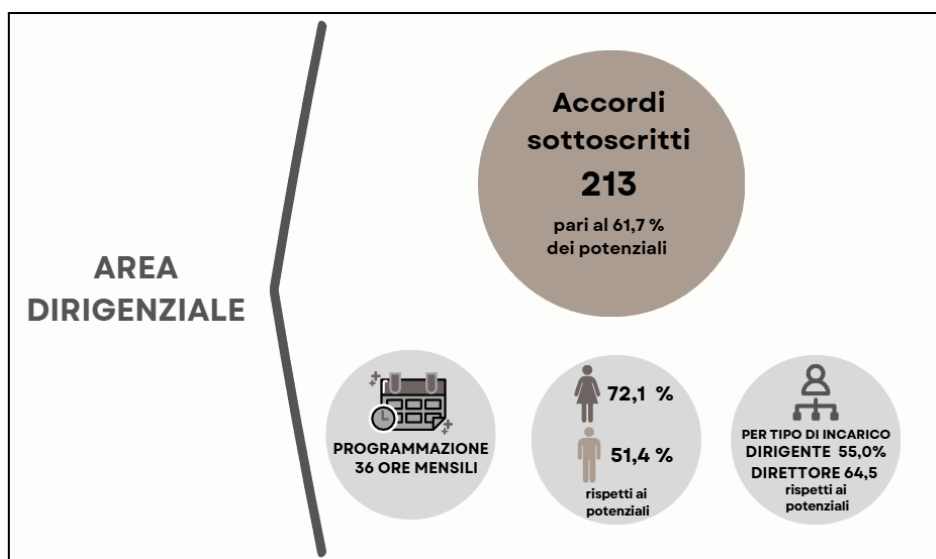


Figura n. 13- Dati accordi individuali lavoro agile “area dirigenziale” in vigore al 31 dicembre 2025.

Nell’ultimo anno si è registrato un incremento del numero di accordi attivati. Nel 2024 sono stati attivati dal 65% del personale potenziale, mentre nel 2025 dal 67,6%.

⁴ I 213 responsabili sono così divisi: n. 158 direttori e sostituti direttore e n. 55 dirigenti e sostituti dirigente.

Nell'ambito del *Tavolo di lavoro Smart Working nella PA*, al quale la PaT aderisce, durante il mese di gennaio 2025 è stato somministrato ai dipendenti delle strutture della Provincia autonoma di Trento un questionario online elaborato dal Politecnico di Milano. Sono state raccolte 1.656 risposte. Tra i vari aspetti trattati, attraverso il questionario sono stati raccolti ed elaborati dati sul trasferimento casa-ufficio dei dipendenti⁵. Per quanto riguarda la distanza la media del tragitto casa-lavoro è emerso che è in media di 18 km. Per quanto riguarda, invece, il tempo del trasferimento per raggiungere il luogo di lavoro dalla propria abitazione, la durata media è di 30 minuti. Al fine di incrementare il nuovo modello organizzativo promosso dalla Provincia sono garantite specifiche misure formative a favore del capitale umano, volte ad incrementare le varie competenze necessarie per affrontare i nuovi modi di lavorare che vedono coinvolti i dipendenti della PaT.

Nel corso del 2025, è stato avviato anche il progetto sperimentale relativo alla certificazione delle competenze di lavoratori, previsto nel predetto Piano strategico. Il progetto sperimentale prende il nome di [Tr.A.In Lab](#)⁶, ed è volto a valorizzare e rafforzare le competenze "agili" dei dipendenti pubblici; si svolgerà da novembre 2025 a luglio 2026 e riservata, in via sperimentale, al personale dei Dipartimenti Organizzazione, personale e innovazione e Istruzione e cultura della Provincia. Il percorso prevede un servizio di valutazione e sviluppo delle competenze, volto a promuovere un approccio al lavoro più flessibile, collaborativo e orientato ai risultati. Ogni partecipante potrà intraprendere un percorso personalizzato di crescita professionale, una vera e propria "palestra formativa" in cui potenziare le proprie abilità attraverso metodologie e strumenti digitali innovativi.

Le competenze oggetto del percorso sono quattro: *Orientamento all'obiettivo, Team working, Comunicazione professionale e Organizzazione del proprio lavoro*. Tr.A.In Lab contribuisce a costruire un'amministrazione pubblica più moderna, efficiente e attenta al benessere organizzativo, promuovendo una cultura basata su flessibilità, autonomia, responsabilità e collaborazione.

Visti gli obiettivi territoriali legati al Piano strategico sul lavoro agile e data la natura di politica di ESG dell'istituto, si prosegue, quindi, con l'implementazione di azioni volte allo sviluppo territoriale anche attraverso la promozione dell'utilizzo degli spazi di coworking di cui alla rete territoriale della Federazione Trentina della Cooperazione e con la collaborazione di altri enti strumentali⁷. Le azioni evolutive nel corso del prossimo biennio saranno affiancate da monitoraggi periodici dell'applicazione dell'istituto anche al fine di raccogliere dati utili a una valutazione complessiva dei risultati e apportare eventuali correttivi. In quest'ottica sono state erogate nel 2025 specifiche survey condotte da soggetti terzi. Analoghe iniziative sono previste per il 2026.

⁵ Le due domande specifiche erano: "Qual è la distanza indicativa tra la tua abitazione e la sede di lavoro abituale?" e "Quanto tempo impieghi mediamente per raggiungere la sede di lavoro abituale?".

⁶ Tr.A.In Lab – Trentino Agile Intelligente è un progetto sperimentale promosso nell'ambito del Programma FSE+ 2021–2027 della Provincia autonoma di Trento, finalizzato a mappare, sviluppare e valorizzare le competenze agili dei lavoratori.

⁷ Deliberazione della Giunta provinciale n. 1407 del 19 settembre 2025.

Novelty esperto - Progetto strategico di implementazione dell'innovazione organizzativa

Con il P.I.A.O. 2023-2025, la Giunta provinciale ha intrapreso la sfida strategica consistente nell'implementazione di un più ampio e organico programma di innovazione organizzativa e semplificazione amministrativa per rendere stabili le innovazioni introdotte e per integrare i progetti di innovazione organizzativa, semplificazione e digitalizzazione della Provincia (anche collegati al Piano strategico per la promozione del lavoro agile), in un unico programma per l'innovazione e la semplificazione. Prima attività oggetto di intervento è quella relativa alla mappatura dei processi, volta a consentire progressivamente la realizzazione di una vera e propria compliance integrata dei rischi organizzativi nell'ottica di una loro prevenzione (la visione complessiva dei rischi consente infatti una razionalizzazione e ottimizzazione del numero di verifiche e controlli oltre che dei soggetti coinvolti in tali attività). Nel corso del 2025 la mappatura si è concentrata su n. 300 processi relativi all'area "concessione contributi". L'attività di mappatura integrata è punto di partenza anche per la successiva revisione e semplificazione dei procedimenti amministrativi ad alto impatto per cittadini e imprese. Partendo dalla mappatura dei processi, in collaborazione con l'UMSe IA, è stato automatizzato un primo procedimento pilota. Il progetto *Novelty Esperto* - sempre con la supervisione dell'Università degli studi di Trento Dipartimento di Economia e Management - si evolverà nel 2026 attraverso la mappatura integrata di altri macroprocessi, sempre al fine dell'applicazione di strumenti di Intelligenza Artificiale ad un cluster di procedimenti ad alto impatto sui cittadini.

Si è dato avvio anche ad un percorso di innovazione organizzativa che comprende la revisione degli spazi di lavoro, in linea con quanto previsto dai documenti programmatici della XVII Legislatura e dal Piano strategico per la promozione del lavoro agile, intitolato "Dal lavoro agile al distretto Trentino intelligente", approvato dalla Giunta provinciale. In questo quadro strategico, il Progetto Novelty, un importante sforzo congiunto di ricerca-azione sviluppato in collaborazione con l'Università degli Studi di Trento e con l'obiettivo di stimolare e accompagnare il cambiamento nella Pubblica Amministrazione, assume una centralità operativa. È proprio all'interno di Novelty che la Provincia ha avviato, a partire dal 2025, una sperimentazione sulla condivisione delle scrivanie. Questo progetto pilota, partito presso l'Ufficio di supporto dipartimentale del Dipartimento organizzazione, personale e innovazione, mira a ottimizzare l'uso degli spazi, favorire la collaborazione tra colleghi e migliorare l'esperienza lavorativa del personale. La sperimentazione proseguirà nel 2026, in collaborazione con la Struttura competente in materia di gestione patrimoniale, presso le strutture della Provincia interessate da interventi logistici sugli immobili in cui sono ubicate.

Formazione del personale

Una pubblica amministrazione innovativa, più veloce e che semplifica la relazione con i cittadini e le imprese, formata da persone che si sentono partecipi dello sviluppo del territorio in cui lavorano non può prescindere da un adeguato percorso formativo rivolto al capitale umano. Questo richiede un impegno continuo da parte delle organizzazioni per soddisfare i nuovi fabbisogni e far sì che i propri lavoratori restino al passo con le innovazioni tecnologiche e culturali.

La pubblica amministrazione trentina punta a diventare sempre più digitale, veloce, multicanale e interattiva, capace di valorizzare, nelle scelte decisionali, dati affidabili, completi, strutturati, sicuri e aggiornati e di generare servizi online di ultima generazione. La PAT deve saper rispondere con velocità alle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche e ciò può avvenire solo con strumenti in grado di valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento dei compiti da svolgere, grazie ad un modello basato su competenze, capacità tecniche e comportamentali dei lavoratori presenti nell'organizzazione, che dovrebbe essere una struttura agile, tesa ad adattare professionalità e competenze alle necessità dei clienti/utenti.

Consapevoli che la formazione è un fattore abilitante e strategico per i processi di trasformazione digitale, la Provincia autonoma di Trento è impegnata da molti anni nel rafforzare le competenze del proprio personale, favorendo la partecipazione alle iniziative proposte annualmente all'interno del proprio Piano di formazione.

Per il 2026, ispirandosi ai principi sopra riportati e vista la Convenzione in essere sottoscritta con la società di sistema Trentino School of Management⁸, la Provincia ha approvato il Piano Formativo 2026.⁹ Gli aspetti cardine del Piano sono competenze, organizzazione, processi, digitalizzazione e semplificazione, intelligenza artificiale, sostenibilità uguaglianza di genere. Sulla base di queste premesse, il Piano formativo 2026 reca i seguenti filoni di attività:

- promozione dell'etica come pilastro del lavoro pubblico e tratto distintivo dell'identità dell'Ente Provincia, in una visione in cui l'adesione a valori comuni diventa fondamento del senso di appartenenza;
- rafforzamento delle competenze digitali e in tema di innovazione con conseguente prosecuzione e consolidamento dei progetti già iniziati negli anni precedenti (ioDigitale, cybersicurezza, trasformazione digitale, innovazione, reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi). In affiancamento a tali percorsi, è prevista anche nel 2026 l'erogazione di formazioni mirate in materia di Intelligenza artificiale. Inoltre, per il management si proseguono i percorsi volti ad affrontare la complessità della società odierna;
- incremento delle conoscenze e competenze di tutti i dipendenti sull'uguaglianza di genere, l'alfabetizzazione finanziaria e la capacità di prendere decisioni in ambito economico-finanziario-previdenziale;
- promozione delle competenze per la sostenibilità in linea con il framework europeo denominato Green Comp e con le politiche ESG della PaT e della formazione in ambito internazionale, con particolare attenzione alla gestione dei finanziamenti europei;
- sviluppo delle soft skill (leadership, lavoro in team, flessibilità ed apertura al cambiamento, capacità comunicative, orientamento all'obiettivo).

⁸ Convenzione n. 47826 del 22 novembre 2024.

⁹ Deliberazione della Giunta provinciale n. 1694 di data 7 novembre 2025

Gli ulteriori fabbisogni formativi segnalati nel percorso di definizione del presente P.I.A.O., essendo gli stessi esigenze formative specifiche, saranno oggetto di “formazione su misura”, già contemplata nella dotazione di risorse finanziarie assegnate alla società di sistema incaricata della formazione.

Per il 2025 è stata erogata una formazione qualificata per più di 8742 ore complessive, da parte di Trentino School of Management e extra Trentino School of Management. In totale sono state erogate da parte di Trentino School of Management 5.546 ore di formazione (di cui la grande maggioranza in aula) per 362 corsi e 817 edizioni, coinvolgendo 4.796 persone con una media di 29,06 ore pro capite.

Le donne dedicano mediamente più tempo alla formazione rispetto ai colleghi uomini (circa 6 ore in più pro capite).



Figura n. 14 - Numero ore complessive di formazione erogate a favore dei dipendenti della Provincia

L'attività formativa extra Trentino School of Management, evidenzia un totale di 3.196 ore erogate per 347 dipendenti coinvolti. Dall'analisi emerge un buon equilibrio di genere tra i partecipanti (53% uomini e 47% donne), sebbene le donne abbiano dedicato più tempo alla formazione, con una media di 20,55 ore pro capite rispetto alle 16,88 degli uomini. Nel complesso, l'investimento medio per ogni lavoratore formato è di circa 18,6 ore.



Figura n.15 - Numero ore complessive di formazione “extra Tsm” erogate a favore dei dipendenti della Provincia

ALLEGATO A**CONSISTENZA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO APPARTENENTE AL
COMPARTO AUTONOMIE LOCALI AL 31 DICEMBRE 2025**

Livello	Qualifica/Figura professionale	Unità fisiche	di cui a disposizione di enti pubblici e privati
	DIRIGENTE	81	9
	DIRETTORE	228	14
A unico	ADDETTO AI SERVIZI AUSILIARI	70	10
A unico	OPERAIO	3	-
B base	AUTISTA DI RAPPRESENTANZA	6	-
B base	OPERAIO QUALIFICATO - agricolo	2	2
B base	OPERAIO QUALIFICATO - elettricista/elettrotecnico	1	1
B base	OPERAIO QUALIFICATO - falegname	1	1
B base	OPERAIO QUALIFICATO - meccanico/motorista	2	-
B base	OPERAIO QUALIFICATO - polivalente	36	6
B base	OPERAIO QUALIFICATO - stradale	169	1
B base	OPERATORE DEI SERVIZI AUSILIARI	90	29
B evoluto	AUTISTA DI RAPPRESENTANZA AD ESAURIMENTO	1	-
B evoluto	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	675	57
B evoluto	COADIUTORE TECNICO	23	1
B evoluto	COADIUTORE TURISTICO	3	1
B evoluto	COADIUTORE TURISTICO ad es.	1	-
B evoluto	COADIUTORE CATASTALE	7	-
B evoluto	COADIUTORE GRAFICO	3	-
B evoluto	COADIUTORE TAVOLARE	11	-
B evoluto	COADIUTORE STORICO CULTURALE	3	2
B evoluto	CUOCO SPECIALIZZATO	7	-
B evoluto	OPERAIO SPECIALIZZATO - addetto comunità ridotte dimensioni	1	-
B evoluto	OPERAIO SPECIALIZZATO - agricolo	5	4
B evoluto	OPERAIO SPECIALIZZATO - carrozziere/carpentiere	5	-
B evoluto	OPERAIO SPECIALIZZATO - elettricista/elettrotecnico	6	1
B evoluto	OPERAIO SPECIALIZZATO - falegname	1	-
B evoluto	OPERAIO SPECIALIZZATO - idraulico	1	-
B evoluto	OPERAIO SPECIALIZZATO - meccanico/motorista	5	-
B evoluto	OPERAIO SPECIALIZZATO - muratore	1	-
B evoluto	OPERAIO SPECIALIZZATO - polivalente	31	1
B evoluto	OPERAIO SPECIALIZZATO - stradale	98	-
B evoluto	OPERATORE ADDETTO ALLA CENTRALE UNICA DI RISPOSTA	38	2
C base	ASSISTENTE PER I BENI MEDIATICI	2	1
C base	ASSISTENTE - amministrativo/comunicazione	8	6
C base	ASSISTENTE - ind. amministrativo/contabile	457	45
C base	ASSISTENTE - ind. informatico/statistico	28	3
C base	ASSISTENTE - ind. linguistico/turistico	3	-
C base	ASSISTENTE - ind. socio/assistenziale	19	-
C base	ASSISTENTE - ind. storico/culturale	29	17
C base	ASSISTENTE - ind. tecnico scientifico	7	6
C base	ASSISTENTE - ind. tecnico/sanitario-ambientale	195	12
C base	ASSISTENTE ADDETTO ALLA SICUREZZA (SECURITY)	1	1
C base	ASSISTENTE ind. catastale	4	-
C base	ASSISTENTE ind. tavolare	29	-

C base	ASSISTENTE linguistico/turistico ad es.	2	-
C base	ASSISTENTE PER I BENI MEDIATICI	1	1
C base	ASSISTENTE MUSEALE	10	10
C base	COORDINATORE SPECIALIZZATO DI SQUADRA OPERAIA E DI VIGILANZA	2	-
C base	OPERATORE TECNICO	6	-
C evoluto	COLLABORATORE - amministrativo/comunicazione	16	6
C evoluto	COLLABORATORE - ind. amministrativo/contabile	323	38
C evoluto	COLLABORATORE - ind. informatico/statistico	39	7
C evoluto	COLLABORATORE - ind. linguistico/turistico	1	-
C evoluto	COLLABORATORE - ind. pedagogico/educativo ad es.	1	1
C evoluto	COLLABORATORE - ind. socio/assistenziale	7	-
C evoluto	COLLABORATORE - ind. storico/culturale	25	8
C evoluto	COLLABORATORE - ind. tecnico/sanitario-ambientale	220	42
C evoluto	COLLABORATORE ind. catastale	1	-
C evoluto	COLLABORATORE ind. tavolare	6	-
C evoluto	COLLABORATORE SANITARIO DEL CENTRO PER L'INFANZIA	1	-
C evoluto	PILOTA DI ELICOTTERO	18	-
D base	ASSISTENTE SOCIALE	28	-
D base	AVVOCATO	5	-
D base	FUNZIONARIO ABILITATO - agronomo	4	-
D base	FUNZIONARIO ABILITATO - architetto-urbanista	21	1
D base	FUNZIONARIO ABILITATO - biologo	9	1
D base	FUNZIONARIO ABILITATO - chimico	6	-
D base	FUNZIONARIO ABILITATO - forestale	23	1
D base	FUNZIONARIO ABILITATO - geologo	14	-
D base	FUNZIONARIO ABILITATO - ind. storico/culturale	1	1
D base	FUNZIONARIO ABILITATO - ingegnere	170	6
D base	FUNZIONARIO ABILITATO - psicologo	2	-
D base	FUNZIONARIO COLLABORATORE IN MATERIE TECNICHE	31	4
D base	FUNZIONARIO - ind. agronomico/ambientale/forestale	39	4
D base	FUNZIONARIO - ind. amministrativo/organizzativo	369	36
D base	FUNZIONARIO - ind. coordinatore/sperimentatore nell'ambito formativo	7	7
D base	FUNZIONARIO - ind. economico e finanziario	163	14
D base	FUNZIONARIO - ind. informatico/statistico	18	2
D base	FUNZIONARIO - ind. socio-assistenziale/politiche del lavoro	122	-
D base	FUNZIONARIO - ind. storico/culturale	77	46
D base	FUNZIONARIO - ind. tecnico	78	10
D base	FUNZIONARIO - ind. conservatore scientifico	34	30
D base	FUNZIONARIO ADDETTO ALLA SICUREZZA (SECURITY)	1	-
D base	FUNZIONARIO amministrativo/comunicazione	13	7
D base	FUNZIONARIO ind. conservatore	33	-
D base	FUNZIONARIO MUSEALE	12	11
D base	FUNZIONARIO TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE	17	3
D base	GIORNALISTA PUBBLICO	7	3
D base	TECNICO SPECIALISTA in materia di catasto	12	-
D evoluto	AVVOCATO CASSAZIONISTA	5	-
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - agronomo	5	-
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - architetto-urbanista	6	-
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - biologo	4	-
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - chimico	1	-
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - forestale	9	-
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - geologo	2	-

D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - ind. amministrativo/organizzativo	68	6
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - ind. economico e finanziario	29	4
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - ind. informatico/statistico	9	2
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - ind. socio-assistenziale/politiche del lavoro	28	2
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - ind. storico/culturale	17	3
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - ind. tecnico	5	-
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - ingegnere	32	2
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - psicologo	2	-
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO conservatore	19	-
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO tecnico e catastale	1	-
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - ind. agronomico/ambientale/forestale	8	-
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - ind. coordinatore/sperimentatore nell'ambito formativo	6	1
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - ind. linguistico/turistico/comunicazione	1	-
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO - ind. conservatore scientifico	1	1
D evoluto	FUNZIONARIO ESPERTO amministrativo/comunicazione	1	-
D evoluto	GIORNALISTA PUBBLICO ESPERTO	1	-
	VIGILE DEL FUOCO	91	-
	VIGILE DEL FUOCO ESPERTO	17	-
	VIGILE DEL FUOCO COORDINATORE	34	-
	CAPO SQUADRA	21	-
	CAPO SQUADRA ESPERTO	16	-
	CAPO REPARTO	10	-
	CAPO REPARTO ESPERTO/SCATTO	10	-
	ISPETTORE ANTINCENDI	8	-
	FUNZIONARIO DIRETTIVO ANTINCENDI	7	-
	COADIUTORE DI VOLO	2	-
	COADIUTORE DI VOLO ESPERTO	3	-
	SPECIALISTA DI ELICOTTERO PROFESSIONALE	9	-
	SPECIALISTA DI ELICOTTERO PROFESSIONALE COORDINATORE SPECIALE AD ES.	6	-
	RESPONSABILE DI PLANNING COORDINATORE SPECIALE AD ES.	1	-
	RESPONSABILE TECNICO CAMPO PH	1	-
	Luogotenente forestale carica speciale	2	-
	Maresciallo forestale maggiore	25	-
	Maresciallo forestale capo	7	-
	Maresciallo forestale ordinario	7	-
	Brigadiere forestale capo	5	-
	Brigadiere forestale	10	-
	Appuntato forestale scelto qualifica speciale	48	-
	Appuntato forestale	26	-
	Forestale	58	-
	totale	5.076	554

Nota: viene escluso il personale del comparto ricerca e il personale docente messo a disposizione delle fondazioni della ricerca in quanto appartenente a comparto di contrattazione diversa dalle autonomie locali

SEZIONE 4.

GENDER EQUALITY PLAN

Gender Equality Plan - GEP

Il Piano per l'uguaglianza di genere (di seguito denominato Gender equality plan/GEP) è un insieme di azioni e impegni che mirano a eliminare il divario di genere attraverso il perseguimento dell'uguaglianza e la valorizzazione delle differenze fra i generi all'interno della Provincia autonoma di Trento. Le azioni e strategie elaborate nel GEP coinvolgono in primis tutte le dipendenti e i dipendenti della PAT e, in misura ridotta solo in specifici casi, i cittadini e le cittadine del territorio provinciale. Nel caso in cui ci si riferisca al personale dirigenziale/direttori/direttrici bisogna intendere anche coloro che hanno un incarico di sostituto/sostituta dirigente o sostituto/sostituta direttori/direttrici. Le azioni hanno un orizzonte temporale triennale integrando i contenuti del PIAO. Il precedente GEP¹⁰ prevedeva che i contenuti e il monitoraggio dello stesso fossero progressivamente inclusi nel ciclo di programmazione della PAT e successivamente inseriti nel Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Ciò in linea con l' art. 19.1 della legge provinciale n. 4 del 1996 che prevede, infatti, che la programmazione integrata è diretta a garantire la qualità e la trasparenza dell'azione amministrativa, il miglioramento continuo dei servizi resi ai cittadini e alle imprese e la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

La redazione del GEP è affidata a un gruppo di lavoro multidisciplinare che coinvolge i vertici decisionali e, sul piano operativo, il personale delle seguenti strutture della PAT: Dipartimento organizzazione, personale e innovazione (Ufficio di supporto dipartimentale e Servizio per il Personale, Ufficio gestione giuridica del personale), Agenzia per la coesione sociale (Ufficio Family Audit marchi e certificazioni), UMSe Europa (Ufficio Fondo europeo di sviluppo regionale e progetti europei), Unità di missione semplice prevenzione della violenza e della criminalità, Dipartimento istruzione e cultura (Ufficio pari opportunità e cultura della pace), Agenzia del lavoro e Trentino School of Management.

In futuro il gruppo di lavoro potrà essere integrato, in base alle esigenze, con competenze di altre strutture.

Organismi attivi per le pari opportunità, per il benessere lavorativo e contro le discriminazioni

Per favorire le pari opportunità e il benessere lavorativo e contrastare ogni forma di discriminazione, in ambito provinciale operano diverse figure istituzionali che, con specifiche competenze, coprono in modo ampio ogni aspetto della parità. L'attività di tali figure istituzionali è in alcuni casi rivolta ai soli dipendenti provinciali, altri hanno invece competenza per l'intera cittadinanza.

Commissione pari opportunità tra donna e uomo

La Commissione provinciale per le pari opportunità tra donna e uomo è organo consultivo del Consiglio provinciale e della Giunta provinciale in materia di pari opportunità fra donna e uomo, incardinata presso il Consiglio provinciale e nominata dal Presidente del Consiglio provinciale. La Commissione, in particolare, svolge le seguenti funzioni: promuove iniziative, incontri, convegni, seminari, conferenze relative alla condizione femminile e alle questioni di genere; esprime parere sui disegni di legge che possono avere un impatto sull'equilibrio tra i generi e sul documento degli interventi di politica del lavoro; monitora e controlla sistematicamente la situazione delle pari opportunità e l'andamento delle politiche delle pari opportunità in Trentino;

¹⁰ Deliberazione della Giunta provinciale n. 2042 del 2023.

promuove azioni positive per la rimozione degli ostacoli alla realizzazione della parità fra i sessi.

La Commissione predispone e invia alla Giunta provinciale e al Consiglio provinciale: - una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente entro l'8 marzo di ogni anno; - un rapporto biennale sullo stato di attuazione della legge provinciale 13/2012 e sui risultati delle attività svolte.

Consigliera\e di parità nel lavoro¹¹

La/il Consigliera/e di parità è una figura istituzionale di garanzia incardinata presso il Consiglio provinciale. È chiamata/o a combattere le discriminazioni di genere e il mobbing nei luoghi di lavoro, offrendo la propria consulenza a lavoratrici, lavoratori, datrici e datori di lavoro (in maniera gratuita) operanti sul territorio provinciale (tanto nel settore pubblico quanto in quello privato) e a promuovere la cultura delle pari opportunità. Tale figura istituzionale è nominata/o dall'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale a seguito dello svolgimento di specifica procedura concorsuale, tesa a valutare la preparazione tecnica in materia di pari opportunità di genere, diritto e mercato del lavoro, nonché le attitudini personali allo svolgimento dell'incarico. La/il Consigliere/a di parità è una figura dall'elevata professionalità e del tutto libera da condizionamenti di qualsiasi tipo (politici, sindacali, ecc.). La/il Consigliera/e svolge attività per il rispetto del principio di non discriminazione e la promozione di pari opportunità di genere nell'ambito del lavoro. Questa figura svolge inoltre attività di supporto, consulenza, anche promuovendo procedure di conciliazione, a favore delle parti datoriali e delle/dei lavoratrici/ori in relazione a ogni forma di discriminazione legata al mobbing, al fine di favorire l'attuazione di quanto previsto dalla legge provinciale in materia di mobbing.¹² Entro il 31 marzo di ogni anno la/il Consigliera/e trasmette al Consiglio provinciale e alla Giunta provinciale una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente. Entro il 30 settembre di ogni anno la/il consigliera/e trasmette all'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale una proposta di programma di spese per l'anno successivo in relazione alle funzioni e iniziative previste dall'articolo 16 della legge provinciale 13/2012. Ai sensi della vigente normativa nazionale, nell'esercizio delle funzioni attribuite, la/il Consigliera/e è pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui ha notizia.

Coordinamento provinciale antimobbing

La PAT promuove azioni per la prevenzione e il contrasto del mobbing¹³ volte a favorire il benessere organizzativo e a preservare l'integrità psico-fisica e relazionale della persona sul luogo di lavoro. Per l'attuazione degli obiettivi di prevenzione e contrasto del mobbing attraverso il confronto tra gli attori istituzionali, la Provincia ha istituito il Coordinamento provinciale antimobbing. Tale Coordinamento ha compiti di monitoraggio, di formulazione di proposte alla Giunta provinciale per rimuovere le criticità organizzative e gestionali che possono favorire l'insorgere e lo sviluppo del mobbing, di valutazione dei servizi esistenti in ambito provinciale per contrastare il mobbing, nonché di promozione di studi e di diffusione di buone prassi.

¹¹ Articolo 16 della legge provinciale 13/2012.

¹² Legge provinciale 14 marzo 2013, n. 2.

¹³ In attuazione della legge provinciale 4 marzo 2013, n. 2 e modificazioni della legge provinciale 18 giugno 2012, n. 13.

Consigliera/e di fiducia

La Consigliera di fiducia offre la propria consulenza in materia di discriminazioni di genere e mobbing attraverso lo sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento. Ha il compito di prevenire, contrastare e risolvere situazioni di disagio lavorativo causate da atti di mobbing o da molestie sessuali o morali nei confronti dei dipendenti provinciali nel contesto lavorativo. La Consigliera di fiducia è quindi una figura di garanzia e fiducia a cui sono affidati i delicati compiti di saper ascoltare le dipendenti e i dipendenti che si sentano, a ragione o a torto, vessati o molestati, e di intervenire per cercare di ristabilire un clima positivo e affermare il valore della dignità di ogni dipendente, evitando l'aggravarsi della situazione. L'attività della Consigliera è improntata all'indipendenza, alla riservatezza, al rispetto della volontà della persona che a lei si rivolge; è altresì orientata alla scelta della migliore strategia per gestire e risolvere le situazioni di difficoltà di quanti a lei si rivolgono.

Referente conciliazione

Presso il Servizio per il personale è stata istituita la figura del Referente per la conciliazione che opera nell'ottica del bilanciamento tra produttività, incremento dei servizi e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tale figura offre ascolto per aiutare i dipendenti nell'utilizzo degli istituti a disposizione, legali o contrattuali, e ove ricorra il caso indirizza il dipendente verso altre figure istituzionali idonee a trattare aspetti "delicati" e/o problematici della vita professionale (quali ad es. Consigliera/e di fiducia, Consigliera/e di parità).

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)¹⁴

Il CUG della PAT promuove la parità e le pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione relativa a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, religione o lingua, nell'accesso e nelle condizioni di lavoro. Il CUG si rivolge al personale dell'Amministrazione provinciale ed esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica con due finalità principali: assicurare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici contro le discriminazioni ed il mobbing e promuovere un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo. Il CUG sostituisce e assorbe le funzioni dei comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, unificando competenze e funzioni in un solo organismo. Il CUG ha durata quadriennale ed è formato da una/un componente designata/o da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione provinciale.

Aree di intervento e relative azioni

Nel rispetto della vigente normativa nazionale ed europea, nonché delle linee guida della Commissione Europea, le azioni del GEP vengono articolate su 5 aree di intervento. La prima area comprende misure di conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare in relazione all'impegno genitoriale e di cura, la cultura organizzativa della Provincia e la lotta ai pregiudizi. La seconda e la terza area sono rivolte all'individuazione di misure che mirano alla riduzione del gender gap sia nei ruoli apicali, che nel reclutamento e nella progressione di carriera. La quarta area riguarda la valorizzazione della dimensione di genere nella didattica e ricerca e nello

¹⁴ Previsto dall'articolo 17 della legge provinciale 13/2012.

svolgimento del proprio lavoro. La quinta area interessa le misure contro i comportamenti discriminatori, violenti e molesti.

Per ogni area oltre ad individuare le azioni per il periodo di riferimento sono indicati anche i risultati del monitoraggio delle azioni previste dal Piano 2023-2025 di cui alla deliberazione della Giunta provinciale n. 2042/2023.



Oltre alle cinque aree di cui sopra, il presente GEP prevede anche le azioni relative all'incremento della comunicazione interna ed esterna sui contenuti del GEP stesso per il coinvolgimento di tutta la Provincia (come descritto nella seguente tabella).

Area trasversale	Pianificazione strategia di “Comunicazione delle azioni del GEP”
	Pianificare una comunicazione informale e “smart” verso le/i dipendenti circa le azioni e i progressi del GEP
Obiettivo	Finalità di questa azione trasversale è pianificare una “comunicazione” efficace ed accattivante, anche graficamente, in modo tale che possa essere accolta e letta con interesse dai dipendenti. Obiettivo è coinvolgerli e renderli “protagonisti” e destinatari privilegiati delle azioni del GEP. Si propone quindi: • una mail/pillola periodica all’incirca ogni 4 mesi (o a seconda delle necessità) con stile e linguaggio informale (newsletter) • pubblicazione di queste “pillole” anche nei canali dedicati: ○ Sito pat/sezione GEP ○ Intranet Pat ○ Sportello del dipendente nsd
Target	Tutto il personale
Responsabili	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione - Ufficio di supporto dipartimentale
Indicatore	Numero di comunicazioni trasmesse dal Gruppo di lavoro GEP
Anno raggiungimento obiettivo	2026-2027-2028
Valore iniziale	0
Valore atteso	3 all’anno
Risorse	Risorse umane interne

Area 1: Equilibrio vita privata/lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione

A livello di organizzazione provinciale sono già state quindi attuate una serie di misure ed azioni volte a favorire l'equilibrio vita privata/lavorativa, salute, sicurezza e benessere organizzativo: orario e pausa pranzo flessibile; part-time, banca delle ore; ferie solidali; lavoro agile e spazi di coworking.

L'analisi del questionario somministrato nel 2025 sui bisogni di conciliazione ha evidenziato come quasi l'82,5% del personale esprime un giudizio favorevole (abbastanza soddisfatto o molto soddisfatto). Le donne tendono a esprimere giudizi più moderati, concentrandosi soprattutto nella fascia "abbastanza soddisfatto", mentre tra gli uomini emerge una maggiore polarizzazione, con un'incidenza di valutazioni pienamente positive più elevata, ma anche una quota leggermente più elevata di insoddisfazione. All'aumentare degli anni di servizio, i livelli di soddisfazione tendono però a diminuire, i neoassunti, con meno di cinque anni di lavoro, si dichiarano molto soddisfatti in misura tripla rispetto ai colleghi con maggiore anzianità.

Monitoraggio azioni

Come accennato, le azioni dell'Area 1 sono orientate al miglioramento del benessere organizzativo e alla promozione della conciliazione tra vita privata e lavorativa, attraverso interventi organizzativi, iniziative formative e azioni di sensibilizzazione rivolte a specifici target di personale.

Nel corso del periodo di riferimento è stata introdotta una modalità di **orario estivo** per i mesi di luglio e agosto, finalizzata ad aumentare la flessibilità organizzativa mediante la riduzione delle fasce obbligatorie pomeridiane. L'adesione all'iniziativa ha coinvolto 178 dipendenti dell'area non dirigenziale, pari al 4,91% del personale interessato. Il risultato, pur evidenziando un primo livello di utilizzo dello strumento, risulta inferiore al target programmato del 10% e richiede ulteriori azioni di accompagnamento e comunicazione.

È proseguita l'attività di **comunicazione rivolta al personale di genere maschile sulle opportunità di congedo parentale** previste dalla contrattazione collettiva, oltretutto dal "Contributo per il coinvolgimento dei papà nell'attività di cura - Int. 2.2.2 del Documento degli interventi di politica del lavoro XVI legislatura di Agenzia del lavoro con l'obiettivo di promuovere una maggiore condivisione delle responsabilità di cura. La percentuale di fruitori maschi dei congedi ha raggiunto il 15,7%, avvicinandosi al target del 16,5% e consentendo di considerare l'obiettivo sostanzialmente raggiunto. Tuttavia, analizzando il dato disponibile riferito all'anno 2024¹⁵, emerge che le responsabilità di cura restano ancora prevalentemente a carico della componente femminile del personale PAT, le donne ricorrono molto più degli uomini sia al congedo parentale (48,9% contro 21,0%) sia ai giorni di assenza per malattia dei figli sotto i 10 anni.

Sono stati attivati specifici **percorsi formativi sul tema della genitorialità e del rapporto tra vita privata e lavorativa**. In particolare, il webinar rivolto al personale dirigenziale ha registrato una partecipazione limitata (19 partecipanti), risultando distante dal target previsto di coinvolgimento del 20% della dirigenza femminile. Analogamente, la partecipazione del personale di genere maschile al percorso

¹⁵ I dati si riferiscono all'ultimo modello dati Family Audit disponibile per la PaT.

formativo sul ruolo genitoriale risulta ancora contenuta e inferiore agli obiettivi programmati, evidenziando la necessità di rafforzare le strategie di ingaggio.

Di rilievo è l'azione di rilevazione dei bisogni di conciliazione, realizzata attraverso la **somministrazione di un questionario al personale**. L'elevato tasso di risposta, pari al 72,8%, rappresenta un risultato significativo e fornisce una base conoscitiva solida per l'orientamento delle politiche organizzative future.

Sul versante dell'educazione finanziaria e del welfare, sono stati attivati **corsi formativi sull'ABC finanziario e sul welfare integrativo e previdenza complementare**. La partecipazione ha superato ampiamente i target programmati, confermando l'interesse del personale per iniziative volte a rafforzare competenze utili al benessere economico e alla pianificazione personale. È stata inoltre strutturata una specifica pillola formativa in modalità FAD destinata ai neoassunti, inserita stabilmente nei percorsi di accoglienza. Visto il successo dell'iniziativa, i percorsi formativi sono stati introdotti in modo stabile nel Piano formativo 2026 rivolto al personale provinciale.

Nuove azioni proposte

Area	1. Equilibrio vita privata/lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione
Azione	1.1. Orario "estivo" per i mesi di luglio e agosto con riduzione delle fasce obbligatorie del pomeriggio e aumento della flessibilità
Obiettivo	Incentivare la conciliazione vita-lavoro
Target	Tutto il personale a tempo pieno dell'area non dirigenziale
Responsabili	Servizio per il personale - Ufficio gestione giuridica del personale
Indicatore	Percentuale totale fruitori/fruitrici dell'istituto/totale dipendenti a tempo pieno
Anno raggiungimento obiettivo	2026
Valore iniziale	5%
Valore atteso	10% del personale delle strutture adiacenti
Risorse	Risorse umane interne
SDG 2030	  

Area	1.Equilibrio vita privata/lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione
Azione	1.2. Analisi questionario somministrato nel 2025 / nuova azione sul lavoro agile biennio 2027-2028: possibilità di cumulo giornate in particolari situazioni ¹⁶
Obiettivo	Incentivare la conciliazione vita-lavoro
Target	Tutto il personale a tempo pieno dell'area non dirigenziale

Area	1.Equilibrio vita privata/lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione
Responsabili	Servizio per il personale - Ufficio gestione giuridica del personale
Indicatore	Proposta nuova azione sul lavoro agile
Anno raggiungimento obiettivo	2027
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne
SDG 2030	  

Area	1.Equilibrio vita privata/lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione
Azione	1.3. Predisposizione di linee guida per la diffusione di buone pratiche organizzative di work-life balance
Obiettivo	Favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata
Target	Tutto il personale
Responsabili	Servizio per il personale - Ufficio gestione giuridica del personale
Indicatore	Realizzazione linee guida
Anno raggiungimento obiettivo	2028

¹⁶ L'adozione di questa azione è subordinata alla circostanza che la modifica della piattaforma contrattuale è oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali. Pertanto, la stessa deve considerarsi, in questa sede, una mera proposta da presentare nell'ambito della revisione della contrattazione collettiva.

Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne
SDG 2030	  

Area	1. Equilibrio vita privata/lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione
Azione	1.4. Comunicazione mirata alle/ai dipendenti divenuti genitori delle opportunità di congedo riconosciute dalla contrattazione collettiva e al contributo connesso all'intervento 2.2.2 del Documento degli interventi di Politica del Lavoro della XVI legislatura "Sostegno alla condivisione tra i genitori delle attività di crescita dei figli" o dall' art. 2 l.p. n. 11 dd 29 dicembre 2025
Obiettivo	Informare il personale divenuto neo genitore dei congedi e contributi previsti da normativa
Target	Dipendenti che richiedono il congedo di maternità obbligatoria/ permesso nascita figlia/o
Responsabili	Servizio per il personale - Ufficio gestione giuridica del personale Agenzia del lavoro
Indicatore	Invio comunicazione mirata
Anno raggiungimento obiettivo	2026
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne
SDG 2030	 

Area	1. Equilibrio vita privata/lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione
Azione	1.5 Misure conciliative a favore del personale con carichi di cura "complessi" (figli minori, genitori anziani e altri familiari), anche adeguando e integrando gli strumenti già esistenti
Obiettivo	Favorire la possibilità di conciliazione dei dipendenti con carichi di cura

	“complessi” intesi quali la presenza in concomitanza di diversi carichi di cura (figli minori, genitori anziani e altri familiari)
Target	Tutto il personale con carichi di cura “complessi”
Responsabili	Servizio per il personale - Ufficio gestione giuridica del personale
Indicatore	Misura conciliativa adottata
Anno raggiungimento obiettivo	2027
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne
SDG 2030	  

Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Con riferimento agli organi politici, dato atto che non è intervenuta una nuova tornata elettorale, **si conferma la composizione dell'attuale Consiglio provinciale e Giunta provinciale**, per i quali la rappresentanza femminile è **pari rispettivamente al 23% e al 25%**.

Per quanto attiene alla **copertura delle posizioni dirigenziali** nella struttura provinciale alla data del 31.12.2025 si evidenzia un miglioramento nelle posizioni di **dirigente generale** in cui (si passa da 21 uomini nel 2022 a 14 nel 2025) ed un **maggiore parità** nella composizione per genere degli incarichi di dirigente e direttore.

Per quanto riguarda i **consigli di amministrazione degli enti strumentali** della Provincia (enti pubblici, fondazioni e società) si conferma mediamente una rappresentatività femminile del 40%, per alcuni casi tale presenza risulta maggiore della media. Con riferimento ai collegi sindacali per le società è garantita la rappresentanza del 40% di donne, mentre per agenzie, enti pubblici e fondazioni questa presenza supera il 60%.

Monitoraggio azioni

Come accennato, l'Area 2 è finalizzata al rafforzamento delle competenze manageriali e organizzative in un'ottica di inclusione e pari opportunità, con particolare riferimento al ruolo della dirigenza.

Nel periodo di riferimento sono stati realizzati **percorsi formativi e webinar dedicati alla leadership inclusiva, alla comunicazione di genere, agli stereotipi di genere e alla leadership al femminile**. Le iniziative hanno registrato un livello di partecipazione medio, con un coinvolgimento parziale rispetto ai target programmati. In particolare, il webinar sulla leadership inclusiva ha visto la partecipazione di 41

dirigenti, mentre i percorsi afferenti al modulo “*Equilibrio di genere*” hanno coinvolto 28 partecipanti. Pur evidenziando un avvio positivo delle azioni formative, i risultati conseguiti indicano la necessità di ampliare la platea dei destinatari e di rafforzare il carattere strutturale dell’offerta formativa, al fine di garantire un impatto più diffuso sui modelli di leadership e sui comportamenti organizzativi.

Nuove azioni proposte

Area	2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Azione	2.1 Progettazione di una Community per l’Equilibrio di Genere nelle Posizioni di Vertice
Obiettivo	Favorire la parità di genere nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali attraverso la creazione di uno spazio di networking territoriale e scambio di esperienze tra leader e promotori dell’equilibrio di genere
Target	Tutto il personale dirigenziale pubblico e privato
Responsabili	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione - TSM
Indicatore	Progetto redatto
Anno raggiungimento obiettivo	2026
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne - budget dedicato alla formazione
SDG 2030	  

Area	2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Azione	2.2 Attivazione Community per l’Equilibrio di Genere nelle Posizioni di Vertice
Obiettivo	Favorire la parità di genere nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali attraverso la creazione di uno spazio di networking territoriale e scambio di esperienze tra leader e promotori dell’equilibrio di genere
Target	Tutto il personale dirigenziale pubblico e privato
Responsabili	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione - TSM
Indicatore	Percentuale partecipanti
Anno raggiungimento obiettivo	2027

Valore iniziale	0
Valore atteso	10%
Risorse	Risorse umane interne - budget dedicato alla formazione
SDG 2030	  

Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

L'accesso all'impiego nella pubblica amministrazione avviene, nel rispetto dei principi costituzionali, per concorso pubblico garantendo pari opportunità per uomini e donne. In linea con tale principio la legge provinciale in materia di personale all'articolo 49 precisa che la Provincia garantisce pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso all'impiego, nello sviluppo professionale, nel trattamento del personale.

Nell'ambito delle procedure concorsuali risultano già attive alcune azioni per ampliare la garanzia di pari trattamento e di pari opportunità fra i generi, in particolare nella composizione delle commissioni di concorso e nella paritetica valutazione dei periodi di lavoro a tempo parziale, svolti per esigenze di cura, a quelli a tempo pieno.

L'analisi a livello di genere delle procedure di concorso svolte nel periodo 2023-2025 conferma l'andamento già rilevato, sebbene si sia registrato un aumento della partecipazione maschile alle procedure concorsuali, in particolare per l'area non dirigenziale, la percentuale di assunzioni è significativamente maggiore per la componente femminile. Si precisa che per la qualifica di dirigente e di direttore/direttrici non sono approvate graduatorie di idonei, pertanto le persone assunte sono risultate le vincitrici della procedura concorsuale.

	Partecipanti		Assunti	
	M	F	M	F
Area non dirigenziale	41.5%	58.5%	39.3%	60.7%
Direttori	45.7%	54.3%	31.9%	68.1%
Dirigenti	65.5%	34.5%	25%	75%

Le percentuali risultano significativamente preponderanti per il genere maschile (oltre il 90%) per le figure di operaio cantoniere, vigile del fuoco e qualifiche forestali, anche se in questo ultimo caso le assunzioni di personale di genere femminile superano il 30%.

Per quanto attiene alla progressione di carriera, avendo a riferimento le posizioni di dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 30 settembre 2025, l'analisi delle tempistiche di progressione rispetto al genere conferma una maggiore velocità per la componente maschile.

Genere	Anni medi di permanenza in qualifica D (funzionario)	Anni medi di permanenza in qualifica di direttore
Femmina	7,8 (4,6 fascia 45-54)	8,8 (7,8 fascia 45-54)
Maschio	7,6 (9,8 fascia 45-54)	6,9 (7,3 fascia 45-54)

L'analisi con riferimento alla figura di dirigente generale mostra invece un miglioramento con una ulteriore riduzione dei tempi di carriera per la componente femminile.

Genere	Anni medi di permanenza in qualifica D (funzionario)	Anni medi di permanenza in qualifica di direttore	Anni medi di permanenza in qualifica di dirigente
Femmina	6,2 (4,0 fascia 45-54)	4,3 (3,2 fascia 45-54)	6,1 (3,8 fascia 45-54)
Maschio	6,6 (11,7 fascia 45-54)	8,8 (8,4 fascia 45-54)	7,5 (2,3 fascia 45-54)

In entrambi i casi rispetto alla situazione pregressa le differenze risultano meno ampie e migliorate nella fascia di età fra i 45 e i 54 anni.

L'analoga analisi condotta per la fascia dei direttori mostra andamenti simili con un progressivo miglioramento dell'equilibrio di genere nelle fasce di età inferiori ai 45 anni.

Ferma restando l'uniformità dei trattamenti retributivi riconosciuti al personale provinciale dal contratto collettivo applicabile, l'analisi delle retribuzioni distinte per genere evidenzia comunque dei *differenziali retributivi*.

In termini generali il differenziale retributivo, calcolando la media dei mesi lavorati e quindi già scorporando l'impatto del lavoro a tempo parziale, è mediamente pari al 7% *in sfavore delle donne*.

L'analisi di dettaglio evidenzia però una diversificazione fra la *componente fissa* e accessoria della retribuzione. In termini di *componente fissa* il differenziale retributivo è favorevole per le donne che hanno, in tutti i profili una retribuzione maggiore in media dell'1%, ciò si stima derivi dalla maggiore anzianità di servizio e quindi dalla più elevata fascia economica. I differenziali derivano quindi dalla *componente accessoria* (straordinari, produttività e indennità) che è riconosciuta in misura maggiore alla componente maschile.

Prendendo a riferimento l'area dei funzionari (personale con diploma di laurea almeno triennale) si evidenzia come mentre per le figure di tipo amministrativo ed economico la retribuzione media non presenti significative differenze nè nella componente accessoria nè in quella base, per le figure tecniche il differenziale retributivo derivi essenzialmente dalla componente accessoria, e quindi da riconoscimento di specifiche indennità (il differenziale oscilla fra il 6 e il 10% in sfavore delle donne). Si tratta però in questo caso di figure professionali in cui la componente maschile dell'organico provinciale risulta preponderante (circa il 70% di queste figure è di genere maschile).

Monitoraggio azioni

Le azioni dell'Area 3 sono orientate alla valorizzazione del capitale umano femminile e al sostegno dei percorsi di crescita professionale delle dipendenti.

È stato progettato un **percorso strutturato di mentoring** rivolto alle dipendenti (denominato LeadHERship). L'iniziativa è un progetto pilota sperimentale orientato all'apprendimento continuo. Gli obiettivi principali del programma sono: promuovere una cultura della leadership inclusiva e consapevole, creare un dialogo intergenerazionale e interprofessionale e favorire lo sviluppo delle competenze di leadership femminile e la condivisione di esperienze di valore.

Il programma si concentra sull'*empowerment*, sulla *consapevolezza*, sul *valore* e sul *network*. Il percorso è rivolto a: dirigenti generali, dirigenti e sostitute dirigenti e direttrici e sostitute direttrici. Le figure centrali del percorso sono il Mentor e il Mentee. La durata complessiva del percorso formativo va da Gennaio a Ottobre 2026 e vedrà attivate dalle 16 alle 20 coppie di manager.

È stato inoltre realizzato un **programma formativo specifico sull'empowerment femminile**, che ha coinvolto 129 partecipanti, superando il target previsto. L'azione risulta pienamente attuata e contribuisce al rafforzamento delle competenze trasversali e della consapevolezza professionale delle partecipanti.

Nuove azioni proposte

Area	3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Azione	3.1 Progetto di mentoring al femminile
Obiettivo	Concludere il percorso LeadHERship avviato sulle dipendenti con qualifiche dirigenziali e direttive rispetto al passaggio delle competenze e skill di leadership ad altre colleghe e, sulla base dell'esperienza maturata, avviare ulteriori progetti di mentoring
Target	Personale dirigenziale di genere femminile e direttrici, sostitute dirigenti e direttrici
Responsabili	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione - TSM
Indicatore	Conclusione primo ciclo di formazione - progettazione percorsi successivi
Anno raggiungimento obiettivo	2026
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne - budget formazione
SDG 2030	  

Area	3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Azione	3.2 Progetto Mentoring – Linee guida per sviluppo e scalabilità
Obiettivo	A seguito del progetto LeadHERship redazione di linee guida operative per favorire la replicabilità e l'espansione del modello su scala più ampia. Le linee guida includeranno principi, ruoli, metodologie, strumenti pratici, buone pratiche e indicatori di monitoraggio. Saranno inoltre forniti suggerimenti per l'adattamento del progetto a nuovi contesti e per il coinvolgimento di nuovi partecipanti anche non di genere femminile. Questo strumento garantirà la diffusione sistematica del mentoring, supportando lo sviluppo professionale e promuovendo l'uguaglianza di genere nelle organizzazioni.
Target	Personale dirigenziale, direttori/direttrici e sostituti/e dirigenti e direttori/direttrici
Responsabili	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione
Indicatore	Realizzazione linee guida
Anno raggiungimento obiettivo	2027
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne
SDG 2030	  

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento

L'Area 4 è dedicata all'integrazione sistematica della prospettiva di genere nei processi decisionali, organizzativi e di programmazione dell'Amministrazione, con l'obiettivo di migliorare la **qualità delle politiche pubbliche** e prevenire effetti differenziati su donne e uomini. A tal fine, particolare attenzione alle analisi nell'ottica di genere viene costantemente garantita nelle indagini statistiche effettuate dall'Istituto provinciale di statistica (ISPAT). Tale patrimonio informativo consente di supportare le strutture provinciali nella definizione delle politiche di intervento pubblico.

Monitoraggio azioni

Nel periodo di riferimento è stato avviato un percorso formativo rivolto alla dirigenza sui temi del gender mainstreaming. La limitata partecipazione registrata evidenzia l'opportunità di valutare modalità alternative volte a garantire una diffusione adeguata delle competenze richieste.

Parallelamente, è stata avviata l'azione finalizzata all'adozione di una procedura pilota per la valutazione ex-ante degli impatti di genere dei servizi e degli interventi dell'Amministrazione. In questa fase sono stati individuati la struttura competente e l'obiettivo della procedura; tuttavia, l'azione risulta ancora in fase di definizione e non pienamente attuata, configurandosi come un ambito prioritario di sviluppo nel prossimo periodo di programmazione.

Nuove azioni proposte

Area	4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento
Azione	4.1 Tavolo di progettazione PARIDEE
Obiettivo	Partecipazione dell'amministrazione ad un progetto di accompagnamento che supporta lavoratori e lavoratrici in un viaggio di trasformazione culturale, offrendo strumenti di conoscenza e azione, spazi di confronto e occasioni di apprendimento che mettano al centro le persone, il dialogo e un cambiamento condiviso. Progetto curato da Fondazione Caritro e Confindustria
Target	Personale del Dipartimento organizzazione personale e innovazione
Responsabili	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione
Indicatore	Manifesto dei valori del progetto
Anno raggiungimento obiettivo	2026
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne
SDG 2030	  

Area	4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento
Azione	4.2 Individuazione di una procedura pilota per valutare ex-ante i servizi e gli interventi in base ai loro diversi effetti su donne e uomini e relativo impatto
Obiettivo	Individuare le politiche da analizzare all'interno di quelle gestite da Agenzia del Lavoro e validate all'interno del Consiglio di Amministrazione
Target	PaT e stakeholder
Responsabili	Referenti della politica provinciale individuata

Indicatore	Progetto di valutazione delle politiche
Anno raggiungimento obiettivo	2026
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse da definire
SDG 2030	  

Area	4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento
Azione	4.3 Attivazione di una peer review nell'ambito del programma Interreg ¹⁷
Obiettivo	Ricevere consigli pratici da altre regioni europee (pari) per affrontare meglio le sfide politiche (nell'ambito di una politica provinciale che sarà individuata nel corso del 2026)
Target	PaT e stakeholder
Responsabili	Referenti della politica provinciale individuata
Indicatore	Application per accedere alla peer review
Anno raggiungimento obiettivo	2027
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne. Le spese di vitto e alloggio degli esperti, catering e traduzione sono rimborsati dal programma
SDG 2030	  

¹⁷ Questa azione è collegata alla precedente azione 4.2.

Area 5: Contrasto alla violenza di genere, al mobbing e alle molestie sessuali

La Provincia è impegnata da tempo sul fronte della prevenzione e del contrasto a forme di violenza di genere, molestie anche di carattere sessuale, nonché rispetto ai fenomeni del mobbing e delle discriminazioni. Considerata la rilevanza della tematica, la Giunta provinciale ha inteso attivare una specifica Unità di missione¹⁸ con l'obiettivo di sensibilizzare la cittadinanza, coordinare le varie forme di intervento in materia, gestire lo sviluppo della cultura e della prevenzione della violenza di genere e dei fenomeni criminosi nel territorio trentino, coordinando a tal fine il gruppo di lavoro permanente costituito tra Provincia e Procura della Repubblica

Con particolare riferimento ai dipendenti provinciali si richiamano i contenuti del Codice di condotta contro le molestie sessuali (allegato al Contratto collettivo di lavoro) e più in generale ai contenuti del Codice disciplinare.

Monitoraggio azioni

Le azioni dell'Area 5 risultano complessivamente caratterizzate da un elevato livello di partecipazione del personale. Sono stati realizzati **corsi di formazione sulla prevenzione della violenza di genere e sul riconoscimento del mobbing**, che hanno coinvolto rispettivamente 3.242 e 3.516 dipendenti, raggiungendo ampiamente il target del 60% del personale. A supporto delle attività formative, sono state sviluppate **iniziative di comunicazione istituzionale**, tra cui la realizzazione di una [sezione dedicata sul sito della Provincia](#) e la progettazione di una campagna di sensibilizzazione sui servizi della rete antiviolenza.

È stata inoltre predisposta e diffusa una locandina informativa sul mobbing, esposta negli spazi dedicati alle comunicazioni al personale. Nel complesso, l'Area 5 evidenzia un **elevato livello di attuazione e un impatto significativo in termini di sensibilizzazione e prevenzione**

Nuove azioni proposte

Area	5. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing e alle molestie sessuali
Azione	5.1 Aggiornamento del corso di formazione “Conoscere e prevenire la violenza dentro e fuori i luoghi di lavoro”
Obiettivo	Sensibilizzare il personale sul tema della violenza contro le donne e informare sugli strumenti disponibili in caso di violenze/ molestie subite o di cui si è a conoscenza sia come dipendenti all'interno della Provincia (consigliera di fiducia) sia come cittadine/i all'esterno dell'ambito lavorativo (consigliere di parità, centro antiviolenza, case rifugio, forze dell'ordine, 112)
Target	Tutto il personale provinciale
Responsabili	UMSe prevenzione della violenza e della criminalità Dipartimento organizzazione, personale e innovazione
Indicatore	Percentuale di dipendenti formati sul totale dei dipendenti

¹⁸ UMSe prevenzione della violenza e della criminalità.

Anno raggiungimento obiettivo	2026
Valore iniziale	0
Valore atteso	90%-100%
Risorse	Risorse umane interne - budget formazione
SDG 2030	 

Area	5. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing e alle molestie sessuali
Azione	5.2 Attivazione di laboratori rivolti al personale manageriale sul tema della prevenzione del mobbing
Obiettivo	Fornire strumenti concreti per riconoscere e affrontare situazioni di mobbing, sviluppare competenze nella gestione dei conflitti, promuovere un clima lavorativo positivo e collaborativo.
Target	Personale dirigenziale, direttori/direttrici e sostituti/e dirigenti e direttori/direttrici
Responsabili	Agenzia del lavoro - Dopì
Indicatore	Numero laboratori attivati
Anno raggiungimento obiettivo	2027
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne - budget formazione
SDG 2030	 

Area	5. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing e alle molestie sessuali
Azione	5.3 Aggiornamento della sezione in evidenza nell'home page del sito istituzionale della Provincia con le informazioni sui nuovi servizi a favore delle donne che subiscono violenza
Obiettivo	Contribuire alla diffusione degli strumenti per contrastare la violenza di genere
Target	Tutto il personale e la cittadinanza

Responsabili	UMSe prevenzione della violenza e della criminalità - UMST digitalizzazione e reti - Ufficio Stampa
Indicatore	Sezione aggiornata
Anno raggiungimento obiettivo	2026
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne
SDG 2030	

SEZIONE 5.

PIANO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO



**PIANO TRIENNALE
PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E PER LA TRASPARENZA 2026-2028**

*ai sensi dell'art. 1 della l. 6 novembre 2012, n. 190
nonché dell'art. 6, commi 1 e 2, lett. d) del d.l. 9 giugno 2021, n. 80
e dell'art. 19.1, commi 1 e 3, lett. d) della l.p. 8 luglio 1996, n. 4*

INDICE

INTRODUZIONE

Il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Provincia autonoma di Trento

PARTE PRIMA - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Definizioni

Art. 2 - Gli obiettivi strategici

Art. 3 – Il contesto interno

Art. 4 - Il contesto esterno

Art. 5 - La politica per la prevenzione della corruzione della Provincia (Policy)

PARTE SECONDA - IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Sezione I - Disposizioni generali

Art. 6 - Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

Art. 7 - Il Responsabile dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti

Art. 8 - Il Gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo

Art. 9 - I Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e le figure di supporto

Art. 10 - Compiti dei Referenti

Sezione II - Il processo di gestione del rischio

Art. 11 - La mappatura dei processi e l'analisi dei rischi corruttivi: norme generali

Art. 12 - La mappatura dei processi e l'analisi dei rischi corruttivi

Art. 13 – Applicazione delle misure per la prevenzione della corruzione

Sezione III - Misure specifiche di prevenzione della corruzione per i processi a rischio intrinseco alto

Art. 14 - La tracciabilità delle comunicazioni come meccanismo di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idoneo a prevenire il rischio di corruzione

Art. 15 - Meccanismi alternativi alla tracciabilità delle comunicazioni per la formazione, esecuzione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione

Art. 16 - Obblighi di pubblicazione e di informazione nei confronti del RPCT

Art. 17 - La selezione/assegnazione del personale nelle strutture con processi a rischio intrinseco alto

Sezione IV - Misure generali di prevenzione della corruzione comuni a tutte le strutture provinciali

Art. 18 - La rotazione ordinaria: principi generali, finalità

Art. 19 - Modalità di attuazione della misura della rotazione ordinaria

Art. 20 - La rotazione straordinaria

Art. 21 - Il rispetto della politica per la prevenzione della corruzione (Policy)

Art. 22 - La formazione anticorruzione in materia di prevenzione della corruzione

Art. 23 - Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

Art. 24 - Obbligo di astensione per conflitto di interessi

Art. 25 - La tutela del dipendente che effettua segnalazioni d'illecito ("whistleblowing")

Art. 26 - Estensione dei canali di segnalazione d'illecito

Art. 27 - Gestione delle segnalazioni da parte del RPCT

Art. 28 - Applicazione della disciplina delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi

Art. 29 - Monitoraggio del Codice di comportamento

Art. 30 - Attività lavorativa successiva alla cessazione dal servizio (cd. "divieto di pantouflage" o "divieto di revolving doors")

Art. 31 - Conferimento e autorizzazione di incarichi ai dipendenti provinciali

Art. 32 - Incarichi che non possono essere affidati nei casi indicati dall'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001

Art. 33 - Controllo sulla trasparenza e legalità dell'azione amministrativa

Art. 34 - Deleghe nel processo decisionale. Istituzione del Registro delle deleghe

Sezione V - Misure specifiche di prevenzione della corruzione nell'area A) acquisizione e gestione del personale

Art. 35 - Procedura di selezione ed assunzione del personale appartenente a categorie protette

Art. 36 - Disciplina della mobilità nelle strutture di secondo livello e di affidamento di incarichi di sostituzione dirigenziale e direttoriale a posto vacante

Art. 37 - Affidamento di incarichi fiduciari di nomina assessorile

Sezione VI - Misure specifiche di prevenzione della corruzione nell'area B) contratti pubblici comuni a tutte le strutture provinciali

Art. 37 bis - Meccanismi di prevenzione

Art. 38 - Estensione del Codice di comportamento – struttura competente per le relative indicazioni

Art. 39 - Monitoraggio in materia di contratti pubblici e rilevazione di indicatori di anomalia

Art. 40 - Protocolli di legalità in materia di contratti pubblici

Art. 41 - Nomina dei componenti delle commissioni per la scelta del contraente

Sezione VII - Misure specifiche di prevenzione della corruzione nell'area C) e nell'area D) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, senza o con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, comuni a tutte le strutture provinciali

Art. 42 - Criteri di assegnazioni delle pratiche

Art. 43 - Monitoraggio dei conflitti di interesse tra interessati e soggetti competenti

Sezione VIII – Misure specifiche di prevenzione della corruzione nell'area L) procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione

Art. 44 - Processi rientranti nell'area L e relative misure

Sezione IX – Attuazione della delibera Anac 8 novembre 2017, n. 1134 (Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici)

Art. 45 - Modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione della corruzione per le società in controllo pubblico provinciale ai sensi dell’art. 2-bis, comma 2, lett. b), del d.lgs. 33/2013

Art. 46 - Modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione della corruzione per le associazioni, le fondazioni e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico provinciale ai sensi dell’art. 2-bis, comma 2, lett. c), del d.lgs. 33 del 2013

Art. 47 - Misure organizzative per la prevenzione della corruzione per le società in partecipazione provinciale non di controllo ai sensi dell’articolo 2-bis, comma 3, del d.lgs. 33 del 2013

Art. 48 - Misure organizzative per la prevenzione della corruzione per associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato ai sensi dell’articolo 2-bis, comma 3, del d.lgs. 33 del 2013

Sezione X - Disposizioni attuative finali

Art. 49 - Sistema di monitoraggio degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione

Art. 50 - Misure di prevenzione della corruzione e sulla trasparenza: obiettivi dell’azione amministrativa

Art. 51 - Audit interni

Art. 52 - Rispetto del Piano da parte del personale con qualifica di dirigente e di direttore

Art. 53 - Rispetto del Piano da parte del personale

Art. 54 - Denuncia di reato e denuncia di danno erariale

Art. 55 - Aggiornamento del Piano, flussi informativi e relazione sull’attuazione del Piano

Art. 56 - Piani triennali per la prevenzione della corruzione degli enti pubblici strumentali

Art. 57 - Prevenzione e contrasto ai fenomeni criminali

Art. 58 - Funzione di riesame

PARTE TERZA - MISURE GENERALI PER LA TRASPARENZA

Sezione I – Programmazione della trasparenza

Art. 59 – Strumento per la programmazione degli adempimenti in materia di trasparenza

Art. 60 – Tempistiche per gli adempimenti in materia di trasparenza

Art. 61 – Ruoli per gli adempimenti in materia di trasparenza

Art. 62 – Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione

Sezione II – Qualità del dato e disposizioni per la pubblicazione

Art. 63 – Requisiti di qualità dei dati oggetto di pubblicazione

Art. 64 – Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

Art. 65 – Procedura di validazione

Sezione III - Registro degli accessi

Art. 66 – Istituzione del Registro degli accessi

ALLEGATI:

ALLEGATO A): Contesto dell'organizzazione

ALLEGATO B): Criteri di valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo di ciascun processo

ALLEGATO C): Scheda di analisi del rischio corruttivo del processo

- scheda C1: analisi del rischio corruttivo
- scheda C2: valutazione del rischio corruttivo

ALLEGATO D): Programmazione della trasparenza

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2026-2028

INTRODUZIONE

Il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Provincia autonoma di Trento

Il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Provincia autonoma di Trento è definito all'interno del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) in conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 1 e comma 2, lett. d), del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* nonché dall'art. 19.1, comma 1 e comma 3, lett. d) della legge provinciale 8 luglio 1996, n. 4 recante *“Nuova disciplina della programmazione di sviluppo e adeguamento delle norme in materia di contabilità e di zone svantaggiate”*.

In attuazione delle norme sopra richiamate, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (di seguito PTPCT), non costituisce più un autonomo strumento di programmazione, ma è integrato nel PIAO.

Si evidenzia, inoltre, che il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Provincia autonoma di Trento, è costantemente aggiornato, in una prospettiva di miglioramento continuo, in adeguamento agli standard non solo nazionali, ma anche internazionali: come noto, infatti, la Provincia autonoma di Trento ha aderito alla norma UNI ISO 37001 (*Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione*) ottenendo la relativa certificazione, in data 30 luglio 2021, con validità triennale (fino a luglio 2024), successivamente rinnovata, in data 30 luglio 2024, con validità triennale (fino a luglio 2027).

In adeguamento agli standard UNI, il sistema viene costantemente monitorato anche attraverso l'espletamento di audit delle strutture provinciali sia interni che esterni, da cui possono emergere rilievi, con conseguente necessità di porre in essere misure correttive del sistema, ma anche indicazioni che vengono valutate in una prospettiva di miglioramento.

In tale prospettiva, il PTPCT 2026-2028 è stato definito tenendo conto anche di quanto emerso dall'attività di monitoraggio anzidetta.

Il presente PTPCT è stato predisposto su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (di seguito RPCT), previa richiesta di osservazioni e contributi ai Referenti per la prevenzione della corruzione delle strutture provinciali e dopo un adeguato periodo di consultazione attraverso il sito istituzionale. La proposta di Piano è stata sottoposta dal RPCT al Direttore generale (quale organo di alta amministrazione) e alla Giunta provinciale (quale organo di indirizzo politico della Provincia) in data 29 gennaio 2026 e quindi successivamente approvata da parte della Giunta provinciale.

PARTE PRIMA – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Definizioni

1. Ai fini di questo Piano:

a) per “corruzione” si intendono tutte le condotte, assunte nell’ambito dell’attività amministrativa, in cui si riscontri un utilizzo improprio del potere attribuito, volto al percepimento, direttamente o indirettamente e indipendentemente dal luogo, di un indebito vantaggio personale (sia di natura economica che non economica).

Le fattispecie rilevanti sono, quindi, significativamente più ampie di quelle disciplinate agli articoli 318, 319 e 319-ter del Codice Penale e ricomprendono non solo tutti i delitti contro la Pubblica Amministrazione, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, sia rilevato un malfunzionamento dell’Amministrazione dovuto all’esercizio per fini privati, delle funzioni attribuite. La definizione è stata così elaborata attraverso l’analisi congiunta degli atti normativi e amministrativi indicati, tra l’altro, nell’allegato A, costituenti il quadro normativo di riferimento del presente PTPCT, il cui elenco deve essere costantemente aggiornato e il cui rispetto deve essere garantito attraverso idoneo monitoraggio, nonché tenendo conto delle indicazioni che derivano dall’adesione della Provincia autonoma di Trento alla normativa UNI ISO 37001;

b) per “prevenzione della corruzione” si intende il sistema delle misure più idonee a contrastare il rischio legato all’assunzione di decisioni non imparziali, potenzialmente prodromiche allo sviluppo di un ambiente favorevole all’annidarsi di fatti corruttivi in senso proprio;

c) per “processo di gestione del rischio”, il processo di gestione del rischio della corruzione descritto nell’allegato 1 al PNA 2019 e nella sezione II del presente Piano;

d) per “personale”, i dipendenti dell’Amministrazione provinciale assegnati alle strutture organizzative della Provincia autonoma di Trento escluso il personale dipendente in servizio presso le istituzioni scolastiche e formative del territorio provinciale;

e) per “interessato”, la persona fisica o giuridica che presenta domanda di partecipazione ad una procedura selettiva e, in generale, domanda di emanazione di uno dei provvedimenti conclusivi dei processi, il cui svolgimento è disciplinato da questo Piano;

f) per “domanda”, la manifestazione di volontà del soggetto interessato presentata al fine dell’emanazione di un provvedimento conclusivo di uno dei processi, il cui svolgimento è disciplinato da questo Piano;

g) per “struttura provinciale”, ciascun dipartimento, servizio, unità di missione, agenzia assegnati alla responsabilità di personale titolare di incarico dirigenziale ovvero, qualora espressamente indicato nel Piano, ufficio;

h) per “processo”, insieme di atti e attività correlate o interagenti che innescate da un *input* restituiscono un risultato atteso/prodotto secondo lo schema logico “input/attività/output”.

Art. 2 - Gli obiettivi strategici

1. Questo Piano definisce quali obiettivi prioritari per l'implementazione del sistema amministrativo di prevenzione della corruzione nel triennio 2026-2028:

- a) l'aggiornamento continuo dei processi rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione e della relativa analisi dei rischi corruttivi, anche in funzione della revisione della valutazione dei rischi stessi;
- b) il perfezionamento, la razionalizzazione e l'intensificazione dei monitoraggi sull'attuazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione, anche in considerazione del superamento del concetto di struttura a maggior rischio corruttivo;
- c) il rafforzamento delle azioni di supporto continuo alle strutture provinciali nell'applicazione del Piano;
- d) il mantenimento dell'attenzione sugli interventi gestiti con risorse del PNRR-PNC.

2. In attuazione di quanto previsto dal comma 1, lettera a), l'aggiornamento dei processi di valutazione del rischio corruttivo della Provincia è sempre condotto secondo criteri di concentrazione, significatività e di rilevanza economica.

Art. 3 – Il contesto interno

1. Per l'analisi del contesto interno si rinvia al PIAO.

2. Per quanto rileva in questa sede, anche ai fini della norma UNI ISO 37001, vengono presi in considerazione i seguenti soggetti:

- a) l'“organo direttivo” quale organo che detiene la responsabilità definitiva e l'autorità per gestire l'attività, l'amministrazione e le politiche dell'organizzazione a cui fa capo l'alta direzione. Nel contesto provinciale tale organo si identifica con la Giunta provinciale;
- b) l'“alta direzione” quale soggetto che, al livello più elevato, dirige o controlla l'organizzazione. Nel contesto provinciale essa si identifica con il Direttore generale;
- c) la “funzione di conformità per la prevenzione della corruzione” assegnata dal Direttore generale al Dirigente generale del Dipartimento affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza in ragione della funzione di RPCT;
- d) l'“Organismo indipendente di valutazione delle attività e dell'organizzazione” (OIV) previsto dall' art. 19 della legge provinciale n. 7 del 1997 (legge sul personale della provincia);
- e) l'“organizzazione provinciale” nel suo complesso, ossia tutto il personale, inclusi il Direttore generale, i Dirigenti, i Direttori, oltre a tutti gli altri dipendenti inseriti nelle varie categorie professionali con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

3. Il contesto interno dell'Amministrazione provinciale si compone, altresì, degli enti strumentali previsti dall'art. 33 della legge provinciale n. 3 del 2006, recante “*Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino*” che sono elencati nel suo allegato A. Tali enti, che possono essere di diritto pubblico o di diritto privato, si distinguono in enti pubblici, fondazioni o associazioni e società di capitali. Di tali enti la Provincia si avvale per l'esercizio di funzioni e per l'organizzazione e gestione di servizi pubblici riservati al livello provinciale, nonché per lo svolgimento di attività di servizio strumentali alle attività istituzionali, salvo che ricorra alla concessione di servizi a soggetti terzi da individuare a mezzo di gara.

4. E' proseguita l'attuazione delle linee guida approvate con deliberazione della Giunta provinciale n. 1909 del 2 novembre 2015, per quanto riguarda la specializzazione e la dismissione di rami di attività in aree già aperte al mercato. E' stato adottato il *"Programma triennale per la riorganizzazione e il riassetto delle società provinciali - 2023-2025"*, approvato con deliberazione della Giunta provinciale 20 ottobre 2023, n. 2019, con il quale, in considerazione della presenza di azioni che per la loro complessità in termini operativi o di confronto fra le parti coinvolte, non sono state portate a compimento nelle modalità e con i tempi posti dal Programma triennale 2020-2022, si è provveduto in parte ad aggiornare le iniziative già individuate nel precedente Programma e in parte ad approvare esplicite modifiche in termini di revisione o integrazione o innovazione delle politiche e degli strumenti attuativi rispetto alle previsioni del precedente Programma. Con riferimento a tale programma, con deliberazione della Giunta provinciale n. 2275 del 30 dicembre 2024, è stato adottato il documento recante *"Prima relazione sullo stato di attuazione del Programma triennale per la riorganizzazione e il riassetto delle società provinciali - 2023-2025"*.

5. La progressiva attuazione dei Programmi di riorganizzazione delle società provinciali ha posto le basi per l'individuazione di migliori indicatori di performance, sia di carattere operativo che economico-finanziario, da utilizzare per l'assegnazione di obiettivi specifici a ciascuna società. Ad oggi, però, risulta ancora in corso il completamento del sistema degli indicatori, in quanto il mutamento di approccio da parte delle strutture di merito ha richiesto più tempo.

6. Il Programma triennale per la riorganizzazione e il riassetto delle società provinciali 2023-2025, in continuità con i precedenti Programmi, prevede che le professionalità cresciute all'interno delle singole società siano messe a disposizione stringendo accordi fra società. Gli ambiti tematici di collaborazione sono identificati nel d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, nella tutela, protezione e riservatezza dei dati personali, nella consulenza finanziaria e in quella fiscale. Pertanto, attualmente si individuano a capo di ciascun ambito tematico, con il ruolo di referente, le seguenti società:

- Trentino Sviluppo S.p.A. per l'attività di compliance di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e per il supporto nell'implementazione e nella gestione della tutela, protezione e riservatezza dei dati;
- Cassa del Trentino S.p.A. per la consulenza di tipo finanziario;
- Trentino Riscossioni S.p.A. per la consulenza di tipo fiscale per il livello locale.

7. Infine, nell'ottica di aggiornare e integrare le disposizioni in materia di gestione coordinata delle partecipazioni societarie della Provincia e di gestione ed organizzazione delle società controllate della Provincia, approvate con deliberazione della Giunta provinciale n. 1634 del 13 ottobre 2017, la Giunta provinciale ha individuato - da ultimo con propria deliberazione di data 16 dicembre 2024, n. 2104 (Aggiornamento della deliberazione n. 1634 di data 13 ottobre 2017, avente ad oggetto "Approvazione delle disposizioni in materia di gestione coordinata delle partecipazioni societarie della Provincia e di gestione ed organizzazione delle società controllate dalla Provincia. Atti conseguenti".) - i nuovi servizi e dipartimenti competenti per ciascuna società a seguito delle modifiche apportate nel corso del 2024 all'organizzazione provinciale, con deliberazioni n. 157 di data 9 febbraio 2024 e n. 292 di data 8 marzo 2024.

8. Nell'allegato A di questo Piano si schematizza, con specifico riferimento al tema della prevenzione della corruzione, il contesto interno dando evidenza dei principali attori coinvolti nei processi e nella strategia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, attori di cui sono descritti i rispettivi ruoli e compiti istituzionali, nonché le annesse responsabilità ed aspettative.

Art. 4 - Il contesto esterno

1. Per l'analisi del contesto esterno si rinvia all'analisi svolta nella parte generale del PIAO e all'allegato A del presente Piano, che dà evidenza degli attori potenzialmente capaci di influenzare l'attività amministrativa e il suo svolgimento in un contesto di legalità, nonché delle responsabilità e/o aspettative.
2. Al fine di declinare nell'ambito del contesto esterno le valutazioni svolte relativamente al fattore del cambiamento climatico così come prescritto dall'Addendum 1:2024 - "Climate Action Changes" della norma UNI ISO 37001, considerate le specificità e le competenze dell'organizzazione provinciale, si implementa il catalogo dei rischi corruttivi di cui al successivo articolo 12, co. 1 ter, in modo da valorizzare nell'ambito della valutazione dei rischi tale specifico fattore.

Art. 5 - La politica per la prevenzione della corruzione della Provincia (Policy)

1. In base alla norma UNI ISO 37001 la Provincia definisce come segue la propria politica per la prevenzione della corruzione.

“Politica per la prevenzione della corruzione
della Provincia autonoma di Trento
(punto 5.2 della norma UNI ISO 37001)

In osservanza delle normative nazionali ed internazionali, nonché in applicazione di quanto previsto al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Provincia autonoma di Trento e dal nuovo Codice di comportamento, approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1514 del 27 settembre 2024, la Provincia non tollera la corruzione in qualsivoglia forma.

In particolare, in relazione all'attività - attuale o potenziale - dell'Ente e, comunque, per ogni ambito di attività di interesse dell'Ente stesso, i destinatari della Politica non devono porre in essere qualsivoglia condotta, in cui si riscontri un utilizzo improprio del potere attribuito, volto al percepimento, direttamente o indirettamente e indipendentemente dal luogo, di un indebito vantaggio personale (sia di natura economica che non economica) e, comunque, non devono:

- *offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare un terzo a dare o pagare, direttamente o indirettamente, indebiti benefici, vantaggi economici di qualsivoglia valore o altre utilità, anche non economiche, ad un terzo (che sia Pubblico Ufficiale, oppure Incaricato di Pubblico Servizio oppure un privato) come incentivo o ricompensa, per agire od omettere azioni in relazione alle mansioni di taluno, indipendentemente dal luogo dove la dazione è effettuata od offerta e dal luogo dove i terzi o il destinatario operano;*
- *richiedere od accettare, o autorizzare un terzo a richiedere od accettare, direttamente o indirettamente, indebiti benefici, vantaggi economici di qualsivoglia valore o altre utilità, anche non economiche, da un terzo (un privato oppure, in ipotesi, anche un Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio) come incentivo o ricompensa per agire od omettere azioni in relazione alle proprie mansioni, indipendentemente dal luogo dove la dazione è effettuata od offerta e dal luogo dove i terzi o il destinatario operano.*

Sono inoltre vietate le condotte illecite meglio specificate nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Provincia autonoma di Trento e nel Codice di comportamento.

La violazione delle regole di cui alla presente Policy, oltre a costituire una violazione del Piano triennale e del Codice di comportamento, può esporre la Provincia autonoma di Trento e le società controllate o partecipate dalla medesima al rischio di sanzioni, nonché a un grave danno reputazionale.

In applicazione del principio “zero tolerance”, la Provincia autonoma di Trento non ammette eccezioni alle prescrizioni e ai divieti di cui alla presente Policy. Si precisa come la convinzione di agire a vantaggio della Provincia non possa giustificare in alcun modo l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi.

La Provincia autonoma di Trento incoraggia il personale affinché ogni dubbio sia sollevato tempestivamente e rappresentato al proprio superiore gerarchico. La Provincia autonoma di Trento garantisce che nessun dipendente sia sanzionato, licenziato, demansionato, sospeso, trasferito o discriminato in alcun modo (i) per essersi rifiutato di adottare una condotta illecita, anche se da tale rifiuto siano derivate conseguenze pregiudizievoli, di carattere patrimoniale e non, per la Provincia autonoma di Trento, né (ii) per aver effettuato una segnalazione in buona fede in merito a violazioni della normativa anticorruzione o della Policy.

La “funzione di conformità per la prevenzione della corruzione” di cui al punto 5.3.2 della norma UNI ISO 37001 è assegnata, all'interno dell'organizzazione provinciale al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Provincia autonoma di Trento, avente l'autorità e l'indipendenza richiesti dalla norma. In particolare, con riferimento al requisito dell'autorità si rileva che, nella sua qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, il soggetto designato dispone di sufficienti poteri - tanto da parte dell'organo direttivo, ossia la Giunta provinciale, quanto da parte dell'alta direzione, ossia il Direttore generale - per espletare efficacemente la funzione di conformità. Relativamente all'indipendenza, si esclude che il soggetto designato sia personalmente coinvolto nelle attività della Provincia autonoma di Trento esposte ad alto rischio di corruzione.

In conclusione, la Provincia autonoma di Trento si impegna a soddisfare i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ed il relativo miglioramento continuo, nel rispetto delle misure previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, dalla normativa provinciale in materia di anticorruzione e trasparenza e grazie al monitoraggio continuo relativo agli adempimenti ivi previsti”.

2. La politica per la prevenzione della corruzione della Provincia e le relative modifiche vengono approvate dall'organo direttivo (Giunta provinciale) su proposta del Responsabile della funzione di conformità (RPCT) e previa condivisione con l'alta direzione (Direttore generale), in modo da garantire massima consapevolezza e condivisione nella definizione della politica per la prevenzione della corruzione. La politica:

- è disponibile in forma documentata;
- è disponibile nell'area denominata “Sportello del dipendente”, accessibile come area riservata a ciascun dipendente, nella sezione “Comunicazioni ed informative”;

- è oggetto di divulgazione a tutti i dipendenti delle società controllate e degli enti strumentali, per il tramite dei medesimi, e per tali società ed enti costituisce atto di indirizzo;
- è illustrata unitamente ai contenuti/requisiti della norma UNI ISO 37001, all'interno dei corsi di formazione rivolti al personale in materia di anticorruzione;
- è oggetto di divulgazione esterna ai soci in affari¹ considerati non irrilevanti per rischi corruttivi. La Provincia integra progressivamente gli eventuali protocolli di legalità in materia di contratti pubblici di cui al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, con l'inserimento di una clausola relativa alla conoscenza e al rispetto della politica. La sottoscrizione di tale impegno è richiesta anche alle società controllate e partecipate;
- è resa disponibile alle parti terze attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, della Provincia autonoma di Trento con traduzione in ladino, mocheno e cimbrio;
- deve essere prevista, quale impegno al suo rispetto, nel contratto individuale di lavoro per il personale di qualsiasi qualifica/categoria che sia assunto o inquadrato per processi di mobilità o trasferimenti per legge dall'Amministrazione provinciale.

PARTE SECONDA - IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Sezione I – Disposizioni generali

Art. 6 - Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

1. Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) della Provincia autonoma di Trento è la dott.ssa Valeria Placidi, dirigente generale del Dipartimento affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza.
2. La “funzione di conformità per la prevenzione della corruzione” di cui alla norma UNI ISO 37001 è affidata alla RPCT con provvedimento adottato dal Direttore generale della Provincia.
3. In caso di assenza o impedimento del RPCT si applica la disciplina prevista dall'articolo 34 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 (legge sul personale della Provincia).

Art. 7 - Il Responsabile dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti

1. Responsabile dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti per la Provincia autonoma di Trento è la dott.ssa Laura Piccoli, operante presso l'Agenzia provinciale per gli appalti e contratti (APAC).

Art. 8 - Il Gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo

1. Gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo per la Provincia autonoma di Trento è il responsabile dell'Avvocatura della Provincia.

¹ Si precisa che, secondo il punto 3.26 della norma UNI ISO 37001, “soci in affari” sono le parti esterne con le quali l'amministrazione ha o progetta di stabilire una qualsivoglia forma di relazione commerciale: nel contesto provinciale si identificano, quindi, da un lato con acquirenti e venditori, appaltatori e sub-appaltatori, consulenti ed esperti, dall'altro lato con le società controllate e partecipate. Al riguardo si richiama la precisazione fatta in premessa relativa alle definizioni della norma ISO 37001, ideate per l'applicazione anche in realtà private.

2. Il Gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, con la garanzia della massima riservatezza, comunica al RPCT le richieste di segnalazione ricevute e l'esito dell'attività di valutazione svolta. Il Gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo è altresì competente a vagliare eventuali segnalazioni o informazioni disponibili relativamente a ciascun intervento rientrante nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) ed a valutare l'eventuale ricorrenza di sospetti da comunicare alle competenti Autorità, oltre che al RPCT.

3. Nell'ambito delle misure per il rafforzamento delle attività di controllo, anche finalizzate alla prevenzione ed al contrasto della corruzione, delle frodi, nonché ad evitare i conflitti di interesse ed il rischio di doppio finanziamento pubblico, è previsto lo sviluppo della collaborazione con il Comando Regionale Trentino Alto Adige della Guardia di finanza per il contrasto alle frodi nell'utilizzo delle risorse connesse al PNRR, secondo quanto previsto dal Protocollo Quadro d'Intesa approvato dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 1973 del 6 dicembre 2024.

Art. 9 - I Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e le figure di supporto.

1. I Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono individuati tramite determinazione del RPCT ed il relativo elenco è oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente. Di norma, per i Dipartimenti, salva diversa indicazione condivisa con il RPCT, i Referenti sono individuati nella figura del dirigente generale.

2. A supporto della propria funzione, ciascun Referente per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza individua un funzionario o collaboratore addetto per il puntuale assolvimento dei compiti di propria competenza e per garantire il regolare flusso delle informazioni dirette al RPCT o provenienti dallo stesso.

3. Al fine di supportare le attività necessarie all'assolvimento degli obblighi indicati dal Piano, ciascun dirigente individua un funzionario o collaboratore addetto.

Art. 10 - Compiti dei Referenti

1. I Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza hanno compiti di impulso, di proposta e di promozione nell'elaborazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione previste dal Piano, nonché di rilevazione, in via collaborativa, delle criticità nell'attuazione del Piano sia nei confronti delle strutture provinciali del Dipartimento per il quale assumono questa funzione, sia nei confronti del RPCT.

2. In ordine agli obblighi in materia di trasparenza, pur permanendo in capo alla dirigenza la responsabilità nella produzione, trasmissione e pubblicazione del dato pubblico, in piena coerenza con i programmi e gli obiettivi definiti, i Referenti appositamente individuati concorrono a:

a) supportare le strutture in ordine agli adempimenti degli obblighi di trasparenza secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'individuazione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione ed al rispetto della loro qualità;

b) monitorare il termine di aggiornamento delle pubblicazioni del Dipartimento di propria competenza nel rispetto dei termini previsti;

- c) collaborare all'aggiornamento annuale del Piano anche per la parte attinente alla trasparenza;
- d) segnalare al RPCT eventuali criticità rispetto agli obblighi di pubblicazione, al fine di individuare, con il coordinamento dello stesso RPCT, la soluzione più adeguata.
3. Compete, inoltre, ai Referenti, quali interlocutori stabili del RPCT, un puntuale onere informativo, sia nei confronti dello stesso RPCT in ordine alle eventuali difficoltà o ritardi nell'attuazione delle misure previste dal Piano, sia nei confronti delle strutture di proprio riferimento riguardo alle indicazioni e informazioni trasmesse dal RPCT ai Referenti.
4. I Referenti sono tenuti a comunicare al RPCT il nominativo del funzionario o collaboratore individuato ai sensi del precedente articolo quale addetto alla funzione di supporto del Referente stesso. I Referenti sono altresì tenuti a comunicare al RPCT il nominativo degli addetti individuati dal dirigente di ciascuna struttura rientrante nell'area di competenza del Referente stesso.

Sezione II - Il processo di gestione del rischio

Art. 11 - La mappatura dei processi e l'analisi dei rischi corruttivi: norme generali

1. Tutte le strutture provinciali mappano i processi organizzativi rilevanti ai fini corruttivi, secondo le previsioni di questa Sezione.
2. Le aree di rischio della corruzione, individuate sulla base dell'Allegato 1 al PNA 2019 (Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi) e in attuazione della delibera Anac 8 novembre 2017, n. 1134, sono le seguenti:
 - A) acquisizione e gestione del personale;
 - B) contratti pubblici;
 - C) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
 - D) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
 - E) pianificazione urbanistica e governo del territorio;
 - F) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
 - G) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
 - H) incarichi e nomine;
 - I) affari normativi, giuridici, legali e contenzioso;
 - L) procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione;
 - M) rapporti con gli enti di diritto privato in controllo pubblico provinciale;
 - N) area di rischio residuale.
3. Con riferimento alle seguenti aree si precisa che:
 - rientrano nell'area di rischio L) i processi relativi a procedure di gestione dei fondi strutturali europei e dei fondi nazionali per le politiche di coesione e quindi le attività svolte dalle strutture provinciali con i seguenti fondi europei o nazionali: Fondo Europeo di Sviluppo Regionale –

FESR; Fondo Sociale Europeo plus – FSE+; Fondo Sviluppo e Coesione – FSC. Rientrano nella medesima area di rischio anche i processi relativi ai finanziamenti dell’Unione Europea NextGenerationEU (NGEU) per l’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dei fondi nazionali per l’attuazione del Piano Nazionale degli investimenti Complementari (PNC);

- con riferimento all’area M) il Servizio per la gestione delle partecipazioni societarie e per le nomine e le designazioni, nell’esercizio di una funzione di supporto e orientamento, fornisce a richiesta delle strutture provinciali tenute alla mappatura dei relativi processi, in virtù della competenza specifica sulle rispettive materie, le indicazioni ed informazioni di propria competenza;
- nell’area N) sono mappati i processi che, pur non appartenendo ad alcuna delle altre aree a rischio, possono essere ritenuti esposti a episodi di corruzione/illegalità in quanto caratterizzati da uno o più degli indicatori di stima del rischio individuati nell’allegato B di questo Piano.

4. La determinazione dirigenziale recante la mappatura dei processi e l’analisi dei rischi corruttivi riconducibili alle aree a rischio è approvata entro due mesi dall’istituzione di una nuova struttura e riapprovata integralmente entro due mesi dal perfezionamento delle circostanze di seguito indicate:

- a) modifica della distribuzione delle competenze degli incarichi dirigenziali;
- b) modifica della disciplina che regola lo svolgimento del processo;
- b-bis) individuazione, censimento e mappatura di un processo nuovo;
- c) modifica dei meccanismi di formazione, attuazione o controllo delle decisioni volti alla prevenzione dei rischi corruttivi;
- d) in ogni altro caso in cui un fatto o una norma sopravvenuti incidono sull’analisi dei rischi corruttivi.

Art. 12 - La mappatura dei processi e l’analisi dei rischi corruttivi

1. L’analisi e la valutazione del rischio sono effettuate attraverso la compilazione della scheda di cui all’allegato C al presente Piano tenendo conto dei “Criteri di valutazione dell’esposizione al rischio corruttivo di ciascun processo” indicati nel documento allegato B di questo Piano. Tali criteri sono basati su indicatori di stima volti a misurare la probabilità di accadimento dell’evento corruttivo e l’impatto, ossia l’effetto, che il concreto verificarsi dell’evento produce. L’applicazione dei predetti criteri deve condurre ad una ponderazione del rischio corruttivo orientata ad un principio di prudenza, finalizzato ad evitare la sottostima del rischio stesso. Il livello di rischio di ciascun processo è dato dalla combinazione degli indicatori di probabilità e di impatto, secondo gli elementi desumibili dalla tabella indicata in calce ai criteri di valutazione di cui all’allegato B.

1 bis. Il RPCT fornisce supporto alle strutture, ove richiesto, ai fini della mappatura dei processi rilevanti ai fini corruttivi.

1 ter. Il catalogo dei rischi corruttivi, predisposto e aggiornato dal RPCT e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Provincia, costituisce lo strumento di supporto per agevolare l’individuazione dei rischi corruttivi intrinseci o potenziali relativi ai processi oggetto di mappatura con riferimento ad ogni area di rischio. Il catalogo ha valore meramente indicativo e non esaustivo.

2. La mappatura dei processi è formalizzata mediante l’adozione da parte di ciascun titolare di

incarico dirigenziale di specifica determinazione avente ad oggetto “*Mappatura dei processi e analisi dei rischi corruttivi del Servizio/Dipartimento/Unità di missione...*”, relativa ai processi rilevanti ai fini corruttivi, riconducendoli alle aree indicate nel comma 2 dell’articolo 11. La mappatura include un indice dei processi mappati. Per ogni processo viene allegata la scheda di cui all’allegato C del Piano. Il livello di rischio risulta dalla combinazione tra il livello di probabilità e il livello di impatto secondo le indicazioni della tabella annessa all’allegato B di questo Piano. Nella compilazione della scheda C, si distingue tra rischio intrinseco e rischio residuale. Qualora il rischio residuale risulti, in esito all’applicazione delle misure di mitigazione, del medesimo valore del rischio intrinseco, quest’ultimo andrà confermato con apposita valutazione.

2 *bis*. Il titolare di incarico dirigenziale trasmette tempestivamente la determinazione di approvazione della mappatura dei processi e di analisi dei rischi corruttivi a tutto il proprio personale, al competente Referente per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza nonché al RPCT.

2 *ter*. Il RPCT cura annualmente, in occasione delle attività di audit interno, l'aggiornamento dell’elenco dei processi rilevanti ai fini corruttivi individuati e comunicati dalle strutture organizzative provinciali e lo pubblica nel sito istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione relativa al PTPCT.

Art. 13 – Applicazione delle misure per la prevenzione della corruzione

1. Nell’ambito di questo Piano, le misure per la prevenzione della corruzione si distinguono in misure generali e misure specifiche.
2. A tutti i processi, compresi quelli che non presentano rischio residuale alto, si applicano tutte le misure richiamate nella mappatura.

Sezione III - Misure specifiche di prevenzione della corruzione per i processi a rischio intrinseco alto

Art. 14 - La tracciabilità delle comunicazioni come meccanismo di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idoneo a prevenire il rischio di corruzione

1. Con riferimento ai processi che presentano un rischio intrinseco alto, le strutture garantiscono nell’ambito della mappatura l’adozione di adeguate misure di mitigazione del rischio anche in relazione alla tracciabilità delle comunicazioni tra Amministrazione e soggetto interessato.
2. Ai fini del comma 1, possono essere apprestate a titolo esemplificativo:
 - misure idonee ad impedire all’interessato il contatto confidenziale con i soggetti competenti nonché il contatto telefonico diretto e l’accesso fisico ai locali nei quali si svolgono le attività rendendo noto l’indirizzo di posta elettronica certificata dell’unità organizzativa competente, al quale inoltrare eventuali richieste di informazioni;
 - misure atte a garantire che, prima dell’emanazione dell’atto conclusivo del processo, ogni dipendente coinvolto comunichi al proprio dirigente gli eventuali contatti diretti avuti con i soggetti interessati, anche al di fuori dell’orario di lavoro.
3. L’applicazione dei meccanismi previsti da questo articolo è regolata dal dirigente competente con

proprio atto organizzativo interno adottato sentito il competente Referente di dipartimento per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Art. 15 - Meccanismi alternativi alla tracciabilità delle comunicazioni per la formazione, esecuzione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione

1. Nei casi in cui il dirigente competente rilevi l'impossibilità di introdurre modalità di comunicazione esclusivamente telematiche tra l'Amministrazione e gli interessati di cui all'articolo precedente, lo stesso individua meccanismi di prevenzione alternativi.
2. Rappresentano meccanismi di prevenzione della corruzione (a titolo esemplificativo):
 - a) la previsione che ogni eventuale incontro con gli interessati si svolga alla presenza, oltre che del soggetto competente (il dipendente al quale è assegnata l'attività istruttoria, il dirigente competente all'adozione dell'atto conclusivo del procedimento, il dirigente competente a rendere il parere di legittimità in ordine ai provvedimenti di competenza della Giunta provinciale, nonché il componente della commissione chiamata ad esprimere una valutazione o ad assumere una decisione), almeno di un ulteriore dipendente dell'Amministrazione, scelto secondo meccanismi di rotazione e che le comunicazioni intercorse siano sinteticamente verbalizzate e sottoscritte;
 - b) la regolazione dell'esercizio della discrezionalità;
 - c) la regolazione dell'accesso fisico ai locali nei quali si svolgono le attività.
3. L'applicazione dei meccanismi previsti da questo articolo è regolata dal dirigente competente con proprio atto organizzativo interno adottato sentito il competente Referente di dipartimento per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Art. 16 - Obblighi di pubblicazione e di informazione nei confronti del RPCT

1. Il responsabile della struttura competente trasmette tempestivamente al RPCT gli atti organizzativi interni adottati ai sensi di questa sezione.
2. Il RPCT controlla a campione, con cadenza annuale, il corretto assolvimento degli obblighi di comunicazione previsti dal comma 1.

Art. 17 - La selezione/assegnazione del personale nelle strutture con processi a rischio intrinseco alto

1. Il Dipartimento competente in materia di personale, al momento dell'assegnazione degli incarichi dirigenziali e di direttore nel cui ambito di attività rientrano processi a rischio intrinseco alto, dispone misure adeguate a rafforzare l'idoneità del dirigente o direttore interessato, anche attraverso la sua formazione specifica in materia di prevenzione della corruzione e di promozione della sua cultura dell'etica pubblica.
2. Il dirigente al momento dell'assegnazione del restante personale a processi a rischio intrinseco alto garantisce adeguata informazione rispetto alle caratteristiche dei processi stessi. La valutazione di idoneità all'assegnazione a processi a rischio intrinseco alto, con conferma dell'assegnazione a detti processi, è formulata dal dirigente delle strutture stesse entro un anno dall'assegnazione.
3. Se la valutazione di idoneità ha esito negativo, il dirigente competente dispone l'assegnazione a

diverso processo oppure lo segnala al dirigente del Servizio per il personale, che assegna il dipendente a diversa struttura.

Sezione IV – Misure generali di prevenzione della corruzione comuni a tutte le strutture provinciali

Art. 18 - La rotazione ordinaria: principi generali, finalità

1. La rotazione ordinaria del personale è una misura organizzativa generale di prevenzione della corruzione. Il fine di tale misura è limitare il consolidarsi di relazioni idonee ad alimentare dinamiche improprie nella gestione della cosa pubblica, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo incarico e funzione.
2. La programmazione di percorsi di formazione e di sviluppo professionale, volta a favorire l'acquisizione di competenze professionali anche di tipo trasversale, assume rilievo prioritario, preferibilmente anche tramite opportuni periodi di affiancamento.
3. Sui criteri generali di rotazione deve essere data preventiva ed adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, eventualmente anche nell'ambito del processo di consultazione preliminare all'adozione del Piano. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazioni e proposte, ma non apre alcuna fase di negoziazione in materia.

Art. 19 - Modalità di attuazione della misura della rotazione ordinaria

Strumenti per l'attuazione della rotazione

1. Il Dipartimento competente in materia di personale, sentito il RPCT, con il coinvolgimento dei Referenti e di tutti i dirigenti generali, provvede alla redazione di un atto organizzativo di durata quinquennale avente ad oggetto la programmazione della rotazione ordinaria dei dirigenti e direttori, nonché ulteriori indicazioni generali per la rotazione del restante personale. In particolare l'atto organizzativo deve indicare i nominativi dei dirigenti e dei direttori soggetti alla misura della rotazione ordinaria nel quinquennio di riferimento. L'approvazione dell'atto organizzativo di durata quinquennale da parte dell'organo politico avviene entro il 31 marzo del primo anno di riferimento del quinquennio della legislatura ed è eventualmente aggiornabile. In relazione al primo anno di adozione detto atto organizzativo tiene luogo del cronoprogramma da adottarsi per gli anni successivi secondo quanto di seguito disposto. In base a tale programmazione viene organizzata la formazione necessaria per consentire ai dirigenti e direttori interessati di risultare più agevolmente interscambiabili.
2. Il Dipartimento competente in materia di personale, sulla base dell'atto organizzativo sopra previsto, provvede all'adozione di un cronoprogramma per la rotazione di dirigenti e direttori entro il 31 ottobre di ogni anno.
3. Per la rotazione del personale non appartenente ai ruoli di dirigente o direttore, il dirigente di ciascuna struttura adotta annualmente, nel rispetto delle indicazioni generali contenute nell'atto organizzativo redatto dal Dipartimento competente in materia di personale, un cronoprogramma della rotazione del personale entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui il cronoprogramma si riferisce.

Ambito soggettivo

4. La rotazione ordinaria interessa le figure dirigenziali, quelle di direttore ed il restante personale, esclusi i Commissari straordinari per le opere provinciali nominati ai sensi dell'articolo 60 *bis* della l.p. 13 marzo 2020, n. 3.

Criterio di rotazione

5. La rotazione si applica computando unicamente i periodi di lavoro effettivamente svolti in forza del seguente criterio:

a) cinque anni dall'assegnazione ad uno o più processi a rischio residuale alto, eventualmente rinnovabili per una sola volta per ulteriori cinque anni alle condizioni di seguito indicate per il rinnovo. A tal fine, non assumono rilevanza le attività non continuative o meramente occasionali, qualora debitamente circostanziate nel cronoprogramma da parte del dirigente competente;

b) dieci anni dall'assegnazione ad ogni altra attività non rientrante in un processo a rischio residuale alto, eventualmente rinnovabili per una sola volta per ulteriori dieci anni alle condizioni di seguito indicate per il rinnovo.

6. Il rinnovo dell'assegnazione per i dirigenti e i direttori è disposto con deliberazione della Giunta provinciale previa valutazione da parte del Dipartimento competente in materia di personale, sentito il RPCT, dei seguenti elementi:

a) procedimenti disciplinari o contenziosi giudiziali riguardanti il soggetto o il personale a questi assegnato;

b) segnalazioni d'illecito pervenute al RPCT riguardanti il soggetto o il personale a questi assegnato;

c) ricorrenza di ipotesi di conflitto di interesse riguardanti il soggetto;

d) il corretto adempimento degli obblighi di prevenzione della corruzione e di trasparenza, con particolare riferimento agli elementi oggetto di monitoraggio del RPCT.

7. Per il restante personale, il dirigente competente valuta la prosecuzione nell'assegnazione fino al termine massimo previsto dal criterio di rotazione nell'ambito del cronoprogramma, anche in relazione ai seguenti elementi:

a) procedimenti disciplinari o contenziosi giudiziali riguardanti il soggetto;

b) ricorrenza di ipotesi di conflitto di interesse riguardanti il soggetto;

c) corretto adempimento degli obblighi di formazione.

Modalità di computo degli incarichi

8. Al fine del computo degli anni di permanenza nel medesimo incarico (di dirigente o di direttore) si tiene conto del periodo pregresso di copertura dell'incarico e inoltre si prevede di computare, quale periodo di permanenza nel medesimo incarico, il periodo durante il quale sono state ricoperte le funzioni di sostituto dirigente/sostituto direttore nel medesimo incarico. Si considera che costituisce medesimo incarico quello che comporta lo svolgimento delle stesse funzioni, con riferimento all'attività svolta in concreto; quindi, ad eccezione dell'incarico conferito in esito a concorso pubblico, non rileva la modalità di conferimento dell'incarico (interpello, avviso di mobilità o comando), né il mutamento di denominazione della struttura provinciale diretta ovvero l'assegnazione a struttura che incardina quella precedentemente diretta, né l'incardinazione della

struttura provinciale in un diverso dipartimento, senza contestuale mutamento sostanziale delle funzioni assegnate.

9. Il computo degli anni si interrompe trascorso un periodo di raffreddamento non inferiore a due anni consecutivi, al termine del quale è possibile ricoprire l'incarico in precedenza svolto.

10. La rotazione ordinaria rappresenta una motivata esigenza organizzativa ai fini della cessazione dell'incarico prima della scadenza.

Modalità della rotazione

11. La rotazione è attuata, di regola, secondo la modalità funzionale, ossia mediante la modifica di compiti e responsabilità, e può comportare anche la modifica delle competenze per territorio, oppure, nei casi in cui ciò risulti possibile ed efficiente, mediante la rotazione territoriale. La rotazione territoriale non trova applicazione nel caso di personale che benefici di permessi di assistere familiari con disabilità o di permessi di congedo parentale.

Differimento della rotazione

12. Per assicurare l'efficienza dell'azione amministrativa la rotazione ordinaria può essere differita, in particolare:

a) quando interviene la rotazione o la cessazione del dirigente o del direttore della struttura di riferimento, il cronoprogramma tiene conto dell'esigenza di dare continuità all'azione amministrativa e può conseguentemente sospendere la rotazione del restante personale per un anno solare;

b) quando nell'ambito di una struttura di primo livello è prevista la rotazione o comunque la cessazione nell'arco di un biennio di più dirigenti o di direttori afferenti alla struttura di primo livello o alle strutture di secondo livello in essa comprese, la rotazione di parte del personale coinvolto può essere differita secondo tempistiche definite nell'ambito dell'atto organizzativo. In ogni caso, il differimento della rotazione non può essere disposto per un arco temporale superiore al biennio decorrente dal momento in cui si verifica il presupposto per la rotazione;

c) con riferimento alle figure caratterizzate da professionalità non fungibili per l'assenza di dipendenti con analoga professionalità all'interno dell'Amministrazione. L'infungibilità non può dipendere unicamente dall'elevata preparazione del dipendente della cui rotazione si tratta e deve essere motivata nell'ambito del relativo cronoprogramma;

d) in ogni caso in cui sia accertato, in base alla valutazione del Direttore generale, sentito l'RPCT che l'attuazione della rotazione di dirigenti o direttori comprometterebbe o inciderebbe in modo rilevante sull'efficienza dell'azione amministrativa. In questo caso il cronoprogramma deve dare atto della valutazione ed indicare previsioni e tempistiche in ordine alle iniziative finalizzate al superamento delle cause che hanno determinato la mancata applicazione della rotazione. Per la rotazione del restante personale, quando l'attuazione della rotazione comprometterebbe o inciderebbe in modo rilevante sull'efficienza dell'azione amministrativa, il differimento può essere assentito dal dirigente generale competente per il periodo massimo di un anno solare ed è riportato nel relativo cronoprogramma.

Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione

13. Le misure di seguito indicate, stante il vincolo della programmazione, hanno carattere eccezionale e residuale.

14. In caso di impossibilità della rotazione, secondo i casi, di cui al comma 12, la rotazione del personale può essere surrogata da misure compensative che devono essere indicate nell'ambito del relativo cronoprogramma e devono successivamente essere riportate nell'ambito della mappatura dei processi e analisi dei rischi della struttura di riferimento. Nel cronoprogramma devono essere indicate altresì specifiche previsioni riguardo alle iniziative finalizzate al superamento delle cause che hanno determinato la mancata applicazione della rotazione ordinaria specificando i tempi di attuazione. A titolo esemplificativo, le strutture possono prevedere le seguenti misure compensative:

- a) meccanismi di segregazione delle attività (istruttorie, decisionali, di verifica), ossia separazione e distinzione delle mansioni all'interno del processo. In quest'ottica, ove possibile, deve essere nominato un responsabile del procedimento diverso dal soggetto competente ad adottare l'atto finale;
- b) meccanismi di alternanza tra gli addetti per evitare che i medesimi funzionari si occupino con continuità dei procedimenti relativi alla stessa area territoriale ed alla stessa platea di utenti;
- c) meccanismi di trasparenza o compartecipazione delle decisioni;
- d) attività ispettive presso gli utenti sempre svolte da almeno due addetti;
- e) meccanismi di tracciabilità di assegnazione delle pratiche rispondenti a criteri di rotazione e/o casualità.

Disposizioni per l'anno 2026

15. In ragione delle nuove disposizioni introdotte, in riferimento alle rotazioni da effettuare nel 2026, il cronoprogramma del Dipartimento competente in materia di personale è adottato entro il 31 marzo.

Monitoraggio

16. Il RPCT provvede entro il 31 dicembre di ogni anno alla verifica della corretta attuazione di quanto previsto nel cronoprogramma per la rotazione di dirigenti e direttori adottato con riferimento all'anno precedente dal Dipartimento competente in materia di personale. Entro il medesimo termine il RPCT provvede altresì al controllo a campione dei cronoprogrammi adottati dalle singole strutture al fine di verificarne la corretta attuazione.

Art. 20 - La rotazione straordinaria

1. La rotazione straordinaria è disciplinata dal d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, all'art. 16, c. 1, lett. L-quater) ove si dispone il *“monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”*.

2. Nel caso di avvio di procedimenti per i reati previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale è obbligatoria l'adozione di un atto motivato con il quale viene valutata la condotta *“corruttiva”* del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. Nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfirmità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012), l'Amministrazione può comunque valutare la condotta

del dipendente e disporre la rotazione straordinaria. Ai fini dell'applicazione di questo comma, sono valutate anche le condotte relative all'attività svolta presso altri uffici dell'Amministrazione o in una diversa amministrazione.

3. L'atto deve essere adottato sia in presenza del solo avvio del procedimento che in presenza di una vera e propria richiesta di rinvio a giudizio entro 20 giorni dall'avvenuta conoscenza da parte dell'Amministrazione delle condotte contestate.

4. L'atto con cui, motivatamente, viene disposta la rotazione deve prevedere il trasferimento o l'attribuzione di diverso incarico all'interno dell'Amministrazione. Al destinatario dell'atto deve comunque essere garantito il contraddittorio.

5. L'atto che dispone in ordine alla necessità o meno della rotazione straordinaria è adottato, nel caso di personale non dirigenziale/direttivo, dalla struttura provinciale competente in materia di personale mentre per il personale con qualifica dirigenziale o direttiva l'atto è adottato dalla Giunta provinciale.

6. La rotazione straordinaria è disposta per un periodo di due anni, decorso il quale, in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia. In ogni caso, alla scadenza della durata dell'efficacia dell'atto che dispone la rotazione, l'amministrazione valuta la situazione che si è determinata per eventuali provvedimenti da adottare.

7. Nel caso in cui si ritenga di dover disporre la rotazione ma l'Amministrazione sia impossibilitata a procedere con una nuova assegnazione, le ragioni dell'impossibilità devono essere obiettive (ad esempio l'impossibilità di trovare un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire) ed in tali casi il dipendente è posto a disposizione dell'Amministrazione o in aspettativa.

Art. 21 - Il rispetto della politica per la prevenzione della corruzione (Policy)

1. Tutto il personale della Provincia è tenuto al rispetto della politica per la prevenzione della corruzione come definita da questo Piano e alla relativa sottoscrizione. La politica è pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ed è comunicata ai dipendenti anche tramite l'area denominata "Sportello del dipendente", accessibile come area riservata.

Art. 22 - La formazione anticorruzione in materia di prevenzione della corruzione

1. Entro l'anno dall'assunzione di nuovo personale, allo stesso è erogata la formazione sulle seguenti tematiche:

- a) Etica e legalità
- b) Le fattispecie di reato contro la pubblica amministrazione
- c) Il Codice di comportamento della Provincia
- d) Responsabilità e procedimento disciplinare
- e) Il conflitto di interessi
- f) La disciplina degli incarichi vietati.

2. Per il personale in servizio, il piano annuale della formazione, approvato dalla Giunta provinciale, prevede specifiche iniziative di formazione permanente relative alla prevenzione della

corruzione e alla trasparenza. Dette iniziative di formazione sono definite su indicazione del RPCT, anche differenziate per contenuti e livello di approfondimento in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono ed in relazione alle aree di rischio in cui eventualmente operano.

3. Il RPCT, entro il 31 dicembre di ogni anno, provvede ad informare le strutture delle iniziative di formazione permanente previste per l'anno successivo di cui i Dirigenti dovranno garantire il corretto assolvimento con riferimento al proprio personale.

4. Entro il 28 febbraio di ogni anno, il RPCT provvede al monitoraggio del corretto adempimento degli obblighi di formazione permanente di cui al secondo comma. Entro il medesimo termine, il Dipartimento competente in materia di personale comunica al RPCT le eventuali violazioni dell'obbligo formativo di cui al primo comma con riferimento al personale assunto nell'anno precedente.

5. Il Dipartimento competente in materia di personale, sulla base dell'atto organizzativo di programmazione della rotazione ordinaria dei dirigenti e direttori previsto nella relativa sezione di questo Piano, ha il compito di programmare la conseguente attività di formazione specialistica, finalizzata a rendere effettiva e funzionale la misura della rotazione, nell'ambito delle disposizioni del cronoprogramma annuale dallo stesso proposto.

Art. 23 - Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

1. Il dirigente di ciascuna struttura competente per la gestione di procedimenti amministrativi è responsabile del rispetto dell'obbligo di inserimento dei dati relativi ai tempi effettivi di conclusione dei medesimi, da attuarsi mediante valorizzazione delle relative informazioni all'atto dell'inserimento del provvedimento conclusivo del procedimento nell'applicativo informatico di gestione delle deliberazioni e determinazioni dirigenziali (SAP), in conformità alle direttive adottate sul punto dalla Giunta provinciale e alle relative circolari esplicative, al fine di garantire il funzionamento del sistema automatizzato di rilevazione del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

2. Entro il 30 novembre di ogni anno, il dirigente di ciascuna struttura comunica alla struttura competente in materia di semplificazione amministrativa il numero dei provvedimenti per i quali non sono stati inseriti in SAP i dati necessari a consentire la rilevazione del tempo effettivo di conclusione dei procedimenti. Le medesime informazioni, con le motivazioni del mancato inserimento dei dati, sono riportate nella relazione prevista dall'art. 18, comma 1, della l.p. n. 7 del 3 aprile 1997.

3. Con riferimento ai procedimenti amministrativi per i quali non risulta effettuabile il monitoraggio automatizzato attraverso l'applicativo informatico SAP in ragione dell'adozione di sistemi verticali della mappatura dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti ovvero dell'assunzione dei provvedimenti conclusivi dei procedimenti in forma diversa dalla determinazione dirigenziale, i responsabili delle strutture interessate assicurano il monitoraggio dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti nel rispetto delle modalità alternative di rilevazione e trasmissione dei dati sui tempi effettivi di adozione degli atti conclusivi dei procedimenti, concordate con la struttura competente in materia di semplificazione amministrativa.

4. Ai sensi dell'art. 3, comma 9, della legge provinciale del 30 novembre 1992, n. 23, il dirigente

della struttura competente in materia di semplificazione amministrativa predispone e pubblica nella sottosezione “Attività e procedimenti – Monitoraggio tempi procedurali” della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, entro il 30 gennaio di ogni anno, la reportistica relativa al rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi con riferimento all’anno precedente, segnalando al RPCT eventuali gravi anomalie o violazioni. Entro il 31 marzo di ogni anno il RPCT effettua il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti sulla base dei dati pubblicati dal dirigente della struttura competente in materia di semplificazione amministrativa.

Art. 24 - Obbligo di astensione per conflitto di interessi

1. Tutto il personale dipendente garantisce il puntuale rispetto di quanto previsto in relazione all’obbligo di astensione per conflitto di interessi ai sensi dell’art. 7 del Codice di comportamento. Per i dirigenti ed i dirigenti generali in materia di obbligo di astensione per conflitto di interessi trova altresì applicazione l’art. 13, co. 11 del Codice di comportamento. Resta inteso che la valutazione in ordine al dovere di astensione per conflitto di interessi è di competenza dei soggetti come individuati dal Codice di comportamento.
2. Ciascun dirigente cura l’archiviazione, in un fascicolo dedicato, delle dichiarazioni rese e degli atti conseguentemente adottati in attuazione di questa misura. Ai sensi dell’ art. 7, co. 6, del Codice di comportamento, il dirigente cura la tempestiva comunicazione dei casi di astensione al Dipartimento competente in materia di personale ai fini della tenuta del sistema di archiviazione.
3. Il RPCT promuove annualmente un’azione di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti, anche per il tramite dei dirigenti delle singole strutture, al fine di favorire una costante attenzione circa l’obbligo di astensione per conflitto di interessi.
4. Il RPCT monitora annualmente le risultanze del sistema di archiviazione dei casi di astensione di cui all’ art. 7, co. 6, del Codice di comportamento.
5. Per l’attuazione del PNRR e del PNC, oltre a quanto previsto dal presente Piano, trovano applicazione le disposizioni specifiche previste dalle fonti nazionali in attuazione del Regolamento UE 2021/241 che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza (es. modello di dichiarazioni, circolari ministeriali, linee guida, manuali operativi, check list etc.). Relativamente ai fondi FESR, FSE+ e FCS trovano applicazione le specifiche indicazioni recate nella disciplina di riferimento.

Art. 25 - La tutela del dipendente che effettua segnalazioni d’illecito (“whistleblowing”)

1. Per le segnalazioni di illecito (cd. “whistleblowing”), la Provincia autonoma di Trento, nel rispetto previsioni del d.lgs. n. 24 del 2023, mette a disposizione i canali di segnalazione interni individuati dalla Giunta provinciale (attualmente deliberazione del 28 luglio 2023, n. 1356). I canali previsti sono:
 - a) piattaforma informatica (accessibile nella sotto-sezione “Altri contenuti - Prevenzione della corruzione”, della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale provinciale);
 - b) segnalazione scritta (eventualmente mediante modulo cartaceo reperibile nella sotto-sezione “Altri contenuti - Prevenzione della corruzione”, della sezione “Amministrazione Trasparente” del

sito istituzionale provinciale);

c) incontro diretto con il RPCT della Provincia autonoma di Trento previa richiesta di appuntamento.

Art. 26 - Estensione dei canali di segnalazione d'illecito

1. I soggetti diversi da quelli tutelati dalla disciplina in materia di segnalazione di illeciti prevista dal d.lgs. n. 24 del 2023, possono effettuare segnalazioni al RPCT della Provincia autonoma di Trento in ordine a fatti o atti di cattiva amministrazione riferibili ad atti o provvedimenti della medesima Provincia, con le medesime modalità indicate al precedente articolo.

2. Nei casi previsti dal comma 1 non trova applicazione la disciplina dettata dal d.lgs. n. 24 del 2023.

Art. 27 - Gestione delle segnalazioni da parte del RPCT

1. Per la gestione delle segnalazioni si applica l'atto organizzativo interno (attualmente deliberazione della Giunta provinciale del 28 luglio 2023, n. 1356).

2. Nel caso in cui il fatto oggetto di segnalazione sia stato comunicato alla struttura competente in materia di provvedimenti disciplinari, quest'ultima informa tempestivamente il RPCT delle determinazioni assunte e comunque degli esiti dell'attività svolta.

3. Nell'ipotesi in cui il RPCT si trovi in conflitto di interessi nella gestione della segnalazione si applica la disciplina prevista dalla legge sul personale della Provincia per i casi di assenza o impedimento del dirigente.

Art. 28 - Applicazione della disciplina delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi

1. I dirigenti delle strutture provinciali competenti ad istruire procedimenti di conferimento di cariche ed incarichi disciplinati dal d.lgs. n. 39 del 2013, hanno cura che sia preventivamente acquisita la dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità e/o incompatibilità degli incarichi e che sia annualmente acquisita la dichiarazione di insussistenza di situazioni di incompatibilità tra incarichi e cariche rivestiti nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 20 del citato decreto.

2. L'acquisizione delle dichiarazioni di cui al comma 1 deve avvenire in un momento antecedente al conferimento dell'incarico. Per gli incarichi dirigenziali, gli adempimenti sono di competenza del Servizio per il personale. Per le nomine e le designazioni di rappresentanti provinciali il processo di acquisizione delle dichiarazioni da parte delle competenti strutture competenti si svolge in conformità alle indicazioni operative di cui alla nota prot. n. 270244 di data 20 aprile 2021.

3. Le stesse strutture per le dichiarazioni di competenza procedono annualmente alla verifica a campione delle dichiarazioni secondo quanto disposto dalle misure organizzative dell'ente in materia di controllo a campione delle dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del d.P.R. n. 445 del 2000.

4. Le strutture in ogni caso comunicano tempestivamente al RPCT l'esistenza o l'insorgere delle

situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dal d.lgs. n. 39 del 2013.

5. Ferma restando la responsabilità in ordine all'acquisizione delle dichiarazioni secondo quanto disposto dal comma 1, la pubblicazione delle dichiarazioni avviene secondo quanto indicato nell'allegato D "Programmazione della trasparenza".

6. In caso di incarico dichiarato nullo ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 39 del 2013, il Direttore generale della Provincia procede in via sostitutiva al conferimento degli incarichi dirigenziali nel periodo di interdizione previsto dall'art. 18, comma 2, del medesimo d.lgs. n. 39 del 2013.

Art. 29 - Monitoraggio del Codice di comportamento

1. Il Servizio per il personale comunica al RPCT entro il 31 dicembre di ogni anno se sono stati avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del Codice di comportamento.

2. Qualora, in esito allo svolgimento dei controlli interni, siano riscontrate violazioni del Codice di comportamento, il personale incaricato dello svolgimento del controllo ne dà tempestiva notizia anche al RPCT.

Art. 30 - Attività lavorativa successiva alla cessazione dal servizio (cd. "divieto di pantouflage" o "divieto di revolving doors")

1. Il divieto di cui all'art. 53, comma 16 *ter* del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 (cd. "divieto di pantouflage" o "divieto di revolving doors") comporta un'incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di servizio per cui ai dipendenti è precluso, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di servizio, svolgere attività lavorativa o professionale presso soggetti privati nei cui confronti abbiano esercitato nell'ultimo triennio poteri autoritativi o negoziali o comunque tali da incidere in maniera determinante su un procedimento e sul provvedimento finale.

2. Il dirigente del Servizio per il personale cura che, all'atto dell'assunzione e all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sia comunicato al dipendente provinciale il divieto stabilito dall'art. 53, comma 16 *ter*, d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e la sanzione di nullità da esso comminata.

3. Il monitoraggio del rispetto del divieto previsto dall'art. 53, comma 16 *ter*, del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, con riferimento al personale cessato dal servizio negli ultimi tre anni, è svolto all'atto della stipula di un contratto o al momento del conferimento di un incarico, chiedendo agli interessati di dichiarare se, negli ultimi tre anni, hanno affidato attività lavorativa o professionale a personale provinciale cessato dal servizio che abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio.

4. Ciascun dirigente cura che nei contratti stipulati dall'Amministrazione provinciale sia inserito il richiamo del divieto e della relativa sanzione stabiliti dall'art. 53, comma 16 *ter*, del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001.

5. Il RPCT controlla a campione, con cadenza annuale, il corretto assolvimento degli obblighi di comunicazione previsti dal comma 2.

Art. 31 - Conferimento e autorizzazione di incarichi ai dipendenti provinciali

1. Ciascun dirigente competente per la procedura di conferimento di incarichi a dipendenti provinciali è tenuto a comunicare tempestivamente il conferimento dell'incarico al Servizio per il personale al fine di un corretto inserimento dell'incarico stesso nell'elenco degli incarichi conferiti da pubblicarsi nella sotto-sezione di primo livello "Personale" nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.
2. In materia di autorizzazione di incarichi esterni e comunicazione di incarichi esterni gratuiti che rivestono profili di connessione con l'attività professionale dei dipendenti provinciali, ciascun dirigente promuove la conoscenza e verifica il rispetto, da parte del personale assegnato, della deliberazione della Giunta provinciale 1 luglio 2022, n. 1162 e delle altre disposizioni provinciali.

Art. 32 - Incarichi che non possono essere affidati nei casi indicati dall'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001

1. Ciascun dirigente acquisisce la dichiarazione in ordine al rispetto del divieto stabilito dall'articolo 35 bis del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, prima della nomina dei componenti delle commissioni indicate alle lettere a) e c), del comma 1, del medesimo articolo.
2. Il dirigente del Servizio per il personale acquisisce la dichiarazione in ordine al divieto stabilito dall'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 prima dell'assegnazione del personale agli uffici indicati al comma 1, lettera b) del medesimo articolo, ossia agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.
3. Le stesse strutture per le dichiarazioni di competenza procedono con cadenza annuale, eventualmente in collaborazione con il Servizio per il personale nel caso di nomina di personale dipendente della Provincia, alla verifica a campione delle dichiarazioni secondo quanto disposto dalle misure organizzative dell'ente in materia di controllo a campione delle dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del d.P.R. n. 445 del 2000.

Art. 33 - Controllo sulla trasparenza e legalità dell'azione amministrativa

1. La Provincia esercita il controllo sulla trasparenza e legalità dell'azione amministrativa previsto dall'articolo 20 della legge provinciale n. 7 del 3 aprile 1997 e disciplinato dall'articolo 25 bis 1 del decreto del Presidente della Provincia 29 settembre 2005, n. 18-48/Leg., nonché dall'articolo 10 del decreto del Presidente della Provincia 4 luglio 2008, n. 24-131/Leg.
2. Le strutture provinciali sono tenute a collaborare all'attività di controllo prevista dal comma 1 di questo articolo fornendo alla struttura competente in materia di controlli interni la documentazione e le informazioni necessarie all'espletamento di tale attività, funzionale anche al monitoraggio degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Art. 34 - Deleghe nel processo decisionale. Istituzione del Registro delle deleghe

1. Il Registro delle deleghe, istituito secondo quanto previsto con deliberazione della Giunta provinciale 9 luglio 2021, n. 1146, contiene, anche alla luce della deliberazione della Giunta provinciale 30 agosto 2024, n. 1302, relativamente agli incarichi dirigenziali e direttivi, le deleghe di funzione ai sensi degli articoli 16 e 17 della legge provinciale n. 7 del 3 aprile 1997, gli incarichi di sostituzione per assenze del titolare dell'incarico inferiori ai 30 giorni ai sensi dell'articolo 34 della stessa legge e le deleghe di firma formalmente attribuite da personale con incarico dirigenziale.
2. Nel Registro delle deleghe sono riportate anche le deleghe per la sottoscrizione di atti negoziali rilasciate ai sensi dell'art. 177 del d.P.P. 11 maggio 2012, n. 9 e sono indicati gli incaricati dei servizi economici di cui all'art. 66 della l.p. 14 settembre 1979, n. 7.
3. Il Registro delle deleghe è pubblicato a cura del Servizio per il personale nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale e viene aggiornato con cadenza almeno semestrale. Ai fini di tale aggiornamento i titolari di incarico dirigenziale e direttivo sono tenuti a comunicare tempestivamente ogni variazione al Servizio per il personale.

Sezione V – Misure specifiche di prevenzione della corruzione nell'area A) acquisizione e gestione del personale

Art. 35 - Procedura di selezione ed assunzione del personale appartenente a categorie protette

1. Salva la possibilità di assunzione, per tutte le figure professionali, attraverso concorso pubblico o riservato, le procedure di selezione ed assunzione di personale appartenente alle categorie protette finalizzate al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla legge n. 68 del 1999, fermo restando quanto disposto dall'art. 11 della medesima legge con riferimento alle modalità di reclutamento, avvengono nel rispetto di quanto stabilito con deliberazione della Giunta provinciale 29 dicembre 2014, n. 2385 e degli ulteriori criteri approvati, col precipuo fine di prevenzione della corruzione, con deliberazione della Giunta provinciale 9 luglio 2021, n. 1146.

Art. 36 - Disciplina della mobilità nelle strutture di secondo livello e di affidamento di incarichi di sostituzione dirigenziale e direttoriale a posto vacante

1. In coerenza con i principi generali della prevenzione della corruzione e le esigenze di buon andamento, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, la mobilità nelle strutture provinciali di secondo livello è disposta nel rispetto della procedura descritta nella deliberazione della Giunta provinciale 9 luglio 2021, n. 1146.
2. L'affidamento di incarichi di sostituzione dirigenziale e direttoriale a posto vacante sono disciplinati dall'articolo 34 *bis* della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 (Legge sul personale della Provincia).

Art. 37 - Affidamento di incarichi fiduciari di nomina assessorile

1. L'attribuzione dell'incarico di responsabile degli uffici di gabinetto, nonché l'assunzione di unità di personale per l'ufficio di gabinetto del Presidente avvengono nel rispetto di quanto previsto

dall'articolo 31 della legge provinciale n. 3 del 16 giugno 2006.

2. Il Servizio per il personale provvede alla verifica dell'assenza di eventuali cause di inconferibilità o incompatibilità previste dalla vigente normativa in capo al personale incaricato o assunto ai sensi del precedente comma. Per lo stesso personale gli adempimenti necessari a garantire l'obbligo di astensione di cui al Codice di comportamento sono in capo al Dipartimento competente in materia di personale.

Sezione VI – Misure specifiche di prevenzione della corruzione nell'area B) contratti pubblici comuni a tutte le strutture provinciali

Art. 37 bis Meccanismi di prevenzione

1. Le misure indicate a titolo esemplificativo nelle determinazioni Anac con riferimento all'area dei contratti pubblici costituiscono meccanismi adeguati di prevenzione del rischio della corruzione e possono essere valutate da ciascun dirigente ai fini dell'inserimento nelle mappature di competenza.

Art. 38 - Estensione del Codice di comportamento – struttura competente per le relative indicazioni

1. Nel rispetto delle indicazioni da fornirsi a cura del dirigente dell'Agenzia provinciale per gli appalti e per i contratti, gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento e dalla Politica per la prevenzione della corruzione sono estesi, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione. Nei contratti, negli atti di incarico e nei bandi, ciascun dirigente cura che sia inserita la previsione espressa dell'applicazione del Codice di comportamento, della Politica per la prevenzione della corruzione e di una clausola di risoluzione o decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi ad essi correlati.

Art. 39 - Monitoraggio in materia di contratti pubblici e rilevazione di indicatori di anomalia

1. Con riferimento ai processi dell'area B), il RPCT, di concerto con l'Agenzia provinciale per gli appalti e per i contratti – APAC e con il Dipartimento competente in materia di infrastrutture, concorda le modalità di attuazione dei contenuti delle disposizioni di ANAC in materia.

Art. 40 - Protocolli di legalità in materia di contratti pubblici

1. Ciascun dirigente inserisce le clausole costituenti il modello di protocollo di legalità eventualmente adottato dalla Provincia negli atti di gara e nei contratti per l'esecuzione di lavori, servizi e forniture che stipula, nel rispetto delle indicazioni operative da fornirsi a cura dell'Agenzia provinciale per gli appalti e per i contratti nonché nel rispetto delle eventuali ulteriori disposizioni organizzative che sono impartite in materia.

2. Il modello di protocollo di legalità deve prevedere anche il rispetto della politica per la

prevenzione della corruzione approvata dalla Provincia ai sensi della norma internazionale UNI ISO 37001 e pubblicata sul proprio sito istituzionale.

3. L'Agenzia provinciale per gli appalti e per i contratti aggiorna periodicamente le indicazioni operative sui protocolli di legalità da fornire alle strutture provinciali.

Art. 41 - Nomina dei componenti delle commissioni per la scelta del contraente

1. Ciascun dirigente acquisisce la dichiarazione in ordine al rispetto del divieto stabilito dall'articolo 35 bis del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, prima della nomina dei componenti delle commissioni indicate alla lettera c), del comma 1, del medesimo articolo.

2. Le stesse strutture per le dichiarazioni di competenza procedono con cadenza annuale, eventualmente in collaborazione con il Servizio per il personale nel caso di nomina di personale dipendente della Provincia, alla verifica a campione delle dichiarazioni secondo quanto disposto dalle misure organizzative dell'ente in materia di controllo a campione delle dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del d.P.R. n. 445 del 2000.

Sezione VII - Misure specifiche di prevenzione della corruzione nell'area C) e nell'area D) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, senza o con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, comuni a tutte le strutture provinciali

Art. 42 - Criteri di assegnazioni delle pratiche

1. Ciascun dirigente, in relazione ai processi di cui alla presente sezione, valuta l'introduzione di meccanismi di tracciabilità di assegnazione delle pratiche rispondenti a criteri di rotazione o casualità. L'eventuale adozione di dette misure deve essere richiamata nell'ambito della relativa mappatura.

Art. 43 - Monitoraggio dei conflitti di interesse tra interessati e soggetti competenti

1. Il dirigente competente, nella motivazione di provvedimenti sia ampliativi che restrittivi della sfera giuridica del destinatario, dà atto di avere accertato l'assenza di conflitti di interesse in capo al responsabile del procedimento.

Sezione VIII – Misure specifiche di prevenzione della corruzione nell'area L) procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione

Art. 44 - Processi rientranti nell'area L e relative misure

1. Vanno mappati in area L) i processi relativi a procedure di gestione dei fondi strutturali europei e dei fondi nazionali per le politiche di coesione e quindi le attività svolte dalle strutture provinciali con i seguenti fondi europei o nazionali:

- Fondo Europeo di Sviluppo Regionale – FESR;
- Fondo Sociale Europeo plus – FSE+;
- Fondo Sviluppo e Coesione – FSC.

Vanno, inoltre, mappati in area L) i processi relativi all’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e del Piano Nazionale Complementare (PNC), specificando, per ogni processo, anche l’area di rischio nella quale ricade eventualmente l’attività concretamente svolta.

2. Fungono da Autorità di Gestione, Autorità di Certificazione, Funzione Contabile e Autorità di Audit e di Audit a livello provinciale, per quanto riguarda i fondi europei FSE e FESR, le seguenti strutture:

- Autorità di Gestione: Unità di missione semplice Europa;
- Autorità di Certificazione: per il periodo di programmazione 2014-2020 il Servizio Pianificazione;
- Funzione contabile: con riferimento alla programmazione 2021-2027 l’Unità di Missione semplice Europa;
- Autorità di Audit: il Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario provinciale;

3. Alle strutture non classificate come “Autorità” compete la mappatura dei processi di area L) con riferimento alla fase di svolgimento dell’attività, come indicato nell’apposita sezione di questo Piano, specificando, per ogni processo, l’eventuale collegamento con altre aree di rischio nelle quali l’attività viene, in concreto, svolta (ad es. aree B, C, D o G).

4. Nelle procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione le Autorità di gestione, di certificazione e di audit provinciali ed in generale le strutture provinciali che gestiscono processi attinenti all’area di rischio L, si adeguano alle prescrizioni previste dalla delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 dell’Anac.

5. Nell’attuazione del PNRR-PNC, le strutture interessate a qualsiasi titolo devono, in aggiunta a quanto previsto da questo piano, fare riferimento e applicare le misure di prevenzione della corruzione e antifrode previste anche da fonti ministeriali in conformità al Regolamento UE 2021/241 che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza; in particolare si fa riferimento ai modelli di dichiarazione, alle specifiche circolari, linee guida, manuali operativi e check list.

Sezione IX – Attuazione della delibera Anac 8 novembre 2017, n. 1134 (Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici)

Art. 45 - Modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione della corruzione per le società in controllo pubblico provinciale ai sensi dell’art. 2-bis, comma 2, lett. b), del d.lgs. 33/2013

1. Le società in controllo provinciale curano l’aggiornamento degli strumenti di prevenzione della corruzione adottati, in coerenza con le finalità della l. 190 del 2012.

2. Entro il 15 dicembre di ogni anno, o - in caso di proroga - entro il diverso termine fissato da Anac, —il RPCT nominato dalle società in controllo pubblico comunica alla Giunta provinciale di aver pubblicato la relazione annuale di sua competenza, dando evidenza di eventuali eventi corruttivi verificatisi e/o di eventuali altre criticità e dei conseguenti provvedimenti adottati. Le

società in controllo pubblico trasmettono altresì alla Giunta provinciale la relazione annuale redatta dall'organismo di vigilanza ai sensi del d.lgs. 231 del 2001.

3. Le società in controllo provinciale sono altresì tenute a dare conto dell'adozione, degli aggiornamenti e dell'implementazione del modello di organizzazione e gestione previsto dal d.lgs. n. 231 del 2001, integrato dai profili concernenti la trasparenza e la prevenzione della corruzione, nell'ambito della relazione annuale sul governo societario.

4. Le società in controllo pubblico provinciale curano che i soggetti nominati, presso i rispettivi organi di amministrazione o di controllo, sottoscrivano l'adesione alla politica per la prevenzione della corruzione adottata dall'Amministrazione provinciale.

5. Le competenti strutture provinciali, individuate con deliberazione della Giunta provinciale quali strutture di riferimento per la relazione di merito con le società interessate verificano, anche nell'esercizio del potere di controllo analogo, il rispetto degli adempimenti previsti da questo articolo e riferiscono, entro il 30 aprile di ogni anno, al Referente per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e al RPCT in merito ad eventuali inadempienze da parte delle medesime società, informandone altresì per conoscenza la struttura competente per la gestione delle partecipazioni societarie e per le nomine e le designazioni.

Art. 46 - Modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione della corruzione per le associazioni, le fondazioni e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico provinciale ai sensi dell'art. 2-bis, comma 2, lett. c), del d.lgs. 33 del 2013

1. Ciascuna struttura competente vigila sull'adempimento di quanto previsto dalla deliberazione Anac 8 novembre 2017, n. 1134 da parte degli enti di diritto privato in controllo pubblico provinciale individuati all'articolo 2-bis, comma 2, lett. c), del d.lgs. 33 del 2013.

2. Gli enti di diritto privato in controllo pubblico provinciale previsti dall'articolo 2-bis, comma 2, lett. c), del d.lgs. 33 del 2013, adottano idonei strumenti di prevenzione della corruzione e di trasparenza, al fine di dare attuazione a quanto previsto dal Piano nazionale anticorruzione, ai sensi della deliberazione Anac 8 novembre 2017, n. 1134. Gli atti organizzativi recano la previsione del sistema disciplinare previsto all'articolo 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231 del 2001.

3. A prescindere dalla sussistenza dei tre requisiti previsti dal richiamato art. 2-bis, comma 2, lett. c), del d.lgs. n.33 del 2013, in ragione del peculiare rapporto di strumentalità rispetto alla Provincia, rientrano nel campo di applicazione di questo articolo le Fondazioni qualificate quali enti strumentali della Provincia ai sensi dell'art. 33, comma 1, lett. b), della L.p. n. 3 del 2006, ed in particolare:

- a) la Fondazione Franco Demarchi;
- b) la Fondazione Bruno Kessler;
- c) la Fondazione Edmund Mach;
- d) la Fondazione Hub innovazione Trentino – HIT;
- e) la Fondazione Museo storico del Trentino;
- f) la Fondazione trentina A. De Gasperi.

4. Gli enti di diritto privato in controllo pubblico provinciale ai sensi dell'articolo 2-bis, comma 2,

lett. c), del d.lgs. 33 del 2013, entro un mese dall'adozione, trasmettono gli atti organizzativi adottati al RPCT e ne curano la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" sul loro sito istituzionale.

5. Gli enti considerati da questo articolo curano che i soggetti nominati, presso i rispettivi organi di amministrazione o di controllo, sottoscrivano l'adesione alla politica per la prevenzione della corruzione adottata dall'Amministrazione provinciale.

Art. 47 - Misure organizzative per la prevenzione della corruzione per le società in partecipazione provinciale non di controllo ai sensi dell'articolo 2-bis, comma 3, del d.lgs. 33 del 2013

1. Le società partecipate dalla Provincia, ai sensi dell'articolo 2-bis, comma 3, del d.lgs. 33 del 2013, sono individuate nel "Programma triennale per la riorganizzazione e il riassetto delle società provinciali 2023-2025", approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 2019 del 20 ottobre 2023.

2. Nell'ambito del programma di riorganizzazione e riassetto delle società provinciali ed in conformità con l'obiettivo di reimpostare i rapporti con le stesse nell'ottica di promuovere un miglioramento delle loro performance e una maggiore responsabilizzazione, le strutture interne di riferimento per la relazione di merito promuovono l'adozione - qualora non ancora adottato - nonché l'eventuale aggiornamento, da parte delle società partecipate, con esclusione di quelle quotate, di un modello di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. 231 del 2001 idoneo a prevenire anche fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della l. n. 190 del 2012 e del d.lgs. n. 33 del 2013.

3. Entro il 31 ottobre di ogni anno, il dirigente della struttura competente comunica al Referente per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza l'esito dell'eventuale attività di promozione svolta ai sensi di questo articolo, lo stato dell'eventuale processo - avviato, in corso o concluso - di adozione del modello o di aggiornamento dello stesso, nonché eventuali inadempienze o criticità riscontrate. Il Referente per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza comunica al RPCT l'elenco delle società riconducibili alla definizione dell'articolo 2-bis, comma 3, del d.lgs. 33 del 2013, a cui sono riferibili le citate comunicazioni.

Art. 48 - Misure organizzative per la prevenzione della corruzione per associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato ai sensi dell'articolo 2-bis, comma 3, del d.lgs. 33 del 2013

1. Ciascun dirigente competente, d'intesa con il Referente per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, individua o aggiorna, entro il 31 ottobre di ogni anno, nell'ambito dell'attività di competenza della propria struttura, le associazioni, le fondazioni e gli altri enti di diritto privato riconducibili all'art. 2-bis, comma 3, del d.lgs. 33 del 2013, diversi dai soggetti disciplinati nei precedenti articoli di questa sezione del Piano; il Referente per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza aggiorna il RPCT sull'elenco degli enti individuati nell'ambito del proprio Dipartimento.

2. Ciascun dirigente, nello svolgimento dell'attività amministrativa di competenza nei confronti delle associazioni, delle fondazioni e degli altri enti di diritto privato riconducibili all'articolo 2-bis, comma 3, del d.lgs. 33 del 2013 promuove l'adozione da parte di tali enti dei modelli previsti dal d.lgs. 231 del 2001, nonché di idonei strumenti di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Nel caso in cui tale attività di promozione sia già stata svolta in precedenza, ne verifica l'esito promuovendo ulteriori azioni qualora necessarie od opportune.

Sezione X - Disposizioni attuative finali

Art. 49 - Sistema di monitoraggio degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione

1. Il RPCT assicura il rispetto e il buon funzionamento del sistema di monitoraggio degli adempimenti previsti da questo Piano.
2. Nell'ambito dell'attività di monitoraggio di sua competenza, il RPCT si avvale anche degli esiti dell'attività di controllo interno sulla trasparenza e legalità dell'attività amministrativa.
3. Il RPCT nella propria relazione annuale sintetizza le attività svolte a verifica dell'attuazione del PTPCT riferito all'anno precedente.

Art. 50 - Misure di prevenzione della corruzione e sulla trasparenza: obiettivi dell'azione amministrativa

1. Le misure di prevenzione della corruzione, nonché quelle sulla trasparenza previste da questo Piano costituiscono, per ciascuna struttura provinciale, obiettivi dell'azione amministrativa nell'ambito del PIAO.
2. Il raggiungimento degli obiettivi assegnati trasversalmente a tutte le strutture provinciali nell'ambito del PIAO è oggetto di puntuale monitoraggio da parte dei responsabili delle strutture stesse. Al fine di garantire il miglioramento continuo del sistema, a carico degli stessi responsabili di struttura è previsto l'obbligo di segnalare al Referente anticorruzione ed al RPCT eventuali difficoltà rispetto al raggiungimento dei predetti obiettivi o ogni eventuale scostamento rispetto ai tempi ed ai risultati attesi. Rientra in tali obiettivi assegnati trasversalmente a tutte le strutture provinciali la collaborazione nelle attività di monitoraggio relative agli adempimenti previsti da questo Piano, che si sostanzia anche nell'obbligo di risposta, entro un termine di 30 giorni, alle richieste informative avanzate dal RPCT.

Art. 51 - Audit interni

1. La Provincia conduce periodicamente audit interni volti a verificare la corretta impostazione ed il funzionamento dell'intero sistema di prevenzione della corruzione, l'adequazione delle misure di prevenzione ed il controllo delle seguenti conformità:
 - a) violazione delle prescrizioni previste dal Piano o dei requisiti del sistema di gestione anticorruzione, compresa la conformità alla norma UNI ISO 37001;
 - b) punti deboli e opportunità di miglioramento del sistema di gestione anticorruzione;
 - c) efficace attuazione e manutenzione del sistema.
2. Gli audit interni sono programmati, proporzionalmente alla propria organizzazione, sulla base del rischio effettivo dei processi trattati e dei criteri determinati dalla Giunta provinciale.
3. Negli esiti dell'attività di sua competenza l'*auditor* comunica al soggetto titolare della Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione individuata in base alla norma UNI ISO 37001 i

rilevi critici relativi all'attività esaminata ed in particolare degli aspetti di non conformità eventualmente rilevati formulando proposte per la risoluzione delle criticità.

4. La Funzione di conformità dovrà riportare i risultati degli audit interni all'Alta Direzione e, quando opportuno, all'Organo Direttivo.

5. Per lo svolgimento degli audit interni continua a trovare applicazione quanto previsto dal PTPCT 2021-2023, allegato C (Misure di adeguamento del sistema anticorruzione della Provincia autonoma di Trento alla norma UNI ISO 37001:2016), paragrafo 6. [Audit interno (punto 9.2)]. Le modalità di svolgimento degli audit interni sono definite dalla Giunta provinciale con propria deliberazione.

Art. 52 - Rispetto del Piano da parte del personale con qualifica di dirigente e di direttore

1. Nelle relazioni previste dall'art. 18, comma 1, e dall'art. 29, comma 3, della legge provinciale sul personale della Provincia, il personale con qualifica di dirigente e, ove previsto, di direttore illustra gli interventi posti in essere in attuazione di questo Piano.

Art. 53 - Rispetto del Piano da parte del personale

1. Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della l. 190 del 2012, la violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione previste da questo Piano costituisce illecito disciplinare.

Art. 54 - Denuncia di reato e denuncia di danno erariale

1. Nel caso in cui ricorra l'obbligo di denuncia per reato perseguibile d'ufficio ai sensi dell'art. 331 c.p.p., trovano applicazione la circolare del 4 marzo 2009, prot. n. B001 1472 ("Rapporti della Provincia autonoma di Trento con l'Autorità giudiziaria – indicazioni e modalità organizzative") e la circolare del 20 aprile 2010, prot. n. B001 – 90516 ("Rapporti della Provincia autonoma di Trento con l'Autorità giudiziaria – indicazioni e modalità organizzative – modifiche e integrazione").

2. In ordine alla denuncia di possibili danni erariali, trovano attualmente applicazione la circolare del 29 ottobre 2024, prot. n. 812361, e la circolare del 27 maggio 2025, prot. n. 414667.

Art. 55 - Aggiornamento del Piano, flussi informativi e relazione sull'attuazione del Piano

1. Il RPCT verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e propone la modifica dello stesso, in particolare quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività dell'Amministrazione provinciale o in caso di modifiche della disciplina di riferimento.

2. I Referenti per la prevenzione della corruzione, entro il 30 novembre di ogni anno, trasmettono al RPCT una relazione contenente gli elementi sull'attuazione delle singole misure di prevenzione previste da questo Piano. A tal fine, il RPCT provvede annualmente con specifica richiesta a tutti i Referenti.

3. Il RPCT, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2012, entro il 15 dicembre di ogni anno, o – in caso di proroga – entro il diverso termine fissato da Anac, redige una relazione recante i

risultati dell'attività svolta, la trasmette alla Giunta provinciale e la pubblica nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, sotto-sezione "Altri contenuti – Prevenzione della corruzione – Relazione del Responsabile della Prevenzione della corruzione".

Art. 56 - Piani triennali di prevenzione della corruzione e per la trasparenza degli enti pubblici strumentali

1. Ogni ente pubblico strumentale della Provincia, previsto all'art. 33, comma 1, lett. a), della legge provinciale n. 3 del 2006, pubblica sul proprio sito istituzionale il piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza approvato al fine di dare attuazione alla legge n. 190 del 2012, nonché la Relazione annuale del RPCT.
2. Al fine dell'applicazione di questo Piano, non si considerano enti pubblici strumentali le istituzioni scolastiche e formative provinciali.

Art. 57 - Prevenzione e contrasto ai fenomeni criminali

1. Ai fini della prevenzione e del contrasto ai fenomeni criminali che interessano il territorio trentino, in attuazione della deliberazione della Giunta provinciale n. 1901 di data 12 novembre 2021, è operativo un protocollo di intesa tra la Provincia autonoma di Trento e la Procura della Repubblica di Trento. Il protocollo, che è stato rinnovato nel 2025, prevede la contestuale costituzione di un gruppo di lavoro permanente per armonizzare le rispettive attività e verificare lo stato di attuazione degli obiettivi concordati.

Art. 58 - Funzione di riesame

1. La Provincia pianifica ed organizza la funzione di riesame prevista dalla norma UNI ISO 37001 e conserva evidenze documentate dei riesami effettuati.

PARTE TERZA - MISURE GENERALI PER LA TRASPARENZA

Sezione I - Programmazione della trasparenza

Art. 59 – Strumento per la programmazione degli adempimenti in materia di trasparenza

1. L'Allegato D del Piano denominato "Programmazione della Trasparenza" sintetizza gli obblighi di raccolta e pubblicazione dei dati in materia di trasparenza seguendo la medesima articolazione (in sotto-sezioni e livelli) di cui alla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale; in particolare ivi sono riportati, in forma tabellare, per ciascun obbligo i riferimenti normativi, la denominazione dell'obbligo, i contenuti di dettaglio, la periodicità degli aggiornamenti ed i ruoli delle diverse strutture coinvolte.
2. L'Allegato D può essere eventualmente modificato da parte del RPCT in ragione di aggiornamenti introdotti in materia di trasparenza amministrativa o per ragioni organizzative in ordine ai ruoli assegnati alle strutture, senza necessità di un'ulteriore approvazione da parte della Giunta provinciale; dette modifiche sono portate a conoscenza delle strutture interessate con comunicazione del RPCT.

Art. 60 – Tempistiche per gli adempimenti in materia di trasparenza

1. Con riferimento ai tempi di pubblicazione indicati nell'Allegato D si distingue tra:

- a) “*aggiornamento tempestivo*”, per cui la pubblicazione è effettuata nel più breve tempo possibile e comunque entro un massimo di venti giorni (o, in caso di motivate ragioni, entro trenta giorni) dal momento in cui il contenuto è nella disponibilità della struttura competente (della raccolta e trasmissione o della pubblicazione);
- b) “*aggiornamento trimestrale, semestrale, annuale*”, per cui la pubblicazione è effettuata entro un massimo di venti giorni (o, in caso di motivate ragioni, entro trenta giorni) decorrenti dalla scadenza, rispettivamente, del trimestre, del semestre, dell'annualità successivi ai precedenti aggiornamenti.

Art. 61 – Ruoli per gli adempimenti in materia di trasparenza

1. Con riferimento ai ruoli indicati nell'Allegato D si distingue tra:

- a) “struttura/ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati” da intendere quale struttura organizzativa responsabile dei contenuti e della qualità della pubblicazione;
- b) “struttura/ufficio competente alla pubblicazione dei dati” da intendere quale struttura incaricata dell'operazione materiale di pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale come individuata nell'Allegato D del Piano.

Art. 62 – Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione

1. Il monitoraggio del corretto rispetto degli obblighi in materia di trasparenza si svolge su più livelli: ad un primo livello, da parte dei Referenti per la prevenzione della corruzione in forza del loro ruolo di supporto alle strutture in ordine agli adempimenti degli obblighi di trasparenza e, ad un secondo livello, dal RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto, in relazione alle criticità segnalate dai Referenti o all'attività di attestazione degli obblighi in materia di trasparenza svolta dall'OIV.

Sezione II – Qualità del dato e disposizioni per la pubblicazione

Art. 63 – Requisiti di qualità dei dati oggetto di pubblicazione

1. Ai fini del corretto adempimento degli obblighi in materia di trasparenza, i dati oggetto di pubblicazione devono rispettare i seguenti requisiti:

- a) integrità: il dato non deve essere parziale;
- b) completezza: la pubblicazione deve essere esatta, accurata, esaustiva. Per quanto riguarda l'esattezza essa fa riferimento alla capacità del dato di rappresentare correttamente il fenomeno che intende descrivere. L'accuratezza, invece, concerne la capacità del dato di riportare tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative;
- c) tempestività: le informazioni, i dati e i documenti sono pubblicati nel rispetto delle tempistiche definite dell'Allegato D del Piano;
- d) costante aggiornamento: al momento della pubblicazione il dato deve essere attuale e aggiornato;
- e) semplicità di consultazione: il dato deve essere organizzato in modo da consentirne agevolmente

- la consultazione, ad esempio evitando articolazioni complesse o ripetuti rinvii esterni;
- f) comprensibilità: il dato deve essere chiaro e facilmente intellegibile nel suo contenuto;
- g) omogeneità: il dato deve essere coerente e non presentare contraddittorietà rispetto ad altri dati del contesto d'uso dell'amministrazione;
- h) facile accessibilità e riutilizzabilità: il dato deve essere predisposto e pubblicato in formato aperto ai sensi dell'art. 1, co. 1, lett. l-bis) e l-ter) del d.lgs. n. 82/2005 "Codice dell'amministrazione digitale" e deve essere riutilizzabile senza ulteriori restrizioni;
- i) conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione: occorre assicurare la conformità dei documenti pubblicati all'originale; qualora il dato sia alimentato dai contenuti di atti o documenti, è necessario che non ne sia alterata la sostanza;
- j) indicazione della provenienza: qualora il dato sia il risultato di una rielaborazione di atti o documenti, è necessario indicarne la fonte;
- k) riservatezza: la diffusione tramite il sito istituzionale e il trattamento del dato devono rispettare le norme in materia di protezione dei dati personali.

Art. 64 – Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

1. I dati, le informazioni e i documenti sono, di norma e fatte salve specifiche diverse disposizioni, pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti.

Art. 65 – Procedura di validazione

1. La validazione è una procedura che assicura la corrispondenza dei dati finali (pubblicati) con una serie di caratteristiche qualitative ed ha lo scopo di assicurare la qualità ai dati stessi mediante una sistematica attività di verifica che ne precede la diffusione, avuto riguardo alla comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni da pubblicare. L'Allegato D del Piano individua per quali specifici obblighi di pubblicazione è prevista la procedura di validazione.

2. Le specifiche modalità di attuazione della procedura di validazione sono definite dal RPCT con conseguente comunicazione alle strutture.

3. Responsabile per procedura di validazione è il dirigente della struttura competente alla produzione e/o all'elaborazione del dato secondo quanto indicato nell'Allegato D.

Sezione III - Registro degli accessi

Art. 66 – Istituzione del Registro degli accessi

1. Il Registro degli accessi, contenente le informazioni relative alle richieste di accesso documentale, accesso civico e civico generalizzato indirizzate alle strutture provinciali, è gestito attraverso l'applicativo informatico Pi.Tre. tramite la relativa implementazione a cura di ogni singola struttura destinataria della richiesta di accesso.

2. Il Registro, pubblicato in Amministrazione Trasparente, descrive le richieste di accesso per tipologia e l'esito relativo viene semestralmente aggiornato.

ALLEGATO A

CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE

- CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
- CONTESTO INTERNO ED ESTERNO
- INFORMAZIONE DOCUMENTATE

**PIANO PER LA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2026-2028
DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

ALLEGATO A - CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE

- CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il campo di applicazione del sistema di prevenzione della corruzione è il seguente:

La Provincia autonoma di Trento è un ente territoriale dotato di funzioni normative e amministrative esercitate attraverso l'adozione di leggi, regolamenti provinciali e provvedimenti amministrativi ai sensi dello Statuto di Autonomia e delle relative norme di attuazione. Erogazione di servizi pubblici territoriali, anche attraverso soci in affari o propri enti strumentali, su cui l'Ente esercita poteri di indirizzo e controllo anche tramite partecipazione e/o controllo al capitale e/o vincoli contrattuali e/o amministrativi.

SEDE LEGALE

piazza Dante, 15 – TRENTO

ALTRE SEDI OPERATIVE A TRENTO

- piazza Fiera, 3
- piazza Vittoria, 5
- via Dogana, 8
- via Gazzoletti, 33
- via Gilli, 3 (Palazzo Istruzione) e 4 (Centro Nord 3)
- via Giusti, 40
- via Grazioli, 1 (Palazzo G. Verdi) e 25 (Casa Moggioli)
- via Guardini Romano, 75
- via Mantova, 16 e 67
- via Romagnosi 5 e 9 (Centro Europa)
- via Secondo da Trento, 2
- via Solteri, 38
- via Trener, 3
- via Vannetti, 32 e 41
- via Zambra, 42 – Torre “B” Sud Top Center
- Lungadige S. Nicolò, 14

ULTERIORI SEDI OPERATIVE

- ROMA, via della Scrofa, 64 - Servizio relazioni istituzionali
- BRUXELLES, rue de Pascale, 45/47 - Ufficio per i rapporti con l'unione europea
- BORGO VALSUGANA, via Temanza, 4 - Ufficio distrettuale forestale
- BORGO VALSUGANA, viale Vicenza, 6 - Presidio territoriale del catasto di Borgo Valsugana / Presidio territoriale del libro fondiario di Borgo Valsugana
- CAVALESE, via Roma, 1 - Ufficio distrettuale forestale
- CAVALESE, via Unterberger, 5 - Ufficio del catasto di Cavalese e Fiera di Primiero / Ufficio del libro fondiario di Cavalese e Fiera di Primiero
- CLES, via Filzi, 15-17 - Ufficio distrettuale forestale
- CLES, via Marconi, 54/2 - Ufficio del catasto di Cles, Fondo e Male / Ufficio del libro fondiario di Cles, Fondo e Male'
- FIERA DI PRIMIERO, P.zza Negrelli, 8 - Presidio territoriale del catasto di Fiera di Primiero/ Presidio territoriale del libro fondiario di Fiera di Primiero
- FIERA DI PRIMIERO, via Fiume, 8 - Ufficio distrettuale forestale
- FONDO, via Inama, 23 - Presidio territoriale del catasto di Fondo/ Presidio territoriale del libro fondiario di Fondo
- MALE', via 4 Novembre, 4 – Ufficio distrettuale forestale
- MALE', Zona Commerciale, 1 - Presidio territoriale del catasto di Malè/ Presidio territoriale del libro fondiario di Malè
- MEZZOLOMBARDO, Piazza S. Giovanni. 32/A - Presidio territoriale del catasto di Mezzolombardo / Presidio territoriale del libro fondiario di

Mezzolombardo

- PERGINE VALSUGANA, via D. Alighieri, 1 - Ufficio distrettuale forestale
- PERGINE VALSUGANA, via III Novembre, 4 - Ufficio del catasto di Pergine Valsugana e Borgo Valsugana / Ufficio del libro fondiario di Pergine Valsugana e Borgo Valsugana
- RIVA DEL GARDA, via Maria Teresa d'Austria, 3 - Ufficio del catasto di Riva del Garda / Ufficio del libro fondiario di Riva del Garda
- ROVERETO, viale Trento, 37 F - Ufficio distrettuale forestale di Rovereto e Riva
- ROVERETO, via Pasqui, 18 - Ufficio del catasto di Rovereto / Ufficio del libro fondiario di Rovereto
- TIONE DI TRENTO, via Circonvallazione, 65 - Ufficio distrettuale forestale
- TIONE DI TRENTO, via III Novembre, 38 - Ufficio del catasto di Rovereto / Ufficio del libro fondiario di Rovereto

- CONTESTO INTERNO

Attori coinvolti e rispettivi compiti	Responsabilità/Aspettative
Giunta Provinciale (organo direttivo)	
➔ definisce la politica per il contrasto ai fenomeni corruttivi e per la predisposizione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPCT); ➔ designa il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (in seguito, RPCT); ➔ adotta, entro il 31 gennaio di ogni anno, o nel diverso termine stabilito dall'ANAC, il PTPCT; ➔ adotta l'aggiornamento del Codice di comportamento; ➔ adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione. In particolare, individua gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza; ➔ al fine di garantire che il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT le funzioni e i poteri idonei; ➔ esercita le funzioni previste dalla norma UNI ISO 37001 al punto 5.1.1; ➔ effettua il riesame di cui al punto 9.3.2 della norma UNI ISO 37001	➔ migliore considerazione dell'amministrazione provinciale quale ente sostanzialmente sano ed esente da fenomeni corruttivi da parte del sostrato socio-economico trentino, con conseguente maggiore attrattività e competitività del Trentino; ➔ rapporto collaborativo con gli stakeholder, in modo da avviare un dialogo che assicuri la conciliazione delle relative aspettative
Direzione generale (alta direzione)	
➔ assicura, previa attenta progettazione, adeguatezza, efficacia e miglioramento continuo del sistema di gestione del rischio corruttivo; ➔ designa il soggetto che esercita i compiti della funzione di conformità di cui al punto 5.3.2 della norma UNI ISO 37001; ➔ diffonde adeguatamente la policy e la cultura anticorruzione sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione; ➔ incoraggia l'utilizzo della procedura di segnalazione di atti di	➔ migliore considerazione dell'amministrazione provinciale quale ente sostanzialmente sano ed esente da fenomeni corruttivi da parte del sostrato socio-economico trentino, con conseguente

Attori coinvolti e rispettivi compiti	Responsabilità/Aspettative
corruzione presunti o certi; → effettua il riesame di cui al punto 9.3.1 della norma UNI ISO 37001	maggior attrattività e competitività del Trentino;
Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) (funzione di conformità)	
→ è nominato nella figura del Dirigente generale del Dipartimento Affari istituzionali, anticorruzione e trasparenza; → elabora e propone alla Giunta provinciale, per la approvazione, il PTPCT e i suoi aggiornamenti ed eventuali modifiche per assicurarne l'idoneità anche a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, e ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale; → individua nel PTPCT "i referenti" per il necessario coordinamento informativo e per un efficace monitoraggio del PTPCT finalizzato alla verifica della attuazione delle misure ivi previste; → definisce, d'intesa con il Dirigente competente in materia di personale, procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione; → individua, anche su indicazione dei Dirigenti competenti, il personale da inserire in attività di formazione e/o aggiornamento sui temi dell'etica e della legalità; → redige, entro il 15 dicembre di ogni anno, o entro diverso termine stabilito dall'ANAC, una relazione sui risultati dell'attività svolta e ne assicura la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione; → esercita anche le funzioni di Responsabile della trasparenza ponendo in essere un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente; → al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), sollecita l'individuazione del RASA e provvede a indicarne il nome all'interno del PTPCT; → cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento e dei suoi aggiornamenti, il monitoraggio annuale sulla sua applicazione con conseguente onere informativo all'ANAC; → segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, al Servizio per il personale, competente in materia di procedimenti disciplinari, le situazioni di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione; → segnala alla Giunta, al Nucleo di Valutazione e all'Ufficio competente per l'esercizio dell'azione disciplinare le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; → assicura la regolare attuazione dell'accesso civico, occupandosi dei casi di riesame (art. 5, comma 7, del d.lgs. 33 del 2013); → segnala all'ANAC eventuali misure discriminatorie dirette o indirette nei suoi confronti comunque collegate allo svolgimento delle sue funzioni; → esercita i compiti della funzione di conformità previsti dalla norma UNI ISO 37001 al punto 5.3.2, incluso il riesame di cui	→ maggiore attenzione e collaborazione da parte di tutta la struttura provinciale, nonché degli enti strumentali e delle società controllate e partecipate, per la realizzazione della policy anticorruzione; → sinergia con il contesto esterno per la realizzazione della medesima policy

al punto 9.4 della norma UNI ISO 37001

Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione e Servizio per il personale

- espleta tutte le funzioni disciplinari;
- provvede all'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti e ne monitora il rispetto
- esamina le segnalazioni di violazione del Codice di comportamento e raccoglie le condotte illecite accertate e sanzionate;
- collabora con il RPCT in relazione alle necessità connesse alle attività formative;
- assicura le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, in raccordo con il RPCT;
- garantisce il necessario collegamento tra il Piano anticorruzione nell'ambito del PIAO e gli altri strumenti di programmazione;
- cura l'aggiornamento del Registro della deleghe.

- costante collaborazione con il RPCT, in particolare per le segnalazioni di illecito;
- collaborazione da parte dell'intera amministrazione provinciale per il rispetto della policy anticorruzione

Revisori dei conti della Provincia

- espleta le funzioni competenti quale organo di vigilanza sulla regolarità contabile, finanziaria ed economica della gestione dell'ente nel quadro dell'ordinamento finanziario del titolo VI dello Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige, in raccordo con la competente sezione di controllo della Corte dei conti avente sede a Trento.

- efficace controllo della gestione contabile, finanziaria ed economica dell'Ente

Unità di controllo sulla trasparenza e legalità dell'azione amministrativa

- effettua il controllo di legalità e trasparenza sugli atti amministrativi e sui conti giudiziali degli agenti contabili redigendo una relazione di controllo con le osservazioni e i rilievi del caso

- miglioramento dell'attività amministrativa

Organismo indipendente di valutazione delle attività e dell'organizzazione (OIV)

- verifica annualmente la rispondenza dei risultati dell'attività svolta dalla dirigenza alle prescrizioni e agli obiettivi stabiliti dalle disposizioni normative e nei programmi della Giunta provinciale, nonché della corretta ed economica gestione delle risorse, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa;
- verifica l'adempimento degli obblighi di trasparenza, redigendo apposita attestazione soggetta a pubblicazione in Amministrazione trasparente

- coerenza fra gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di performance, nella direzione di contribuire ad aumentare il livello di affidabilità del sistema trentino in materia di anticorruzione

Referenti anticorruzione

- supportano e coordinano gli adempimenti anticorruzione della struttura di primo livello per la quale sono incaricati e di quelle da essa dipendenti dandone conto nella relazione annuale;
- propongono eventuali modifiche ed aggiornamenti al PTPCT;
- collaborano con il RPCT nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e di definizione delle misure per l'implementazione del Piano

- più intensa collaborazione da parte di tutte le strutture negli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza, alla luce del sistema di valori che anche la certificazione UNI ISO 37001 corrobora

Dirigenti

- collaborano attivamente con il RPCT;
- esercitano i poteri propositivi e di controllo loro affidati e curano gli obblighi di collaborazione, monitoraggio, informazione e comunicazione, azione diretta in materia di prevenzione della corruzione, con conseguenti responsabilità. Partecipano al processo di gestione del rischio: in particolare, i dirigenti preposti alle attività amministrative a più elevato rischio di corruzione forniscono collaborazione al RPCT nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e di definizione delle misure per l'implementazione del Piano, del quale propongono eventuali modifiche laddove necessario;
- collaborano con il RPCT, tenendo presente che la mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del RPCT da parte dei soggetti obbligati è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente, come stabilito dal codice di comportamento;
- attuano le misure individuate nel Piano e nei suoi allegati e concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
- vigilano sul rispetto delle misure previste per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza da parte dei dipendenti della struttura cui sono preposti, monitorando le attività nelle quali è più elevato il rischio corruttivo;
- attuano la rotazione del personale per quanto di propria competenza in attuazione di quanto previsto dal Piano

- adesione convinta da parte di tutti i dipendenti, in particolare di coloro che sono preposti a processi aventi rischio corruttivo superiore al basso, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione anticorruzione e trasparenza;
- definizione ed implementazione di protocolli di legalità nei confronti dei soci in affari ritenuti rilevanti;
- formazione specifica e continua in materia di anticorruzione e trasparenza per le loro strutture nonché per il loro incarico dirigenziale

Tutto il personale

- osserva il PTPCT e il Codice di comportamento;
- collabora attivamente in relazione alle azioni di sensibilizzazione attuate dal RPCT e garantisce il corretto assolvimento degli obblighi;
- deve informare tempestivamente il proprio diretto superiore o il RPCT nel caso risultino comportamenti illeciti, anomalie, ritardi ingiustificati nella gestione dei procedimenti stessi o qualsiasi altro caso di inosservanza delle disposizioni e delle misure contenute nel Piano delle quali viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, così esercitando una funzione di controllo diffuso, dall'interno, sull'operato dell'Amministrazione alle cui dipendenze lavora

- conoscibilità delle regole, inclusa la tutela dell'autore di segnalazioni di illecito;
- conoscenza delle criticità, con particolare riferimento ai processi aventi un livello di rischio superiore al basso e agli obblighi di trasparenza;
- adeguata formazione in materia di anticorruzione e trasparenza;
- efficaci meccanismi di gestione di eventuali conflitti di interessi;
- gestione delle risorse umane, finanziarie e materiali efficiente e trasparente, tale da rendere concretamente possibile il rispetto delle norme in materia di anticorruzione e trasparenza

Enti strumentali e Società controllate e partecipate

Attori coinvolti e rispettivi compiti	Responsabilità/Aspettative
→ si impegnano ad apprendere, rispettare e diffondere la policy e la cultura anticorruzione della Provincia autonoma di Trento; → adottano modelli di organizzazione e gestione previsti dal d.lgs. 231 del 2001 o altre misure organizzative per la prevenzione della corruzione fra cui la nomina del RPCT laddove d'obbligo → devono rispettare le norme in materia di trasparenza	→ rispetto di standard in materia di anticorruzione e trasparenza analoghi a quelli del contesto provinciale; → aumento di una cultura diffusa di contrasto alla corruzione nonché di supporto ad etica e legalità; → miglioramento della reputazione propria e della comunità in termini di contrasto alla corruzione

- CONTESTO ESTERNO

Attori coinvolti e rispettivi compiti	Responsabilità/ Aspettative
Consiglio Provinciale → approva le leggi provinciali → esercita funzioni di indirizzo nei confronti della Giunta provinciale → svolge attività di sindacato politico	→ presentazione del disegno di legge da parte dell'organo direttivo o di altri soggetti aventi titolo; → informazione di eventuali problemi/aspettative da parte dei consiglieri mediante interrogazioni ed altri strumenti di sindacato ispettivo
Enti pubblici di controllo sovranazionali, nazionali e locali nonché soggetti certificatori accreditati → esercitano funzioni giurisdizionali e di controllo e vigilanza → effettuano attività di normazione volontaria; → attestano la competenza, l'indipendenza e l'imparzialità degli organismi di certificazione;	→ aumento di cultura diffusa di contrasto alla corruzione, etica e legalità; → garantire il rispetto, da parte della Provincia, di leggi e contratti, inclusa la responsabilità amministrativa e contabile; → formazione in materia di anticorruzione per tutti coloro che operano nel contesto provinciale
Sindacati → obbligo dell'ente di preventiva e adeguata informazione alle organizzazioni sindacali circa i criteri generali di rotazione. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazioni e proposte	→ coinvolgimento nella elaborazione e gestione del PTPCT, anche alla luce del ruolo che agli

Attori coinvolti e rispettivi compiti	Responsabilità/Aspettative
	stakeholder riconosce la certificazione UNI ISO 37001, sia ai fini dell'ottenimento che del mantenimento della medesima
Comunità globale (generazioni presenti e future) Utenti - Associazioni di categoria e organismi paritetici - Media → impegno a conoscere, rispettare e diffondere la policy e la cultura anticorruzione della Provincia autonoma di Trento; → impegno a segnalare eventuali illeciti mediante il <i>whistleblowing</i>; → utilizzo dell'istituto dell'accesso, nelle sue varie forme, così sollecitando il rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ed effettuando un controllo diffuso sull'operato della Provincia; → partecipazione attiva alle scelte istituzionali; → incidenza sul profilo reputazionale dell'Ente	→ aumento di una cultura diffusa di contrasto alla corruzione nonché di sostegno all'etica e alla legalità; → rispetto del principio di trasparenza ed effettività del diritto di accesso; → assenza di fenomeni corruttivi all'interno del territorio provinciale; → possibilità di partecipare alle scelte istituzionali; → miglioramento della reputazione della propria comunità in termini di contrasto alla corruzione
Enti territoriali - Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura → nel rapporto con cittadini/utenti per l'erogazione di servizi, devono porre la necessaria attenzione sui possibili rischi; → collaborano nel contrastare i fenomeni corruttivi; → attuano un controllo diffuso sull'operato della Provincia	→ coerenza fra la policy anticorruzione della Provincia e quelle degli altri enti; → riconoscimento del ruolo degli enti locali nella gestione e contrasto dei fenomeni corruttivi; → partecipazione all'elaborazione della politica per la prevenzione della corruzione, anche tramite il Consiglio delle autonomie locali; → collaborazione fra enti nella gestione dei fenomeni corruttivi e nella formazione in materia di prevenzione e legalità
Appaltatori e Subappaltatori - Acquirenti e Venditori - Consulenti ed Esperti - Collaboratori a qualsiasi titolo → impegno a rispettare il Codice di Comportamento, pena la risoluzione del contratto;	→ rispetto di standard in materia di anticorruzione e

Attori coinvolti e rispettivi compiti	Responsabilità/Aspettative
→ impegno a rispettare la policy anticorruzione della Provincia autonoma di Trento; → attuazione di un controllo diffuso sull'operato della Provincia nel monitorare le fasi del rapporto commerciale	trasparenza analoghi a quelli provinciali; → aumento di una cultura diffusa di contrasto alla corruzione nonché di supporto all'etica e alla legalità

Anac

- svolge attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- collabora con i paritetici organismi stranieri, con le organizzazioni regionali ed internazionali competenti;
- adotta il Piano Nazionale Anticorruzione;
- analizza le cause e i fattori della corruzione e individua gli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto;
- esercita la vigilanza e il controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni in materia di prevenzione della corruzione e sul rispetto delle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa;
- esercita poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle pubbliche amministrazioni, e ordina l'adozione di atti o provvedimenti richiesti dai Piani e dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con gli stessi;

- aumento di cultura diffusa di contrasto alla corruzione, etica e legalità;
- garantire il rispetto, da parte della Provincia, di leggi e contratti, inclusa la responsabilità amministrativa e contabile;

Enti di certificazione

- valutano se l'organizzazione ha implementato e mantiene un efficace sistema di gestione anticorruzione secondo i requisiti della norma ISO 37001 tramite attività di audit, emissione di certificati e verifiche di mantenimento per garantire la conformità;
- supporta l'organizzazione nell'identificazione e nella correzione di eventuali non conformità riscontrate durante gli audit.

- garantire il rispetto, da parte della Provincia, di leggi e contratti, inclusa la responsabilità amministrativa e contabile;
- miglioramento della reputazione propria e della comunità in termini di contrasto alla corruzione.

- INFORMAZIONI DOCUMENTATE

Il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione dell'organizzazione deve comprendere:

- le informazioni documentate espressamente richieste;
- le informazioni documentate che l'organizzazione reputa necessarie per organizzare il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

Queste indicazioni risultano necessarie al fine di mantenere il pieno controllo del sistema di gestione, garantendone il costante aggiornamento. La gestione delle informazioni, in base alla norma UNI ISO 37001 (punto 7,5), prevede l'applicazione di un accurato processo di gestione, controllo e archiviazione dei documenti in sinergia con altri eventuali sistemi di gestione. Le informazioni documentate possono infatti essere conservate, sia come parte del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, che come parte di altri sistemi di gestione. Le informazioni documentate devono essere integrate e coerenti con il sistema di conformità complessivo della Provincia autonoma di Trento, comprese le previsioni della norma UNI ISO 37001.

La Provincia autonoma di Trento garantisce un soddisfacente livello di documentazione, atteso che risultano, come informazioni documentate, i seguenti elementi:

- 4.1 (Comprendere l'organizzazione e il suo contesto): informazione documentata all'interno del Piano triennale anticorruzione;
- 4.3 (Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione): informazione documentata all'interno del presente allegato;
- 4.5 (Valutazione del rischio di corruzione): attraverso il sito istituzionale è possibile accedere ai documenti di analisi dei rischi, ossia alle determinazioni con cui ciascuna struttura approva la propria mappatura, ed all'elenco dei processi di tutte le strutture provinciali;
- 5.2 (Politica per la prevenzione della corruzione): informazione documentata all'interno del Piano e pubblicata in Amministrazione Trasparente;
- 5.3.2 (Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione): informazione documentata nella determinazione di assegnazione dell'Alta direzione;
- 5.3.3 (Deleghe nel processo decisionale): informazione documentata all'interno del Piano e del Registro delle deleghe costituito e mantenuto aggiornato dal Servizio per il personale, oltre che pubblicato in Amministrazione Trasparente;
- 6.2 (Obiettivi per la prevenzione della corruzione e pianificazione per il loro raggiungimento): informazione documentata all'interno del Piano;
- 7.2 (Competenza): informazione documentata all'interno degli atti dell'*iter* concorsuale (bando di concorso e atti successivi della procedura ad evidenza pubblica, pubblicati in Amministrazione Trasparente e di quelli concernenti la successiva assunzione degli idonei (determinazione di assunzione del singolo dipendente e contratto di lavoro individuale); in ipotesi di mobilità o comando, rimane la regola della normale assunzione, a monte, del dipendente tramite concorso pubblico; le competenze del singolo dipendente vengono inoltre costantemente aggiornate dal Servizio del personale nel Libretto delle competenze, visibile all'interno dello Sportello per il Dipendente;
- 7.3 (Consapevolezza e formazione): informazione documentata all'interno del "Piano della formazione", approvato ogni anno dalla Giunta provinciale e pubblicato, per garantire gli obblighi formativi di cui alla legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, che prevede anche l'obbligo di formazione anticorruzione, come declinato nel Piano;
- 7.4 (Comunicazione): informazione documentata all'interno dei Piani per la comunicazione di alcune strutture provinciali;
- 7.5 (Informazioni documentate): informazione documentata all'interno del presente allegato;
- 8.2 (Due diligence): informazione documentata nei modi seguenti:
 - per l'assunzione del personale, si dà atto che la medesima avviene, di regola, mediante concorso pubblico. Di norma il candidato autodichiara nella domanda la sussistenza dei requisiti, a ciò fa seguito successiva verifica del casellario regolarmente documentata;
 - per il personale che opera nelle strutture a maggior rischio è previsto un colloquio con il responsabile del Dipartimento del personale, o suo delegato, puntualmente documentato;
 - per la verifica dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse, ogni anno ciascun dipendente operante nell'ambito dei processi a rischio di corruzione ne deve dichiarare l'assenza. La dichiarazione circa la sussistenza di un conflitto di interesse deve essere resa nell'immediatezza della sopravvenienza, pena le sanzioni penali e disciplinari previste. In ipotesi di situazioni di mobilità o comando si presume che la verifica del casellario sia stata effettuata dall'ente di provenienza;
 - le verifiche relative ai soci in affari privati, relative al rispetto dei requisiti di cui all'art. 80 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (Codice dei contratti pubblici), vengono svolte nell'ambito della singola procedura sull'aggiudicatario e in base a una percentuale stabilita a discrezione della stazione appaltante. Tali verifiche sono puntualmente documentate (determinazioni di affidamento, verifiche casellario, verifiche DURC). Lo stesso avviene anche in ipotesi di affidamento diretto;
 - si aggiungono, quale utile chiave di lettura del sistema dei contratti all'interno della Provincia autonoma di Trento, le verifiche delle anomalie estratte dal Sistema informativo contratti osservatorio della Provincia (SICOPAT);
 - le segnalazioni all'Ufficio competente in materia di procedimenti disciplinari da parte del RPCT della Provincia autonoma di Trento, puntualmente documentate;
- 8.5 (Attuazione dei controlli per la prevenzione della corruzione da parte di società controllate e soci in affari): informazione documentata in relazione ai controlli di cui alla apposita Sezione del Piano, in attuazione della delibera Anac 8 novembre 2017, n. 1134;
- 8.3 (Controlli finanziari): informazione documentata all'interno dei singoli pareri di regolarità contabile del Servizio bilancio e ragioneria e del Servizio Entrate, finanza e credito necessari in relazione a tutti gli atti che implicano accertamento di entrata o impegno di spesa ed all'emissione dei mandati di pagamento; informazione documentata altresì in sede di eventuale verifica della Corte dei conti;
- 8.4 (Controlli non finanziari): informazione documentata e sull'adeguatezza dei comportamenti (dell'Ufficio competente in materia di procedimenti disciplinari), nonché all'interno degli atti relativi ai controlli di gestione (di competenza delle strutture interessate) e ai controlli interni di legalità e trasparenza sugli atti effettuati dall'Unità di controllo costituita dalla Giunta provinciale con il coordinamento del UMSE Elettorale, anticorruzione, controlli e protezione dati personali;

- 8.7 (Regali, ospitalità, donazioni e benefici simili): informazione documentata all'interno del Codice di comportamento e dei controlli sul rispetto del medesimo da parte dell'Ufficio competente in materia di procedimenti disciplinari;
- 8.9 (Segnalazione di sospetti): informazione documentata nella sezione del Piano dedicata alle segnalazioni di illecito e grazie alla piattaforma *whistleblowing*;
- 8.10 (Indagini e gestione della corruzione): informazione documentata nella documentazione presso l'Ufficio competente in materia di procedimenti disciplinari e/o la Procura della Repubblica;
- 9.1 (Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione): informazione documentata nelle disposizioni attuative e finali del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Provincia autonoma di Trento;
- 9.2 (Audit interno): informazione documentata nell'apposita norma del Piano, nonché nei verbali di audit redatti dagli auditors;
- 9.3 (Riesame di direzione): informazione documentata nell'apposita norma del Piano, nonché nella sintesi dei risultati del riesame che l'Alta Direzione presenta all'Organo direttivo;
- 9.4 (Riesame da parte della funzione di conformità per la prevenzione della corruzione): informazione documentata nell'apposita norma del Piano, nonché in un Documento da redigere contestualmente alla Relazione annuale di competenza del RPCT, non soggetto a ulteriore pubblicazione.

ALLEGATO B
CRITERI DI VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE AL RISCHIO CORRUTTIVO DI CIASCUN
PROCESSO

PIANO PER LA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2026-2028
DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CRITERI DI VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI CIASCUN PROCESSO

PROBABILITA'			
N.	Indicatore	Livello	Descrizione
1	Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità decisionali attribuite	Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare.
		Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare.
		Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare.
2	Coerenza e complessità operativa: coerenza fra le prassi operative e gli strumenti normativi e di regolamentazione	Alto	Il processo è regolato da diverse norme di difficile coordinamento o anche di livello nazionale oltre che provinciale, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione. La giurisprudenza è contrastante.
		Medio	Il processo è regolato da diverse norme, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione. La giurisprudenza è contrastante.
		Basso	La normativa che regola il processo è puntuale, non subisce di norma frequenti interventi di riforma, modifica e/o integrazione. La giurisprudenza è uniforme e consolidata.
3	Rilevanza degli interessi "esterni" quantificati in termini di entità del beneficio, economico e non, ottenibile dai destinatari del processo	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari.
		Medio	Il processo dà luogo a discreti benefici economici o di altra natura per i destinatari.
		Basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura di scarsa entità per i destinatari.
4	Presenza di "eventi sentinella" per il processo, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame	Alto	Un procedimento avviato nell'ultimo anno dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o dall'organismo disciplinare nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla definitiva conclusione del procedimento stesso.
		Medio	Un procedimento avviato negli ultimi tre anni dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o dall'organismo disciplinare nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione del procedimento stesso.
		Basso	Nessun procedimento avviato negli ultimi tre anni dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame.

5	Segnalazioni o reclami pervenuti alla struttura o al Responsabile anticorruzione e noti alla struttura, con riferimento al processo in oggetto: intesi come qualsiasi richiesta di chiarimento o qualsiasi reclamo pervenuto avente ad oggetto presunti reati di natura corruttiva, condotte illecite, episodi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio	Alto	Segnalazioni in ordine presunti reati di natura corruttiva, condotte illecite, episodi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni.
		Medio	Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni.
		Basso	Nessuna segnalazione e/o reclamo.
6	Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità (Dirigenti, Direttori) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim	Alto	Utilizzo frequente dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato o mancato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		Medio	Utilizzo dell'interim per lunghi periodi di tempo o comunque per tempi superiori a quelli necessari a ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti, ritardato espletamento delle relative procedure
		Basso	Nessun interim o utilizzo della fattispecie per il periodo strettamente necessario alla selezione del personale per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
7	Livello di trasparenza/opacità del processo , misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, a seguito dell'attività di monitoraggio di sua competenza o di richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", gli eventuali rilievi da parte del Nucleo di valutazione in funzione OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	Alto	Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di sollecito/i da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, e/o di rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza.
		Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di sollecito/i da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, e/o di rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza.
		Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, né di rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza.
8	Livello di attuazione delle misure di prevenzione, sia generali sia specifiche, previste dal Piano anticorruzione per il processo/attività , desunte dai monitoraggi effettuati dal responsabile della struttura	Alto	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo al RPCT elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste.
		Medio	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure o fornendoli con ritardo, ma effettuando nei termini le integrazioni richieste.
		Basso	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate

			l'attuazione delle misure.
9	Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni sulla trasparenza e legalità dell'azione amministrativa d.P.P. 4 luglio 2008, n. 24-131/Leg (<i>Regolamento avente ad oggetto "Sistema dei controlli interni sull'attività amministrativa della Provincia autonoma di Trento"</i>), tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc.	Alto	Presenza di gravi rilievi tali da richiedere annullamento in autotutela o revoca dei provvedimenti interessati negli ultimi tre anni
		Medio	Presenza di rilievi tali da richiedere l'integrazione dei provvedimenti adottati
		Basso	Nessun rilievo o rilievi di natura formale negli ultimi tre anni

IMPATTO			
N.	Indicatore	Livello	Descrizione
1	Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso la frequenza o l'ampia evidenza di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione	Alto	Uno o più articoli e/o servizi negli ultimi tre anni riguardanti corruzione, episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi.
		Medio	Uno o più articoli e/o servizi negli ultimi cinque anni riguardanti corruzione, episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi.
		Basso	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante corruzione, episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi.
2	Impatto in termini di contenzioso , inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione	Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente in maniera consistente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		Basso	Il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo
3	Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio , inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente	Alto	Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente
		Medio	Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Ente o risorse esterne
		Basso	Nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
4	Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)	Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente molto rilevanti
		Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sostenibili
		Basso	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente trascurabili o nulli

Combinazioni valutazioni PROBABILITA' -IMPATTO		LIVELLO DI RISCHIO
PROBABILITA'	IMPATTO	
Alto	Alto	Rischio Alto
Alto	Medio	
Medio	Alto	
Basso	Alto	Rischio Medio
Alto	Basso	
Medio	Medio	
Basso	Medio	
Medio	Basso	
Basso	Basso	Rischio Basso

ALLEGATO C
SCHEDA DI ANALISI DEL RISCHIO CORRUTTIVO DEL PROCESSO

- Scheda C1 analisi del rischio corruttivo
- Scheda C2 valutazione del rischio corruttivo

PIANO PER LA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2026-2028
DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

SCHEDA C1: ANALISI DEL RISCHIO CORRUTTIVO	
Dipartimento/Servizio	
Processo mappato	
Area di rischio della corruzione	
Descrizione del processo	nota 1
Fonti normative e amministrative del processo:	nota 2
Input (avvio del processo)	nota 3
Attività (fasi intermedie del processo)	
Output (prodotto finale del processo)	

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Organigramma e competenze della struttura	nota 4
Personale assegnato al processo:	
Qualifica professionale:	Dirigenti
	Direttori
	Funzionari
	Personale di categoria C
	Personale di categoria B
	Personale di categoria A
	Altro personale (non ricompreso nelle categorie precedenti)
	Totale personale impiegato
Formazione anticorruzione negli ultimi 3 anni	
Formazione di aggiornamento normativo negli ultimi 3 anni	
Dichiarazione relativa ai rapporti personali che possono comportare conflitti di interesse	
Responsabile del processo	

ULTERIORI ELEMENTI DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	nota 5
Individuazione dei rischi corruttivi intrinseci (o potenziali)	
CATALOGO RISCHI	nota 6
Misure di mitigazione previste dal PTPCT applicate al processo	nota 7
Misure di mitigazione specifiche individuate dalla struttura, dettagliatamente descritte (ulteriori rispetto a quelle previste dal PTPCT)	nota 8

SCHEDA C2: VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO (leggere attentamente la nota relativa agli indicatori)		nota 9
Indicatori di Probabilità di accadimento dell'evento corruttivo		
1. Discrezionalità	nota 10	nota 11

2. Coerenza e complessità operativa	nota 12	nota 13
3. Rilevanza degli interessi esterni	nota 14	nota 15
4. Presenza di “eventi sentinella”	nota 16	nota 17
5. Segnalazioni o reclami	nota 18	nota 19
6. Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità	nota 20	nota 21
7. Livello di trasparenza/opacità del processo	nota 22	nota 23
8. Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività	nota 24	nota 25
9. Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni sulla trasparenza e legalità dell'azione amministrativa	nota 26	nota 27

Indicatori di IMPATTO (conseguenze, ricadute, effetti che l'evento corruttivo produrrebbe se dovesse verificarsi)		
1. Impatto sull'immagine dell'Ente	nota 28	nota 29
2. Impatto in termini di contenzioso	nota 30	nota 31
3. Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio	nota 32	nota 33
4. Danno generato	nota 34	nota 35

RISCHIO INTRINSECO (che consiste nel rischio corruttivo che il processo presenta prima di applicare le misure di mitigazione sopra riportate)	nota 36
Livello di probabilità	nota 37
Livello di impatto	nota 38
Eventuale conferma del rischio intrinseco	nota 38 bis
PRODOTTO Per calcolare il prodotto tra il livello di probabilità e il livello di impatto, usare la griglia riportata nell'allegato B del Piano	

RISCHIO RESIDUALE (che consiste nel rischio che residua dopo l'applicazione delle misure di mitigazione sopra riportate)	
Livello di probabilità	nota 39
Livello di impatto	nota 40
PRODOTTO Per calcolare il prodotto tra il livello di probabilità e il livello di impatto, usare la griglia riportata nell'allegato B del Piano	

MOTIVAZIONE riguardante il RISCHIO CORRUTTIVO RESIDUALE	nota 41
---	----------------

Note	
-------------	--

1	Descrivere cos'è e a cosa serve il processo mappato.
2	Indicare le principali norme e i principali atti amministrativi che disciplinano il processo
3	Occorre precisare tutte le fasi che permettono di arrivare dall'input (domanda, avvio d'ufficio, ecc.) all'output (ciò che produco: (ad es. erogazione di contributi).
4	Inserire il link del sito istituzionale della Provincia relativo all'organigramma e alle competenze del Servizio
5	Indicare i destinatari del processo, categorie di utenti o interlocutori
6	Nel link "catalogo rischi" sono riportati degli esempi di rischi corruttivi suddivisi per le aree di rischio individuate dal Piano anticorruzione. Si tratta appunto di esempi, che non esauriscono i possibili rischi.
7	Nel PTPCT 2026-2028, le misure di mitigazione COMUNI a tutte le strutture sono contenute nella SEZIONE IV. In altre Sezioni sono contenute anche misure SPECIFICHE (che vanno aggiunte a quelle COMUNI) per specifiche aree di rischio. In particolare: - nella SEZIONE V, le misure relative all'area A) acquisizione e gestione del personale; - nella SEZIONE VI, le misure relative all'area B) contratti pubblici; - nella SEZIONE VII, le misure relative all'area C) e D) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; - nella SEZIONE VIII, le misure relative all'area L) procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione. Si rammenta, inoltre, di prendere in considerazione anche le misure previste dalla Sezione III per i processi con rischio intrinseco alto.
8	Queste misure non sono contenute nel Piano ma sono individuate autonomamente dalla Struttura procedente. Tali misure possono essere - a titolo esemplificativo e non esaustivo - misure organizzative determinate da ciascun responsabile di struttura alla luce delle specificità e delle caratteristiche dei rischi corruttivi del singolo processo mappato, quali: meccanismi di assegnazione casuale delle pratiche; meccanismi di segregazione delle attività istruttorie; meccanismi di alternanza funzionale e/o territoriale; meccanismi di trasparenza o compartecipazione delle decisioni; meccanismi di anonimizzazione delle pratiche; etc...
9	Si precisa che la descrizione degli indicatori contiene delle indicazioni di massima che non sono esaustive, ma più che altro esemplificative, per cui le strutture sono comunque tenute ad effettuare una valutazione in concreto, rapportando l'indicatore allo specifico processo in modo da evitare di sottostimare il rischio. Ad es. Nel caso della discrezionalità, che involge un potere di scelta, laddove sia possibile comunque scegliere tra più alternative, il rischio dovrebbe essere considerato quantomeno medio. Si consiglia, inoltre, di non sottostimare gli indicatori di probabilità 1, 2 e 3 e gli indicatori di impatto 1, 2 e 4.
10	Focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità decisionali attribuite.
11	- Alto: ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare. - Medio: apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare. - Basso: modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare.
12	Coerenza fra le prassi operative e gli strumenti normativi e di regolamentazione
13	- Alto: il processo è regolato da diverse norme di difficile coordinamento o anche di livello nazionale oltre che provinciale, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione. La giurisprudenza è contrastante. - Medio: il processo è regolato da diverse norme, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione. La giurisprudenza è contrastante. - Basso: la normativa che regola il processo è puntuale, non subisce di norma frequenti interventi di riforma, modifica e/o integrazione. La giurisprudenza è uniforme e consolidata.
14	quantificati in termini di entità del beneficio, economico e non, ottenibile dai destinatari del processo
15	- Alto: il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari. - Medio: il processo dà luogo a discreti benefici economici o di altra natura per i destinatari. - Basso: il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura di scarsa entità per i destinatari.
16	procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame
17	- Alto: un procedimento avviato nell'ultimo anno dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o dall'organismo disciplinare nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla definitiva conclusione del procedimento stesso.

	- Medio: un procedimento avviato negli ultimi tre anni dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o dall'organismo disciplinare nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione del procedimento stesso. - Basso: nessun procedimento avviato negli ultimi tre anni dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame.
18	pervenuti alla struttura o al RPCT e noti alla struttura, con riferimento al processo in oggetto intesi come qualsiasi richiesta di chiarimento o qualsiasi reclamo pervenuto avente ad oggetto presunti reati di natura corruttiva, condotte illecite, episodi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio
19	- Alto: segnalazioni in ordine presunti reati di natura corruttiva, condotte illecite, episodi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni. - Medio: segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni. - Basso: nessuna segnalazione e/o reclamo.
20	attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento ad interim
21	- Alto: utilizzo frequente dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato o mancato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti. - Medio: utilizzo dell'interim per lunghi periodi di tempo o comunque per tempi superiori a quelli necessari a ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti, ritardato espletamento delle relative procedure. - Basso: nessun interim o utilizzo della fattispecie per il periodo strettamente necessario alla selezione del personale per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti.
22	misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, a seguito dell'attività di monitoraggio di sua competenza o di richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", gli eventuali rilievi da parte del Nucleo di valutazione in funzione di OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
23	- Alto: il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di sollecito/i da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, e/o di rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza. - Medio: il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di sollecito/i da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, e/o di rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza. - Basso: il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, né di rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza.
24	desunte dai monitoraggi effettuati dal responsabile della struttura
25	- Alto: il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo al Responsabile anticorruzione elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste. - Medio: il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure o fornendoli con ritardo, ma effettuando nei termini le integrazioni richieste. - Basso: il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure.
26	Rilievi tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati ecc. (d.P.P. 4 luglio 2008 n. 24-131 Leg "Regolamento avente ad oggetto "Sistema dei controlli interni sull'attività amministrativa della Provincia autonoma di Trento").
27	- Alto: presenza di gravi rilievi tali da richiedere annullamento in autotutela o revoca dei provvedimenti interessati negli ultimi tre anni. - medio: presenza di rilievi tali da richiedere l'integrazione dei provvedimenti adottati - Basso: nessun rilievo o rilievi di natura formale negli ultimi tre anni.
22	misurato attraverso la frequenza o l'ampia evidenza di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
29	- Alto: uno o più articoli e/o servizi negli ultimi tre anni riguardanti corruzione, episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi. - Medio: uno o più articoli e/o servizi negli ultimi cinque anni riguardanti corruzione, episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi. - Basso: nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante corruzione, episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi.
30	costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dell'Amministrazione

31	- Alto: il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente in maniera consistente sia dal punto di vista economico sia organizzativo. - Medio: il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente sia dal punto di vista economico sia organizzativo. - Basso: il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo.
32	effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente
33	- Alto: interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente. - Medio: limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Ente o risorse esterne. - Basso: nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
34	a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità amministrativa)
35	- Alto: il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente molto rilevanti. - Medio: il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sostenibili. - Basso: il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente trascurabili o nulli.
36	Nel combinare gli indicatori, occorre fare attenzione a non sottostimare i rischi. In linea di massima, per combinarli, si possono utilizzare le seguenti regole: - il livello di impatto e di probabilità sono dati dall'INDICATORE CHE SI PRESENTA CON MAGGIOR FREQUENZA (ad es., nel caso si presentino M, M, B, B, B, B si applica l'indicatore B); - nel caso uno o più indicatori dovessero presentarsi con la STESSA FREQUENZA, si applica l'INDICATORE DI LIVELLO PIÙ ALTO (ad es., nel caso si presentino M, M, M, B, B, B si applica la M così come nel caso in cui si presentino A, A, M, M, B, B si deve applicare l'indicatore A); - tuttavia, nel caso in cui si presentasse la seguente combinazione (anche in diverso ordine) A, M, M, B, B, B, si deve applicare l'indicatore M e non l'indicatore B, anche se è quello che si presenta con maggior frequenza, perché comparando anche l'indicatore A si rischierebbe diversamente di sottostimare il rischio; - inoltre, con riferimento soltanto ai PRIMI SEI indicatori di probabilità, qualora si presentasse (anche in diverso ordine) la seguente combinazione: A, M, B, B, B, B, sempre per evitare una sottostima del rischio intrinseco, si chiede di applicare comunque l'indicatore M.
37	Per calcolarlo occorre combinare i PRIMI SEI indicatori di probabilità inseriti nella Tabella soprastante
38	Per calcolarlo, occorre combinare TUTTI E QUATTRO gli indicatori di impatto inseriti sopra nella griglia degli indicatori di impatto
38 bis	Necessaria valutazione con indicazione degli elementi di conferma del valore del rischio intrinseco, se il valore del rischio residuale non si modifica in esito all'applicazione delle misure di mitigazione
39	Per calcolarlo occorre combinare TUTTI E NOVE i indicatori di probabilità inseriti nella Tabella soprastante
40	Per calcolarlo, occorre combinare TUTTI E QUATTRO gli indicatori di impatto inseriti sopra nella griglia degli indicatori di impatto
41	la motivazione deve – in particolare – evidenziare in che modo e perché l'applicazione delle misure di prevenzione (previste dal PTPCT ed eventualmente di quelle ulteriori anche non previste dal PTPCT) attenuano i rischi corruttivi intrinseci indicati per il singolo processo. In particolare, occorre motivare quando il rischio risulta di livello BASSO o MEDIO spiegando perché si ritiene che con l'applicazione delle misure si possa arrivare a quel livello di rischio. Ad es. si potrebbe dire che il rischio residuale risulta basso in quanto l'adozione della misura della tracciabilità, della compartecipazione e della segregazione delle fasi garantiscono un elevato livello di controllo sul processo.

ALLEGATO D - PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA - PTPCT 2026-2028

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
1 Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 e art. 11 Lp. n. 4 del 2014	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT)	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012	Annuale	Entro 20 giorni dall'approvazione	RPCT	RPCT
	Atti generali	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Codice delle leggi provinciali	Tempestivo		RPCT	RPCT
		Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla comunicazione dell'approvazione dall'eventuale aggiornamento o adozione di nuovi atti	Tutte le strutture interessate	Ufficio Stampa
		Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 e art. 46 - Lp. n. 7 del 1997	Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970). Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Tempestivo	Entro 20 giorni dalle sopravvenute modifiche della disciplina	Servizio per il personale	Servizio per il personale
		Art. 12, c. 2, d.lgs. n. 33/2001"	Statuti e leggi regionali che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione/ente	Estremi e testo ufficiale aggiornati dello Statuto e delle norme di legge (regionali) provinciali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Tempestivo		RPCT	RPCT

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
		Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Documento di programmazione, obiettivi strategici in materia della corruzione e trasparenza	Strategia provinciale della legislatura, Documento di economia e finanza provinciale con la relativa Nota di aggiornamento, Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'approvazione dei provvedimenti	Servizio Pianificazione	Servizio Pianificazione
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 12, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Scadenziario nuovi obblighi amministrativi	Scadenziario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'entrata in vigore della norma che introduce l'obbligo o dalle sopravvenute modifiche	Tutte le strutture/RPCT	RPCT
		Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 e Deliberazione anac n 495 25 settembre 2024 All. 2 Schema Art 13	Organi di indirizzo politico e di amministrazione	Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Tempestivo	Entro 20 ggg. dall'atto di nomina entro 20 giorni dalla chiusura del verbale di proclamazione o entro 20 giorni dalla data di efficacia del decreto di nomina	UMST Affari generali della Presidenza e Segreteria della Giunta	UMST Affari generali della Presidenza e Segreteria della Giunta
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo	dalla chiusura del verbale di proclamazione o entro 20 giorni dalla data di efficacia del	UMST Affari generali della Presidenza e Segreteria della Giunta	UMST Affari generali della Presidenza e Segreteria della Giunta
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo	Entro 20 giorni dal ricevimento da parte del Presidente o assessore	UMST Affari generali della Presidenza e Segreteria della Giunta	UMST Affari generali della Presidenza e Segreteria della Giunta

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013 (da pubblicare in tabelle)	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo	Entro 20 giorni da sopravvenute modifiche normative	Servizio per il personale	UMST Affari generali della Presidenza e Segreteria della Giunta
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla chiusura di ogni trimestre	Servizio per il personale	UMST Affari generali della Presidenza e Segreteria della Giunta
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo	Entro 20 giorni dal ricevimento da parte del Presidente o assessore	Dipartimento affari istituzionali anticorruzione e trasparenza	UMST Affari generali della Presidenza e Segreteria della Giunta
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo	Entro 20 giorni dal ricevimento da parte del Presidente o assessore	Dipartimento affari istituzionali anticorruzione e trasparenza	UMST Affari generali della Presidenza e Segreteria della Giunta
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Tempestivo	il documento va presentato una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicato fino alla cessazione dell'incarico o del mandato	UMST Affari generali della Presidenza e Segreteria della Giunta	Umst affari generali della presidenza e segreteria della giunta

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
2 Organizzazione		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Tempestivo	entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	UMST Affari generali della Presidenza e Segreteria della Giunta	Umst affari generali della presidenza e segreteria della giunta
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	entro 20 giorni dal ricevimento da parte del Presidente o assessore	UMST Affari generali della Presidenza e Segreteria della Giunta	Umst affari generali della presidenza e segreteria della giunta
	05 Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	5.1 Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo	entro 5 giorni dalla ricezione della comunicazione da parte dell'ANAC della relativa sanzione	ANAC/Direttore delle Agenzie con CDA	RPCT
		Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013 e Deliberazione anac n 495 25 settembre 2024 e 481 del 3 dicembre 2025All. 2 Schema Art 13	6.1 Articolazione degli uffici: competenze	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo	entro 20 giorni dalla decorrenza delle modifiche	Servizio per il personale	Servizio per il personale (previa procedura di validazione)

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	06 Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013 e Deliberazione anac n 495 25 settembre 2024 e 481 del 3 dicembre 2025 All. 2 Schema Art 13	6.2 Organigramma	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Tempestivo	entro 20 giorni dalla decorrenza delle modifiche	Servizio per il personale	Servizio per il personale (previa procedura di validazione)
		Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013 e Deliberazione anac n 495 25 settembre 2024 e 481 3 dicembre 2025 All. 2 Schema Art 13		Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo	entro 20 giorni dalla decorrenza delle modifiche	Servizio per il personale	Dipartimento Affari finanziari (previa procedura di validazione)
		UNI ISO 37001 e delibera della Giunta provinciale n. 1146 dd. 09.07.2021	Registro delle deleghe	Elenco delle deleghe conferite	Semestrale	entro 20 giorni dall'aggiornamento	Tutti i titolari di incarico dirigenziale e direttivo	Servizio per il personale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	07 Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e Deliberazione anac n 495 25 settembre 2024 e 481 del 3 dicembre 2025 All. 2 Schema Art 13	7.1 Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Tempestivo	entro 20 giorni dall'inserimento o dalla intervenuta modifica	Servizio per il personale	Servizio per il personale (con procedura di validazione)
		Art. 15, c. 2 d.lgs. n. 33/2013 art. 39 undecies Lp n. 23 del 1990		Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato.	Tempestivo	contestualmente al conferimento dell'incarico	ciascuna struttura procedente	ciascuna struttura procedente tramite applicativo gestito dal Servizio per il personale
		Art. 15, c. 2, lettera b), d.lgs. n. 33/2013 art. 39 undecies Lp n. 23 del 1990		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo	contestualmente al conferimento dell'incarico	ciascuna struttura procedente	procedente tramite applicativo gestito dal Servizio per il personale
		Art. 15, c. 2, lettera c), d.lgs. n. 33/2013 art. 39 undecies Lp n. 23 del 1990		2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Tempestivo	contestualmente al conferimento dell'incarico	ciascuna struttura procedente	procedente tramite applicativo gestito dal Servizio per il personale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	08 Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 2, lettera d), d.lgs. n. 33/2013 art. 39 undecies Lp n. 23 del 1990		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Tempestivo	contestualmente al conferimento dell'incarico	ciascuna struttura precedente	ciascuna struttura precedente tramite applicativo gestito dal Servizio per il personale
		art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013; art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tempestivo	entro 20 giorni dalla trasmissione della tabella	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione
		art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo	contestualmente al conferimento dell'incarico	ciascuna struttura precedente	ciascuna struttura precedente tramite applicativo gestito dal Servizio per il personale
		Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento	Servizio per il personale	Servizio per il personale
		Art. 1, c. 7, d.p.r. n. 108/2004		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento	Servizio per il personale	Servizio per il personale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	9 Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	9.1 Incarichi amministrativi di vertice	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento	Servizio per il personale	Servizio per il personale
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento	Servizio per il personale	Servizio per il personale
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento	Tutti i titolari di incarico	Servizio per il personale
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento	Tutti i titolari di incarico	Servizio per il personale
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo	Tempestivo	Tutti i titolari di incarico	Servizio per il personale
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale	Entro il 30 giugno	Tutti i titolari di incarico	Servizio per il personale
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica (nota PAT/RFD339-05/12/2025-0956319)	Annuale	Entro il 31 ottobre	Tutti i titolari di incarico	Servizio per il personale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
		Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo	- Entro 20 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo	- Entro 20 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico	Tutti i titolari di incarico	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo	- Entro 20 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico	Servizio per il personale	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	10 Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Art. 14, c. 1, lett.c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	10.1 Incarichi dirigenziali	Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo	- Entro 20 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico	Servizio per il personale	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo	- Entro 20 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico	Tutti i titolari di incarico	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo	- Entro 20 giorni dall'atto di conferimento dell'incarico	Tutti i titolari di incarico	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo	Tempestivo	Tutti i titolari di incarico	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale	Entro il 30 giugno	Tutti i titolari di incarico	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica (nota PAT/RFD339-05/12/2025-0956319)	Annuale	Entro il 31 ottobre	Tutti i titolari di incarico	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
		Art. 19, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001	10.2 Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'ultima modifica	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola
		art 15 bis lp 3 aprile 1997 n 7	10.3 Ruolo dei dirigenti	Albo dei dirigenti	Annuale	Entro il 31 marzo	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola
		art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 – art. 60 bis Lp n.3/2020		Estremi degli atti di conferimento, con indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento	Servizio per il personale	Servizio per il personale
		art. 14, c. 1, lett. b)) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 – art. 60 bis Lp n.3/2020		curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento	Commissario	Servizio per il personale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
4 Personale	11 Commissari straordinari	art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 – art. 60 bis Lp n.3/2020	11.1 Commissari straordinari per opere provinciali	compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento	Servizio per il personale	Servizio per il personale
		art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 – art. 60 bis Lp n.3/2020		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento	Servizio per il personale	Servizio per il personale
		art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 – art. 60 bis Lp n.3/2020		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici e privati, relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento	Commissario	Servizio per il personale
		art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 – art. 60 bis Lp n.3/2020		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'atto di conferimento	Commissario	Servizio per il personale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
		art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 – art. 60 bis Lp n.3/2020 e art 20 co. 3 del Dlgs 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo	Tempestivo	Commissario	Servizio per il personale
		art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 – art. 60 bis Lp n.3/2020 e art 20 co. 3 del Dlgs 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità dell'incarico	Annuale	Entro il 30 giugno	Commissario	Servizio per il personale
		art. 14, c. 1, ter n. 33/2013 – art. 60 bis Lp n.3/2020		Ammontare complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica	Annuale	Entro il 31 ottobre	Commissario	Servizio per il personale
	12 Dirigenti cessati	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	12.1 Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito weh)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo	dopo la cessazione dell'incarico	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo	dopo la cessazione dell'incarico	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo	dopo la cessazione dell'incarico	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola
	13 Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	13.1 Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonchè tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo	Entro 5 giorni dalla ricezione della comunicazione da parte dell'ANAC della relativa sanzione	ANAC	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola
	14 Dotazione organica	Art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	14.1 Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale	Entro 20 giorni dalla redazione del conto annuale	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione/Servizi o Istruzione	Servizio per il personale/Servizio Istruzione
		Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	14.2 Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale	Entro 20 giorni dalla redazione del conto annuale	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione/Servizi o Istruzione	Servizio Istruzione

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	15 Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	15.1 Personale non a tempo indeterminato- individuazione	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Servizio per il personale/Servizio istruzione	Servizio per il personale/Servizio istruzione
		Art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	15.2 Personale non a tempo indeterminato – costi	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Trimestrale (per i dati del Servizio per il personale) e Annuale (per i dati del Dipartimento Istruzione e cultura)	Entro 20 giorni dalla chiusura di ogni trimestre o entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Servizio per il personale	Servizio per il personale/Servizio istruzione
	16 Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	16.1 Tassi di assenza	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale	Entro 20 giorni dalla chiusura di ogni trimestre	Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione/Servizi o per il reclutamento e gestione del personale della scuola	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	17 Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001 - art. 47 e 47 bis Lp n. 7 del 1997	17.1 Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'ultimo conferimento o autorizzazione	Ciascuna struttura interessata/Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola/Servizio per il personale	Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione
	18 Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	18.1 Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'emanazione dell'atto	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione – APRAN	Dipartimento organizzazione, personale e affari generali – APRAN

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	18 bis Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	18.2 Contrattazione integrativa	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti integrativi stipulati	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'emanazione dell'atto	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione – APRAN	Dipartimento organizzazione, personale e affari generali – APRAN
	19 OIV	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013 – Art. 19 Lp. n. 7 del 1997	19.1 OIV	Nominativi	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla nomina	Servizio per il personale	Servizio per il personale
		Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013 – Art. 19 Lp. n. 7 del 1998		Curricula	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla nomina	Servizio per il personale	Servizio per il personale
		Par. 14.2, delib. CIVIT n. 12/2013 – Art. 19 Lp. n. 7 del 1997		Compensi	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla nomina	Servizio per il personale	Servizio per il personale
5 Bandi di concorso	20 Bandi di concorso	Art. 19, d.lgs. n. 33/2013	20.1 Bandi di concorso (per tipologia)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonché i criteri di valutazione della Commissione, le tracce delle prove scritte e le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori.	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Ciascuna struttura interessata/Servizio per il personale /Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola	Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola/Servizio per il personale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
6 Performance	21 Piano della Performance	Art 10 dlgs n. 150/2009 - art. 19.1 l.p. n. 4/1996 (P.I.A.O.) (riporta anche il Valore pubblico e la performance)	21.1 Piano della Performance	Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.)	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'approvazione del provvedimento	Servizio Pianificazione	Servizio Pianificazione
	22 Relazione sulla Performance	Art. 2 l.p. n. 2/2003	22.1 Relazione sulla Performance	Relazione sulla stato di attuazione del Programma di Legislatura	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla presentazione del documento al Consiglio provinciale	Servizio Pianificazione	Servizio Pianificazione
	23 Ammontare complessivo dei premi	art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Lp. n. 7 del 1997	23.1 Ammontare complessivo dei premi – importi	Ammontare complessivo dei premi stanziati e distribuiti collegati alla performance	Tempestivo	entro 20 giorni dall'adozione dell'atto quantificazione Fondo per retribuzione risultato dirigenti e direttori	Servizio per il personale	Servizio per il personale
					Tempestivo	entro 30 giorni da erogazione	Servizio per il personale	Servizio per il personale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	24 Dati relativi ai premi	art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 – Lp. n. 7 del 1997	24.1 Dati relativi ai premi	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio (distinti per personale dirigenziale e non dirigenziale) ossia entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale	Tempestivo	entro 30 giorni dalla modifica del sistema di valutazione	Servizio per il personale	Servizio per il personale
				Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi	Tempestivo	entro 30 giorni dalla liquidazione definitiva dei premi	Servizio per il personale	Servizio per il personale
				Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Tempestivo	entro 30 giorni dalla modifica del sistema di valutazione	Servizio per il personale	Servizio per il personale
		art. 2, l.p. n. 10/2010	25 Nomine e designazioni della Provincia presso enti o società	Registro delle nomine e delle designazioni della Provincia presso enti o società	Tempestivo	Tempestivo	Servizio per la gestione partecip.societarie nomine designazioni	Servizio per la gestione partecip.societarie nomine designazioni
		art. 3, co. 1, l.p. n. 10/2010	25 Scadenze degli organi degli enti e società	Elenco delle scadenze degli organi degli enti e società	Tempestivo	almeno 120 giorni della scadenza	Servizio per la gestione partecip.societarie nomine designazioni	Servizio per la gestione partecip.societarie nomine designazioni
		art. 22, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascuna struttura interessata	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
				1) ragione sociale	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascun a struttura interessata	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascun a struttura interessata	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
				3) durata dell'impegno	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascun a struttura interessata	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascun a struttura interessata	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	25 Enti pubblici vigilati	art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	25.1 Enti pubblici vigilati(da pubblicare in tabelle)	5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ Servizio per la gestione delle partecipazioni societarie e per le nomine e designazioni/ ciascuna struttura di merito competente	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascuna struttura interessata	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ Servizio per la gestione delle partecipazioni societarie e per le nomine e designazioni/ ciascuna struttura interessata	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
		Art. 20, c. 1 e 2 , d.lgs. n.		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo	Tempestivo	Ciascuna struttura interessata/ UMST Affari generale della Presidenza e segreteria della giunta	RPTC

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
		39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Ciascuna struttura interessata/UMST Affari generale della Presidenza e segreteria della giunta	RPTC
		art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati (il comma 3 prevede la pubblicazione nel sito della p.a., dell'ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico. La tabella anac prevede il collegamento ipertestuale con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati nei quali sono pubblicati i dati relativi ai componenti degli organi di indirizzo politico e ai soggetti titolari di incarichi dirigenziali, di collaborazione o consulenza)	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
		art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate (ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate art. 22, c. 6, d.lgs. n. 33/2013)	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
		art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		1) ragione sociale	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	26 Società partecipate	art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	26.1 Dati Società partecipate	2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
		art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		3) durata dell'impegno	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
		art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
		art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/Servizio per la gestione delle partecipazioni societarie e per le nomine e designazioni	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
7 Enti controllati		art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
		art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/Servizio per la gestione delle partecipazioni societarie e per le nomine e designazioni	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
		Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo	Tempestivo	ciascuna struttura di merito competente	RPCT
		Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	ciascuna struttura di merito competente	RPCT

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	26 Società partecipate	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	26.2 provvedimenti	Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	Annuale	<i>entro il 30 giugno di ogni anno</i>	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
		art. 22, c. 1. lett. d-bis, d.lgs. n. 33/2013		Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs 175/2016)	Tempestivo	entro 20 giorni dall'adozione dell'atto	Servizio per la gestione partecip.societarie nomine designazioni	Servizio per la gestione partecip.societarie nomine designazioni
		art. 19, c. 7, d.lgs. n. 175/2016		Provvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate	Tempestivo	entro 20 giorni dall'adozione dell'atto	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione/Servizi o per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/Direzione generale	Ufficio stampa/ciascuna struttura di merito competente

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
		art. 22, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascun a struttura interessata	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
				1) ragione sociale	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascun a struttura interessata	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascun a struttura interessata	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
				3) durata dell'impegno	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascun a struttura interessata	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascuna struttura interessata
		art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascun a struttura interessata	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	27 Enti di diritto privato controllati		27.1 Enti di diritto privato controllati	5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascuna struttura interessata/Servizio per la gestione delle partecipazioni societarie e per le nomine e designazioni	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascuna struttura interessata/ciascuna struttura di merito competente
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascuna struttura interessata	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale/ciascuna struttura interessata/Servizio per la gestione delle partecipazioni societarie e per le nomine e designazioni	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
		Art. 20, c. 1 e 2, d.lgs. n. 267/00		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità al conferimento dell'incarico	Tempestivo	Tempestivo	Ciascuna struttura interessata/UMST Affari generali della Presidenza e Segreteria della Giunta	RPCT

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
		39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	ciascuna struttura di merito competente	RPCT
		art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 e comma 3 dell'articolo 20 del d.lgs 39/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati	Annuale	entro il 30 giugno di ogni anno	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
	28 Rappresentazione grafica	art. 22, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	28.1 Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Annuale	• entro il 31 marzo di ogni anno; • Per le società partecipate entro il 31 marzo di ogni anno ed entro il 30 settembre di ogni anno.	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale	Servizio per il coordinamento della finanza degli enti del sistema finanziario pubblico provinciale
		Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 – Lp. n. 23 del 1992		1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Ciascuna struttura titolare del procedimento	Ufficio semplificazione e gestione della privacy
		Art. 35, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013 – Lp. n. 23 del 1992		2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Ciascuna struttura titolare del procedimento	Ufficio semplificazione e gestione della privacy
		Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013 – Lp. n. 23 del 1992		3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Ciascuna struttura titolare del procedimento	Ufficio semplificazione e gestione della privacy

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
8 Attività e procedimenti	29 Tipologie di procedimento		29.1 Tipologie di procedimento (per ogni tipologia)	4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Ciascuna struttura titolare del procedimento	Ufficio semplificazione e gestione della privacy
		Art. 35, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013 – Lp. n. 23 del 1992		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Ciascuna struttura titolare del procedimento	Ufficio semplificazione e gestione della privacy
		Art. 35, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 – Lp. n. 23 del 1992		6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Ciascuna struttura titolare del procedimento	Ufficio semplificazione e gestione della privacy
		Art. 35, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013 – Lp. n. 23 del 1992		7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Ciascuna struttura titolare del procedimento	Ufficio semplificazione e gestione della privacy
		Art. 35, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013 – Lp. n. 23 del 1992		8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Ciascuna struttura titolare del procedimento	Ufficio semplificazione e gestione della privacy
		Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013 – Lp. n. 23 del 1992		9) <i>link</i> di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Ciascuna struttura titolare del procedimento	Ufficio semplificazione e gestione della privacy
		Art. 35, c. 1, lett. l), d.lgs. n. 33/2013 – Lp. n. 23 del 1992		10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari con le informazioni di cui all'art 5 del codice dell'amministrazione digitale	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Ciascuna struttura titolare del procedimento	Ufficio semplificazione e gestione della privacy
		Art. 35, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 33/2013 – Lp. n. 23 del 1992		11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Ciascuna struttura titolare del procedimento	Ufficio semplificazione e gestione della privacy
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 – Lp. n. 23 del 1992		Per i procedimenti ad istanza di parte: 1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Ciascuna struttura titolare del procedimento	Ufficio semplificazione e gestione della privacy

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013; – Lp. n. 23 del 1992		Per i procedimenti ad istanza di parte: 2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Ciascuna struttura titolare del procedimento	Ufficio semplificazione e gestione della privacy
		Art. 1, c. 28, l. n. 190/2012	29.2 Monitoraggio dei tempi procedurali	Risultati del monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Ufficio semplificazione e gestione della privacy	Ufficio semplificazione e gestione della privacy
	30 Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3, lettera a) d.lgs. n. 33/2013	30.1 Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive - rinvio alla sotto - sezione "Organizzazione - Articolazione degli uffici"	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Ciascuna struttura titolare del procedimento	Servizio per il personale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
9 Provvedimenti	31 Provvedimenti amministrativi di organi indirizzo politico e dirigenti amministrativi(	Art. 23, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e art 31, l.p. n. 23/1992	31.1 Provvedimenti dirigenti amministrativi e organi di indirizzo politico	Provvedimenti dirigenti amministrativi e organi di indirizzo politico	Semestrale	Entro 30 giorni dalla scadenza del semestre	Ciascuna struttura precedente	Ciascuna struttura

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
10 Controlli alle imprese	32 Controlli	Art. 4 co. 1 e 2 della lp 10/2012	32.1 Tipologie di controllo	Pubblicazione direttive per lo svolgimento dei controlli sulle imprese e la lista di controlli a cui sono assoggettate le imprese in ragione della dimensione e del settore di attività	tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Ciascun struttura precedente	Dipartimento sviluppo economico/Servizio lavoro
		Art. 23 bis del D.lgs. 33/2013	32.2 Obblighi e adempimenti	Elenco degli obblighi e degli adempimenti oggetto delle attività di controllo che le imprese sono tenute a rispettare per ottemperare alle disposizioni normative secondo uno schema standardizzato del Dipartimento della funzione pubblica	Triennale	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Ciascun struttura precedente	Dipartimento sviluppo economico/Servizio lavoro
	34 ATTI E DOCUMENTI DI CARATTERE GENERALE RIFERITI A TUTTE LE	Art 30 Dlgs 31 marzo 2023 n. 36	34.1 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Una tantum (sezione amministrazione e trasparente)	Con aggiornamento in caso di modifiche	apac/strutture di merito	APAC
		ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023	34.2 Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 4, co. 3)	Avviso finalizzato ad acquisire le manifestazioni di interesse degli operatori economici in ordine ai lavori di possibile completamento di opere incompiute nonché alla gestione delle stesse NB: Ove l'avviso è pubblicato nella apposita sezione del portale web del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, la pubblicazione in AT è assicurata mediante link al portale MIT	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	apac/strutture di merito	APAC tramite sistema piattaforma di approvvigionamento
		ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023	34.3 Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 5, co. 8; art. 7, co. 4)	Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici, per assenza di lavori Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale degli acquisti di forniture e servizi, per assenza di acquisti di forniture e servizi.	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	apac/strutture di merito	APAC tramite sistema piattaforma di approvvigionamento

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	PROCEDURE (allegato I del anac 601/2023)	Art 168 del Dlgs 31 marzo 2023 n. 36	34.4 Procedura di gara con sistemi di qualificazione	Atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	apac/strutture di merito	APAC tramite sistema piattaforma di approvvigionamento
		Art 169 del Dlgs 31 marzo 2023 n. 36	34.5 Procedure di gara regolamentate Settori speciali	Obbligo applicabile alle imprese pubbliche e ai soggetti titolari di diritti speciali esclusivi Atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali).	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	apac/strutture di merito	APAC tramite sistema piattaforma di approvvigionamento
		Art. 11, co. 2-quater, l. n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, d.l. n. 76/2020	34.6 Dati e informazioni sui progetti di investimento pubblico	Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico Elenco annuale dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale	Annuale	Dalla disponibilità dei dati	apac/strutture di merito	Apac tramite sistema piattaforma di approvvigionamento/OPEN BDAP-MOP
	PER OGNI SINGOLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO INSERIRE IL LINK ALLA BDNCP CONTENENTE I DATI E LE INFORMAZIONI COMUNICATI DALLA S.A. E PUBBLICATI DA ANAC AI SENSI DELLA DELIBERA N. 261/2023 (art 10 delibera anac 261 2023) PER CIASCUNA PROCEDURA SONO PUBBLICATI INOLTRE I SEGUENTI ATTI E DOCUMENTI - FASI							
	Pubblicazione	Art. 40, co. 3 e co. 5, d.lgs. 36/202 (dibattito facoltativo) Allegato I.6 al d.lgs. 36/2023 (dibattito obbligatorio)	Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo) Dibattito pubblico obbligatorio	1) Relazione sul progetto dell'opera (art. 40, co. 3 codice e art. 5, co. 1, lett. a) e b) allegato) 2) Relazione conclusiva redatta dal responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dall'art. 40, co. 5 codice e art. 7, co. 1 dell'allegato) 3) Documento conclusivo redatto dalla SA sulla base della relazione conclusiva del responsabile (solo per il dibattito pubblico obbligatorio) ai sensi dell'art. 7, co. 2 dell'allegato Per il dibattito pubblico obbligatorio, la pubblicazione dei documenti di cui ai nn. 2 e 3, è prevista sia per le SA sia per le amministrazioni locali interessate dall'intervento	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Strutture di merito competenti	APAC tramite Sicopat
		Art. 82, d.lgs. 36/2023 Documenti di gara Art. 85, co. 4, d.lgs. 36/2023 Pubblicazione a livello nazionale (cfr. anche l'Allegato II.7)	Documenti di gara	Documenti di gara. Che comprendono, almeno: Delibera a contrarre Bando/avviso di gara/lettera di invito Disciplinare di gara Capitolato speciale Condizioni contrattuali proposte	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Strutture di merito competenti	APAC tramite Sicopat
		Art 28 d.lgs. 36/2023	Trasparenza dei contratti pubblici	Composizione delle commissioni giudicatrici e CV dei componenti	Tempestivo (sito istituzionale)	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Strutture di merito competenti	APAC tramite Sicopat

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
11 BANDI DI GARA E CONTRATTI (nuovo codice appalti allegato I del anac 264/2023 come modificato da del anac 601/2023. Per Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024)	Affidamento	Art. 47, co. 2, e 9 d.l. 77/2021, convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 D.P.C.M. 20 giugno 2023 recante Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023)	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati	Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti). Il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta	Da pubblicare successivamente e alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure		Strutture di merito competenti	APAC tramite Sicopat
		Art. 10, co. 5; art. 14, co. 3; art. 17, co. 2; art. 24; art. 30, co. 2; art. 31, co. 1 e 2; D.lgs. 201/2022 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica	Procedure di affidamento dei servizi pubblici locali	1) deliberazione di istituzione del servizio pubblico locale (art. 10, co. 5); 2) relazione contenente la valutazione finalizzata alla scelta della modalità di gestione (art. 14, co. 3); 3) Deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17, co. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale; 4) contratto di servizio sottoscritto dalle parti che definisce gli obblighi di servizio pubblico e le condizioni economiche del rapporto (artt. 24 e 31 co. 2); 5) relazione periodica contenente le verifiche periodiche sulla situazione gestionale (art. 30, co. 2)	Tempestivo (sito istituzionale)	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Strutture di merito competenti	APAC tramite Sicopat
		Art. 215 e ss. e All. V.2, d.lgs 36/2023	Collegio consultivo tecnico	Composizione del Collegio consultivo tecnici (nominativi) CV dei componenti	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Strutture di merito competenti	APAC tramite Sicopat

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	Esecutiva	Art. 47, co. 3, co. 3-bis, co. 9, l. 77/2021 convertito con modificazioni dalla l. 108/2021	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati	1) Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti 2) Certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Strutture di merito competenti	APAC tramite Sicopat
	Sponsorizzazioni	Art. 134, co. 4, d.lgs. 36/2023	Contratti gratuiti e forme speciali di partenariato	Affidamento di contratti di sponsorizzazione di lavori, servizi o forniture per importi superiori a quarantamila 40.000 euro: 1) avviso con il quale si rende nota la ricerca di sponsor per specifici interventi, ovvero si comunica l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione, con sintetica indicazione del contenuto del contratto proposto.	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Strutture di merito competenti	APAC tramite Sicopat
	Procedure di somma urgenza e di protezione civile	Art. 140, d.lgs. 36/2023	Comunicato del Presidente ANAC del 19 settembre 2023	Atti e documenti relativi agli affidamenti di somma urgenza a prescindere dall'importo di affidamento. In particolare: 1) verbale di somma urgenza e provvedimento di affidamento; con specifica indicazione delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie; 2) perizia giustificativa; 3) elenco prezzi unitari, con indicazione di quelli concordati tra le parti e di quelli dedotti da prezzi ufficiali; 4) verbale di consegna dei lavori o verbale di avvio dell'esecuzione del servizio/fornitura; 5) contratto, ove stipulato.	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Strutture di merito competenti	APAC tramite Sicopat
	Finanza di progetto	Art. 193, d.lgs. 36/2023	Procedure di affidamento	Provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore relativa alla realizzazione in concessione di lavori o servizi	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Strutture di merito competenti	APAC tramite Sicopat

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
12 SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, VANTAGGI ECONOMICI	35 Criteri e modalità	Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 – art. 31 bis Lp. n. 23 del 1992	35.1 Criteri e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Tempestivo	Contestualmente all'adozione dell'atto	Ciascuna struttura competente alla concessione	Ciascuna struttura competente alla concessione
	36 Atti di concessione	Art. 31 bis Lp. n. 23 del 1992	36.1 Atti di concessione (esclusa la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti, se da tali dati è possibile ricavare informazioni relative alle età di	Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Tempestivo	Contestualmente all'atto di concessione	Ciascuna struttura competente alla concessione	Ciascuna struttura competente alla concessione
		Art. 31 bis Lp. n. 23 del 1993		Per ciascun atto: 1) nome e dati fiscali di soggetto beneficiario	Tempestivo	Contestualmente all'atto di concessione	Ciascuna struttura competente alla concessione	Ciascuna struttura competente alla concessione
		Art. 31 bis Lp. n. 23 del 1993		2) importo	Tempestivo	Contestualmente all'atto di concessione	Ciascuna struttura competente alla concessione	Ciascuna struttura competente alla concessione

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
		Art. 31 bis Lp. n. 23 del 1993	ricavare informazioni relative allo stato di salute o alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati)	3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Tempestivo	Contestualmente all'atto di concessione	Ciascuna struttura competente alla concessione	Ciascuna struttura competente alla concessione
		Art. 31 bis Lp. n. 23 del 1993		4) strutture e responsabile del relativo procedimento amministrativo	Tempestivo	Contestualmente all'atto di concessione	Ciascuna struttura competente alla concessione	Ciascuna struttura competente alla concessione
		Art. 31 bis Lp. n. 23 del 1993		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Tempestivo	Contestualmente all'atto di concessione	Ciascuna struttura competente alla concessione	Ciascuna struttura competente alla concessione
		Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013; Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	37.1 Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo	Entro 30 giorni dall'adozione	Servizio bilancio e ragioneria	Servizio bilancio e ragioneria
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013; d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo	Entro 30 giorni dall'adozione	Servizio bilancio e ragioneria	Servizio bilancio e ragioneria

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
13. Bilanci	37 Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013; Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	37.2 Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo	Entro 30 giorni dall'adozione	Servizio bilancio e ragioneria	Servizio bilancio e ragioneria
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013; d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo	Entro 30 giorni dall'adozione	Servizio bilancio e ragioneria	Servizio bilancio e ragioneria
	38 Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, d.lgs. n. 33/2013; Art. 19 e 22 del dlgs n. 91/2011; Art. 18-bis del dlgs n.118/2011	38.1 Piano degli indicatori	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio (art. 19 del D.lgs. 91/2011), con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione (art. 22 del D.lgs 91/2011)	Tempestivo	Entro 30 giorni dall'adozione	Servizio bilancio e ragioneria	Servizio bilancio e ragioneria
14. Beni immobili e gestione patrimonio	39 Patrimonio immobiliare	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	39.1 Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Ciascuna struttura interessata/Servizio gestioni patrimoniali e logistica	Ciascuna struttura interessata/Servizio gestioni patrimoniali e logistica

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	40 Canoni di locazione o affitto	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	40.1 Canoni di locazione o di affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Ciascuna struttura interessata/Servizio gestioni patrimoniali e logistica	Ciascuna struttura interessata/Servizio gestioni patrimoniali e logistica
15 Controlli e rilievi sull'amministrazione	41 Organismi indipendenti di valutazione	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013, art. 14, co. 4, lett. a) e c), del d. lgs. n. 150/2009 e Deliberazione anac n 495 25 settembre 2024 e 481 del 3 dicembre 2025 All. 3 Schema	41.1 Atti degli organismi indipendenti di valutazione	Atti dell'OIV	Annuale per l'attestazione e tempestivo per eventuali altri atti	contestuale al ricevimento dell'atto	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione - OIV	Servizio per il personale (previa procedura di validazione)
		Art. 31, d.lgs. n. 33/2013 e Deliberazione anac n 495 25 settembre 2024 e 481 del 3 dicembre 2025 All. 3 Schema		Relazioni dell'organismo di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Tempestivo	entro 20 giorni dalla consegna della relazione	Dipartimento Affari finanziari	Dipartimento Affari finanziari (con procedura di validazione)
		Art. 31, d.lgs. n. 33/2014 e Deliberazione anac n 495 25 settembre 2024 e 481 del 3 dicembre 2025 All. 3 Schema	43.1 Rilievi Corte dei conti	Rilievi della Corte dei conti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Tempestivo	Entro 30 giorni dall'emissione del rilievo	Dipartimento Affari finanziari	Dipartimento Affari finanziari (previa procedura di validazione)
		Art. 1, c. 2, d.lgs. n. 198/2009		Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla notizia	Ciascuna struttura competente all'erogazione del servizio	Ciascuna struttura competente all'erogazione del servizio
		Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla notizia	Ciascuna struttura competente all'erogazione del servizio	Ciascuna struttura competente all'erogazione del servizio
		Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009		Misure eventualmente adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla notizia	Ciascuna struttura competente all'erogazione del servizio	Ciascuna struttura competente all'erogazione del servizio

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	45 Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a), d.lgs. n. 33/2013; Art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	45.1 Costi contabilizzati	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo (SCHEMA AD OGGI NON DISPONIBILE)	Annuale	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Ciascuna struttura competente all'erogazione del servizio	Pubblicazione sospesa in attesa di adozione dello schema di pubblicazione da parte di ANAC
	46 Servizi in rete	Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 (modificato dall'art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/16)	46.1 Costi contabilizzati	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	Tempestivo trimestrale	Entro 20 giorni dalla chiusura del trimestre	Ciascuna struttura interessata	UMST digitalizzazione e reti
17 Pagamenti dell'amministrazione	47 Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, d.lgs n. 33/2013 e Deliberazione anac n 495 25 settembre 2024 e 481 dek 3 dicembre 2025 All. 1 Schema Art 4 bis	47.1 Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle per beneficiario o per tipologia di beneficiari tipo settore pubblico o settore privato)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari (schema e obblighi previsti dalla delibera Anac n 495 citata) e 481 con collegamento codici piano dei conti all 6.1 dlgs 118/2011	Trimestrale (I, II, III e IV trimestre per ogni anno)	Entro trenta giorni dalla scadenza del trimestre	Servizio bilancio e ragioneria	Dipartimento Affari finanziari (previa procedura di validazione)
	49 Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	49.1 Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture	Annuale	Entro il 31 gennaio di ogni anno	Servizio bilancio e ragioneria	Servizio bilancio e ragioneria
		Art. 33, d.lgs. n. 33/2013		Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture	Trimestrale	Entro 30 giorni dalla scadenza del trimestre	Servizio bilancio e ragioneria	Servizio bilancio e ragioneria
		Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	49.2 Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici (ricavabili dal Piano dei pagamenti e dall'Elenco debiti comunicati ai creditori)	Trimestrale	Entro 30 giorni dalla scadenza del trimestre	Servizio bilancio e ragioneria	Servizio bilancio e ragioneria

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
	50 IBAN E PAGAMENTI INFORMATICI	Art. 36, d.lgs. n. 33/2013; Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	50.1 IBAN e pagamenti informatici	I dati e le informazioni di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla modifica	Servizio bilancio e ragioneria	Servizio bilancio e ragioneria
18 Opere pubbliche	51 Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	51.1 Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici (art. 1, l. n. 144/1999)	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici, incluse le funzioni e i compiti specifici ad essi attribuiti, le procedure e i criteri di individuazione dei componenti e i loro nominativi	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla scadenza del trimestre	Direzione generale – segreteria tecnica del Nucleo per l'analisi e investimenti pubblici (NAVIP nominata con Delibera della G.P. n° 643 del 17/5/2024)	Direzione generale – segreteria tecnica del Nucleo per l'analisi e investimenti pubblici (NAVIP)
	52 Atti di programmazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2 e 2 bis d.lgs. n. 33/2013; articolo 37, comma 4 del Codice dei contratti pubblici (dlgs 31 marzo 2023 n.36), nonché della Delibera Anac n. 582 del 13 dicembre 2023 e intesa Mit	52.1 Atti di programmazione delle opere pubbliche.	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla scadenza del trimestre	Ciascuna struttura interessata	via trasmissione SCP tramite sistemi piattaforme di approvvigionamento PAD
	53 Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	53.1 Tempi, costi unitari e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla scadenza del trimestre	Ciascuna struttura procedente / Dipartimento Infrastrutture e trasporti	Apac / Dipartimento infrastrutture e trasporti
		Art. 39, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 - l.p. n. 15/2015 e Delibera ANAC 800/2021		Atti di governo del territorio quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'adozione dell'atto	Servizio Urbanistica e Tutela del Paesaggio/ Agenzia provinciale e l'energia	Servizio Urbanistica e Tutela del Paesaggio/ Agenzia provinciale e l'energia

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
19 Pianificazione e governo del territorio	54 Pianificazione e governo del territorio	Art. 39, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 – l.p. n. 15/2015	54.1 Pianificazione e governo del territorio (da pubblicare in tabelle)	Documentazione relativa a ciascun procedimento di presentazione e approvazione delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in variante allo strumento urbanistico generale comunque denominato vigente nonché delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in attuazione dello strumento urbanistico generale vigente che comportino premialità edificatorie a fronte dell'impegno dei privati alla realizzazione di opere di urbanizzazione extra oneri o della cessione di aree o volumetrie per finalità di pubblico interesse	Tempestivo	Entro 20 giorni dall'adozione dell'atto	Servizio Urbanistica e Tutela del Paesaggio	Servizio Urbanistica e Tutela del Paesaggio
				Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente/Agenzia provinciale per le risorse idriche e l'energia	Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente/Agenzia provinciale per le risorse idriche e l'energia
				1) Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Servizio Sviluppo sostenibile e aree protette/ Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente	Servizio Sviluppo sostenibile e aree protette/ Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente
				2) Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Servizio Autorizzazioni e valutazioni ambientali/Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente/ Agenzia provinciale per le risorse idriche e l'energia	Servizio Autorizzazioni e valutazioni ambientali/Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente/ Agenzia provinciale per le risorse idriche e l'energia

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
20 Informazioni ambientali	55 Informazioni ambientali	Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	55.1 Informazioni ambientali	3) Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Servizio Sviluppo sostenibile e aree protette/ Servizio Autorizzazioni e valutazioni ambientali/ Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente/Agenzia provinciale per le risorse idriche e l'energia – Servizio gestione risorse idriche ed energetiche/ Servizio Politiche Sviluppo rurale	Sviluppo sostenibile e aree protette/ Servizio Autorizzazioni e valutazioni ambientali/ Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente/Agenzia provinciale per le risorse idriche e l'energia – Servizio gestione risorse idriche ed energetiche/ Servizio Politiche Sviluppo rurale
				4) Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costi- benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente/ Servizio Politiche Sviluppo rurale	Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente/ Servizio Politiche Sviluppo rurale
				6) Stato della salute e della sicurezza umana, compresa la contaminazione della catena alimentare, le condizioni della vita umana, il paesaggio, i siti e gli edifici d'interesse culturale, per quanto influenzabili dallo stato degli elementi dell'ambiente, attraverso tali elementi, da qualsiasi fattore	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente/ Servizio Agricoltura	Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente/ Servizio Agricoltura
				Relazione sullo stato dell'ambiente redatta dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente	Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente
21 Strutture sanitarie private accreditate	56 Strutture sanitarie private accreditate	Art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013	56.1 Strutture sanitarie private accreditate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle strutture sanitarie private accreditate	Annuale	Entro il 31 gennaio di ogni anno	Dipartimento della salute e solidarietà sociale	Dipartimento della salute e solidarietà sociale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
22 Interventi straordinari e di emergenza	57 Interventi straordinari e di emergenza	Art. 42, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	57.1 Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tempestivo	entro il 20 giorni dall'adozione dell'atto	Ciascuna struttura precedente	Ufficio stampa
		Art. 42, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Tempestivo	entro il 20 giorni dalla disponibilità del dato	Ciascuna struttura precedente	Ufficio stampa
		Art. 42, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Tempestivo	entro il 20 giorni dalla disponibilità del dato	Ciascuna struttura precedente	Ufficio stampa
23 Altri contenuti-Prevenzione della corruzione2	58 Prevenzione della Corruzione	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	58.1 Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012	Annuale	entro 20 giorni dalla adozione	RPCT	RPCT
		Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	58.2 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo	entro 20 giorni dall'atto di nomina	RPCT	RPCT
		Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	58.4 Relazione del responsabile della prevenzione	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta	Annuale	entro il termine stabilito da ANAC	RPCT	RPCT
		Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	58.5 Provvedimenti adottati dall'A.N.A.C. in materia di vigilanza e controllo dell'anticorruzione	Provvedimenti adottati dall'A.N.A.C. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Tempestivo	entro 5 giorni dalla ricezione della comunicazione da parte dell'ANAC del relativo provvedimento; entro 5 giorni dall'adozione dell'atto di adeguamento	RPCT	RPCT
		Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	58.6 Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013 in merito al conferimento degli incarichi	Tempestivo	entro 5 giorni dall'atto	RPCT	RPCT

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
		Art. 20, c. 1 e c. 2, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazioni sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità e di incompatibilità al conferimento dell'incarico per enti diversi dagli enti controllati	Dichiarazioni sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità e di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Tempestivo	Tempestivo per dichiarazioni di inconferibilità ed entro il 30 giugno di ogni anno per dichiarazioni di incompatibilità	Ciascuna struttura interessata	RPCT
23 Altri contenuti- Accesso civico	59 Accesso civico	Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	59.1 Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica	Tempestivo	Entro 5 giorni dalle modifiche	RPCT	RPCT
		Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	59.2 Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Entro 20 giorni dalle modifiche	Tutte le strutture coinvolte	RPCT
		Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	59.3 Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	Semestrale	- entro 20 giorni dalla chiusura del semestre	RPCT	RPCT
23 Altri contenuti- Accessibilità e catalogo dei dati, metadati e banche dati	60 Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 (modificato dall'art. 43 del d.lgs. 179/16)	60.1 Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dati.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Strutture di merito competenti	UMST digitalizzazione e reti
		Art. 53, c. 1, bis, d.lgs. 82/2005	60.2 Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Annuale	Entro 20 giorni dall'approvazione dell'atto	Strutture di merito competenti	UMST digitalizzazione e reti

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Termine di scadenza per la pubblicazione o aggiornamento	Struttura/Ufficio competente alla produzione e/o alla elaborazione dei dati	Struttura/Ufficio competente alla pubblicazione dei dati
		Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012 (convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221)	60.3 Obiettivi di accessibilità (linee guida Agid accessibilità strumenti informatici del 21 dicembre 2022)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Annuale	entro 20 giorni dalla definizione degli obiettivi	per gli obiettivi di accessibilità: UMST semplificazione e digitalizzazione; per lo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro: Servizio per il personale	UMST digitalizzazione e reti
23 Altri contenuti- Dati ulteriori	61 Dati ulteriori	Art. 4, c. 3 d.lgs. n. 33 del 2013	61.1 Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili ad altre sottosezioni (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Proposte di finanza di progetto e partenariato (dati, documenti e informazioni inerenti le proposte di finanza di progetto e partenariato pervenute all'Amministrazione provinciale)	Tempestivo	Entro 20 giorni dalla disponibilità del dato	Ciascuna struttura competente	Ufficio stampa