



CONSORZIO BIM DEI COMUNI DELLA VALLE D'AOSTA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sommario

Sommario	2
PREMESSA	5
RIFERIMENTI NORMATIVI	5
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	7
1.1 Analisi del contesto esterno	7
Popolazione dell'Ente	7
Il bacino imbrifero montano (BIM): inquadramento generale	8
BIM in qualità di ente di governo d'ambito	9
Piano Nazionale Ripresa e Resilienza	9
Aspetti infrastrutturali	10
1.2 Analisi del contesto interno	11
Il BIM della Dora Baltea	11
Organizzazione e modalità di gestione	13
SINTESI Bilancio 2024-2026 – anno 2024	16
Partecipate	17
1.2.1 Organigramma dell'Ente	17
1.2.2 La mappatura dei processi	18
2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	19
2.1. Valore pubblico	19
2.2 Performance	20
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	20
2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilita' della strategia di prevenzione della corruzione	20
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	20
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	22
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneita' e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	22
2.3.5 Programmazione della trasparenza	22
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	23
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	26

Organigramma.....	26
3.1.1 Livelli di responsabilità organizzativa, fasce e profili di ruolo, ampiezza media delle unità organizzative.....	26
3.1.2 Specificità del modello organizzativo	27
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	30
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	31
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	32
3.2 Organizzazione del lavoro agile	32
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	33
3.3.1 Disciplina nazionale.....	33
3.3.2 Disciplina regionale	35
3.3.3 Programmazione 2024-2026.....	38
3.3.4 Analisi dei fabbisogni.....	41
3.3.5 Analisi dei limiti finanziari	54
3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....	55
3.4.1 Descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione	55
3.4.2 Premessa	55
3.4.3 CELVA.....	57
3.4.4 IFEL	58
3.4.5 Associazione ANEA	58
3.4.6 Piattaforma “SYLLABUS”	59
3.4.7 Resoconto formazione 2023	60
3.4.8 Formazione obbligatoria	60
4 MONITORAGGIO	61

ALLEGATI

- Piao sez. 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
- Contesto esterno, mappatura stakeholder e valutazione di impatto contesto esterno
- Contesto interno gestionale - Mappatura dei macroprocessi
- Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi
- Elenco misure generali
- Tabella di Assessment misure specifiche
- Registro degli eventi rischiosi
- Obblighi di pubblicazione - Flussi attivita' trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione

ALTRI RIFERIMENTI

- DUP 2024-2026

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

autorizzazione/concessione;

contratti pubblici;

concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

concorsi e prove selettive;

processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, tra le quali rientra il presente Ente, sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 29 del 19/12/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 30 del 19/12/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e il Piano organizzativo del lavoro agile in considerazione del fatto che il presente Ente ha meno di 50 dipendenti.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione ente	CONSORZIO BIM DEI COMUNI DELLA VALLE D'AOSTA
Indirizzo ente	Piazza Narbonne, 16 11100
P.Iva e Codice Fiscale	80001790072
Legale rappresentante	JOEL CRETON
Numero dipendenti al 31 dicembre anno prececente:	12
Numero di Telefono dell'Ente	0165361018
Sito Internet dell'Ente	www.bimvda.it
Indirizzo email dell'Ente	info@bimvda.it
Indirizzo P.E.C. dell'Ente	protocollo@pec.bimvda.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Popolazione dell'Ente

Viene indicato soltanto il dato della popolazione complessiva in quanto il Consorzio non gestisce altri dati essendo un ente che ha un'operatività legata agli enti locali della Valle d'Aosta e non alla popolazione del territorio della regione.



BILANCIO DEMOGRAFICO ANNUALE



Ultimo dato disponibile Valle d'Aosta vs Italia *:

2021

	Valle d'Aosta			Italia		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Popolazione inizio periodo	60.712	63.377	124.089	28.866.226	30.369.987	59.236.213
Nati vivi	396	348	744	205.189	195.060	400.249
Morti	720	783	1.503	340.210	361.136	701.346
Saldo naturale anagrafico	-324	-435	-759	-135.021	-166.076	-301.097
Iscritti in anagrafe da altri comuni	2.303	2.228	4.531	727.401	695.800	1.423.201
Cancellati in anagrafe per altri comuni	2.267	2.173	4.440	727.401	695.800	1.423.201
Saldo migratorio anagrafico interno	36	55	91	0	0	0
Iscritti in anagrafe dall'estero	291	290	581	167.957	150.409	318.366
Cancellati in anagrafe per l'estero	199	240	439	83.184	75.128	158.312
Saldo migratorio anagrafico estero	92	50	142	84.773	75.281	160.054
Iscritti in anagrafe per altri motivi	63	37	100	28.972	14.895	43.867
Cancellati in anagrafe per altri motivi	140	139	279	90.530	66.187	156.717
Saldo anagrafico per altri motivi	-77	-102	-179	-61.558	-51.292	-112.850
Saldo migratorio anagrafico e per altri motivi	2.657	2.555	5.212	924.330	861.104	1.785.434
Iscritti in anagrafe	2.606	2.552	5.158	901.115	837.115	1.738.230
Cancellati in anagrafe	51	3	54	23.215	23.989	47.204
Unità in più/meno dovute a variazioni territoriali	0	0	0	0	0	0
Saldo censuario totale	-26	2	-24	64.536	-16.723	47.813
Popolazione al 31 dicembre	60.413	62.947	123.360	28.818.956	30.211.177	59.030.133
Numero di famiglie al 31 dicembre	60.468			26.206.246		
Popolazione residente in famiglia al 31 dicembre	59.963	62.584	122.547	28.637.511	30.041.284	58.678.795
Numero medio di componenti per famiglia al 31 dicembre	2,03			2,24		
Numero di convivenze al 31 dicembre da trattamento statistico dell'informazione di fonte anagrafica	111			34.491		
Popolazione residente in convivenza al 31 dicembre	450	363	813	181.445	169.893	351.338

*Interruzione nella serie storica intervenuta nel 2019

Si ritiene utile riportare altresì la distribuzione per Unitès des communes:



POPOLAZIONE RESIDENTE AL 1° GENNAIO PER UNITE' DES COMMUNES VALDOTAINES E COMUNE DI AOSTA, PER LE TRE PRINCIPALI MACRO CLASSI DI ETA' (Valori assoluti) ANNO 2022

Unité des Communes valdôtaines	Macroclassi di età			Totale
	0-14	15-64	65 e oltre	
Valdigne-Mont-Blanc	1.037	5.501	1.949	8.487
Grand-Paradis	1.983	9.828	3.592	15.403
Grand-Combin	707	3.667	1.219	5.593
Mont-Emilius	3.104	14.737	4.748	22.589
Mont-Cervin	1.809	9.927	3.976	15.712
Eviançon	1.446	7.149	2.767	11.362
Mont-Rose	1.036	5.631	2.391	9.058
Winer	243	1.213	477	1.933
Comune di Aosta	3.914	19.949	9.360	33.223
Totale Valle d'Aosta	15.279	77.602	30.479	123.360

Fonte: ISTAT

Nota: il Comune di Emallée, a decorrere dall'1/1/2017, è passato dall'UC Mont-Cervin all'UC Eviançon

Il bacino imbrifero montano (BIM): inquadramento generale

L'acronimo B.I.M. sta a significare: Bacino Imbrifero Montano, in senso fisico per Bacino imbrifero si intende un'area che raccoglie e invia acque sorgive o atmosferiche ad un corso d'acqua; la Dora Baltea è il corso d'acqua che denomina il nostro Bacino Imbrifero.

Il BIM è un Ente Pubblico formato dai Comuni che si sono consorziati per utilizzare a favore del progresso economico e sociale delle popolazioni i proventi derivanti dai sovracanonici sulla produzione di energia idroelettrica.

La legislazione aveva già elaborato la sistemazione scientifica dei bacini idrografici istituendo un compenso per i Comuni a ridosso dei corsi d'acqua o comunque dal punto di presa fino al punto della restituzione di una derivazione per la produzione di energia elettrica (Comuni rivieraschi) ma ciò non bastava per il fatto che tale compenso non era sufficiente a risarcire tutta la sottrazione di ricchezza che interessava non solo i Comuni Rivieraschi ma anche gli altri Comuni presenti nella zona di raccolta delle acque, comunque indirettamente coinvolti e partecipi nel processo di produzione della risorsa idrica.

Perciò il 27 dicembre 1953 con la legge numero 959 vennero istituiti nel territorio nazionale i Consorzi di Bacino Imbrifero Montano (BIM), ovvero enti "sovracomunali" per dare facoltà agli amministratori pubblici locali di ottenere tramite i sovracanonici risorse finanziarie da impiegare a scopi di sviluppo sociale ed economico delle popolazioni del territorio secondo propri criteri di giudizio e proprie valutazioni di priorità.

Il sovracanone è diverso dal canone: mentre quest'ultimo è il corrispettivo della concessione che spetta all'Ente concedente, il sovracanone è una prestazione patrimoniale che la legge impone ai concessionari di grandi derivazioni d'acqua a favore di un soggetto diverso cioè a favore delle popolazioni locali, che vantano un diritto soggettivo di credito nei confronti del concessionario stesso, per il solo fatto dell'esistenza della concessione. Il sovracanone ha natura patrimoniale e dopo varie classificazioni pare pacifica ora la sua collocazione di "prestazione patrimoniale imposta". Il diritto delle popolazioni locali di usufruire del sovracanone è inalienabile perché è un diritto proprio, simile all'uso civico, che non può essere "trasferito" ad altri soggetti.

Il BIM in quanto Ente autonomo non è una società o ente controllato o partecipato dai Comuni.

I Comuni compresi nel Consorzio non vantano alcun diritto sui sovracanonici in quanto il BIM, godendo di una propria autonomia sull'utilizzo degli stessi, li può gestire, destinare e utilizzare in modo autonomo.

Il BIM non svolge direttamente servizi pubblici comunali né altri servizi associati affidati dai Comuni, esercita invece funzioni specifiche proprie in quanto è costituito unicamente in ragione dell'impiego esclusivo di un determinato fondo comune attribuitogli direttamente dalla legge e non dallo Stato o da altri Enti.

Il BIM gode di propria autonomia finanziaria e statutaria.

Svolge le attività e persegue lo scopo affidatogli dalla legge 27 dicembre 1953 n. 959: "favorire lo sviluppo economico sociale delle popolazioni o per l'esecuzione di opere di sistemazione montana che non siano di competenza dello Stato".

La durata dell'esercizio finanziario va dal 1° gennaio al 31 dicembre dello stesso anno.

BIM in qualità di ente di governo d'ambito

Nel caso del consorzio BIM in qualità di ente di governo d'ambito del servizio idrico integrato (EGA) il contesto a cui fare riferimento è evidentemente quello relativo al settore idrico.

L'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA) svolge attività di regolazione e controllo nei settori dell'energia elettrica, del gas naturale, dei servizi idrici, del ciclo dei rifiuti e del telecalore.

Istituita con la legge n. 481 del 1995, è un'autorità amministrativa indipendente che opera per garantire la promozione della concorrenza e dell'efficienza nei servizi di pubblica utilità e tutelare gli interessi di utenti e consumatori. Funzioni svolte armonizzando gli obiettivi economico-finanziari dei soggetti esercenti i servizi con gli obiettivi generali di carattere sociale, di tutela ambientale e di uso efficiente delle risorse.

ARERA esercita attività consultiva e di segnalazione al Governo e al Parlamento nelle materie di propria competenza, anche ai fini della definizione, del recepimento e della attuazione della normativa comunitaria.

Piano Nazionale Ripresa e Resilienza

L'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza prevede il conseguimento di risultati qualitativi (traguardi o milestones) e quantitativi (obiettivi o target), cui è legata l'erogazione su base semestrale delle rate di finanziamento.

La Giunta del Consorzio con provvedimento n. 14 in data 28 marzo 2022 ha approvato il Documento di indirizzo alla progettazione (DIP) per la presentazione di una proposta per interventi a valere sulle risorse del PNRR linea d'investimento M2C4-I4.2 "Riduzione delle perdite nelle reti di distribuzione dell'acqua, compresa la digitalizzazione e il monitoraggio delle reti", finalizzati alla riduzione delle perdite nelle reti di distribuzione dell'acqua, compresa la digitalizzazione e il monitoraggio delle reti.

Con provvedimento n. 37, in data 26 settembre 2022, la Giunta ha approvato gli interventi da presentare per l'accesso ai fondi nazionali:

- interventi di digitalizzazione delle reti, distrettualizzazione e fornitura di contatori smart metering, a valere sulle risorse del PNRR 22-C2 INVEST 4.2. come da progetto di fattibilità tecnico economica da parte del RTP ing. Sandro Pariset e geom. Andrea Bryer;
- opere di completamento del collettore fognario della Valdigne le cui schede sono state predisposte unitamente al Comune di Courmayeur e all'Amministrazione Regionale e sono depositate presso gli uffici,

per quanto riguarda il bando M2-C2 INVEST 4.4;

- intervento previsto nel Programma degli interventi, investimenti strategici, denominato: “Acquedotto Grand-Combin” per una spesa prevista di 8 milioni di euro, per quanto riguarda il bando CIS ACQUA BENE COMUNE FSC:

CODICE	OGGETTO	AMBITO	IMPORTO	SCADENZA
M2-C4 INVEST 4.2	Procedure per la presentazione delle proposte per interventi finalizzati alla riduzione delle perdite nelle reti di distribuzione dell'acqua, compresa la digitalizzazione e il monitoraggio delle reti	Regione Valle d'Aosta	21.000.000,00 €	30/10/2022
M2-C4 INVEST 4.4	RIPRISTINO FUNZIONALITÀ COLLETTORI FOGNARI DANNEGGIATI- COMPLETAMENTO P.S.DIDIER-COURMAYEUR	Courmayeur	3.132.000,00 €	30/09/2022
CIS ACQUA BENE COMUNE FSC	Sostituzione tratto Ferrere-voisinal e Aosta St Christophe	GRAND COMBIN	8.000.000,00 €	10/10/2022

Aspetti infrastrutturali

Una criticità che ancora si riscontra con riguardo al sistema fognario-depurativo è costituita, in alcune realtà, dal mancato adeguamento alla direttiva 271/91/CEE, che ha portato all'emissione di due sentenze di condanna per l'Italia da parte della Corte di giustizia dell'Unione europea. Con riferimento al servizio di depurazione, nel panel considerato sono 10 le gestioni che svolgono il servizio in agglomerati interessati dalle citate pronunce di condanna. Nello specifico, si tratta di 16 agglomerati, distribuiti nel raggruppamento geografico Sud e Isole (11) e Nord-Ovest (5).

In Valle d'Aosta le procedure di infrazione in corso comunicate al BIM dalla Regione sono:

Agglomerato “Courmayeur” (che comprende i comuni della Valdigne) - Procedura n. 2034/2009 “Trattamento delle acque reflue urbane nelle aree sensibili con più di 10.000 abitanti equivalente”.

Ai sensi della Sentenza di condanna della Corte di Giustizia dell'Unione europea del 10 aprile 2014, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza degli artt. 4 (livello di trattamento secondario delle acque reflue derivanti da agglomerati con più di 10.000 AE) e 10 della direttiva 91/271/CEE (avendo omesso di prendere le disposizioni necessarie per garantire che “la progettazione, la costruzione, la gestione e la manutenzione degli impianti di trattamento delle acque reflue urbane realizzati per ottemperare ai requisiti fissati dagli articoli da 4 a 7 della direttiva 91/271 siano condotte in modo da garantire prestazioni sufficienti nelle normali condizioni climatiche locali e che la progettazione degli impianti tenga conto delle variazioni stagionali di carico negli agglomerati di [...], Courmayeur (Valle d'Aosta [...])”).

L'agglomerato di Courmayeur è costituito dai comuni di La Salle, Morgex, Pré-Saint-Didier, La Thuile e Courmayeur, ed ha un carico generato pari a 60.000 abitanti equivalenti, calcolato nel periodo di massima punta, con un valore medio pari a 30.000 abitanti equivalenti. L'impianto di depurazione comprensoriale, ubicato a La Salle, a cui sono allacciati soli 21.800 abitanti equivalenti per la mancanza del completamento del collettore a servizio del Comune di Courmayeur, è in funzione dal 16/5/2018. In data 4/9/2021 è stato approvato in Giunta dell'Unité il progetto definitivo/esecutivo, con il quale viene dichiarata la pubblica utilità dell'opera, con previsione “di terminare le operazioni di allaccio dei reflui prodotti dal Comune di Courmayeur.

In data 30/5/2023 è avvenuta la consegna dei lavori in urgenza. Il subATO ritiene di raggiungere la conformità dell'agglomerato dal punto di vista fisico il 31/12/2023.

Agglomerato “Pont-Saint-Martin” - Procedura 2059/2014 inerente “Trattamento delle acque reflue urbane nelle aree sensibili con più di 2000 abitanti equivalenti collocati sia in aree normali che in aree sensibili”.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) ha emesso in data 6 ottobre u.s., Sentenza di condanna ai sensi dell'articolo 258 del Trattato di Funzionalità dell'Unione Europea (TFUE), nei confronti della Repubblica Italiana per inadempimento ai requisiti della Direttiva 91/271/CEE. La mancata conformità riscontrata all'agglomerato di Pont-Saint-Martin riguarda gli artt. 3, 4 e 10 della stessa Direttiva. L'Unité des Communes valdôtaines Mont-ROSE in data 17 agosto 2021, riferisce che l'ultimazione dei lavori per la realizzazione dell'impianto di depurazione è prevista in data 1 marzo 2022 e il collaudo entro la data del 1° settembre 2022. Si deve inoltre tenere conto della progettazione del collettamento fognario da Hone-Bard-Donnas (sponda destra) al costruendo impianto di depurazione, nonché l'allaccio della frazione Plan de Brun di Perloz, necessario a risolvere tutte le difformità inerenti alla relativa procedura.

Agglomerato "Chambave" - Realizzazione dell'impianto di depurazione comprensoriale delle acque reflue urbane in Comune di Chambave e dei relativi collettori fognari.

Tale agglomerato non risulta ancora formalmente in procedura di infrazione, ma è compreso fra gli agglomerati che il Ministero ha individuato fra quelli da comprendere in un'ulteriore procedura che risulta essere stata avviata da parte della Commissione europea in merito agli artt. 3 (presenza di adeguate reti fognarie), e 4 (livello di trattamento secondario delle acque reflue derivanti da agglomerati con più di 10.000 AE) della Direttiva 91/271/CEE. Allo stato attuale risulta approvato in data 30 settembre 2021 il progetto esecutivo da parte dell'Unité des Communes valdôtaines per la parte relativa al depuratore, ed affidati i lavori di revamping dell'impianto mentre è ancora in itinere la decisione sul collettore.

Per ulteriori informazioni relative al contesto esterno dell'Ente, si rimanda al DUP 2024-2026.

1.2 Analisi del contesto interno

Il BIM della Dora Baltea

A seguito delle criticità evidenziate dalla presenza di 7 sotto ambiti all'interno dell'ATO Valle d'Aosta e della difficoltà di pervenire alla definizione di un assetto definitivo del servizio idrico nel corso del 2021 è stato avviato un confronto serrato tra enti locali e Regione.

Da tale confronto è emersa la volontà di pervenire ad una riorganizzazione strutturale dell'ATO verso un unico ente gestore. A tal fine sono state emanate una serie di prime norme atte a permettere la riorganizzazione del BIM Valle d'Aosta individuato quale ente d'Ambito.

Nel corso del 2021 oltre alla modificazione all'assetto organizzativo del BIM quale Ente di governo d'ambito (EGA) è stata approvata la Legge regionale 22 dicembre 2021, n. 37 (Disposizioni collegate alla legge di stabilità regionale per il triennio 2022/2024. Modificazioni di leggi regionali e altre disposizioni.), che ha previsto all'art. 15 (Disposizioni in materia di servizio idrico integrato. Modificazioni alla legge regionale 8 settembre 1999, n. 27) modificazioni alla legge regionale prevedendo un unico ente di governo d'ambito a cui i 74 Comuni devono obbligatoriamente aderire.

Tale percorso di rinnovazione normativa si è perfezionato con l'approvazione della legge regionale 30 maggio 2022, n. 7 (Nuova disciplina dell'organizzazione del servizio idrico integrato. Modificazioni alla legge regionale 7 dicembre 1998, n. 54, alla legge regionale 30 marzo 2015, n. 4, e alla legge regionale 22 dicembre 2021, n. 35.).

La riforma riguarda in particolare i seguenti aspetti.

Il capo I, contiene le disposizioni generali che evidenziano le finalità del disegno di legge nel riorganizzare il servizio idrico integrato nel territorio regionale e precisa il ruolo di pianificazione della risorsa idrica riservato all'Amministrazione regionale.

L'articolo 1 reca l'oggetto e le finalità del disegno di legge, ovvero, in particolare, assicurare la tutela delle

risorse idriche nel prioritario soddisfacimento delle esigenze idropotabili della popolazione, garantire i principi di efficacia, efficienza ed economicità nell'uso della risorsa idrica, conseguire adeguati livelli tariffari, individuare l'ambito territoriale ottimale e il relativo ente di governo, in continuità con la legge vigente, e garantire il principio di unicità di gestione del servizio.

L'articolo 2 richiama le competenze della Regione in materia di pianificazione sull'uso e tutela della risorsa idrica, al fine di riservare all'Amministrazione regionale il ruolo di indirizzo del servizio idrico integrato, e il suo ruolo sostitutivo in caso di inadempienza da parte dell'Ente di governo d'Ambito (EGA).

L'articolo 3 istituisce, presso la Regione, l'Osservatorio regionale sulla risorsa idrica, un organismo deputato a monitorare la piena attuazione degli obiettivi di gestione della risorsa pubblica e a fornire le informazioni alla collettività definendone le funzioni e i relativi compiti.

Il capo II dispone in merito al servizio idrico integrato in coerenza con il d.lgs. 152/2006:

- delimita l'ambito territoriale ottimale, che comprende l'intera Regione
- definisce l'organizzazione del servizio idrico integrato in armonia con l'articolo 147 del d.lgs. 152/2006 e individua il Consorzio dei Comuni della Valle d'Aosta ricadenti nel Bacino imbrifero montano della Dora Baltea (BIM), quale EGA, attribuendone le funzioni, al fine di garantire la gestione del servizio idrico integrato secondo criteri di efficienza, di efficacia e di economicità.

L'articolo 6 dispone in merito alla gestione del servizio idrico integrato, in armonia con l'articolo 149bis del d.lgs. 152/2006. :

- ribadisce che la gestione del servizio idrico integrato è svolta secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità, nel rispetto del principio di unicità della gestione nell'ambito territoriale per mezzo di un gestore unico sull'Ambito territoriale ottimale; • prevede che i rapporti tra l'EGA e il soggetto gestore di cui al comma 1 siano regolati da apposita convenzione.

L'articolo 7 dispone in merito alla definizione della tariffa del servizio idrico che deve essere applicata dal gestore del servizio idrico integrato:

- chiarisce che la tariffa costituisce il corrispettivo del servizio idrico integrato;
- dispone che sia la Giunta regionale a definire i criteri per la determinazione delle tariffe, comprensivi delle componenti tariffarie aggiuntive del servizio idrico integrato, su proposta dell'EGA e sentite le Commissioni consiliari competenti, in coerenza con il sistema regolatorio definito dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA);
- prevede che l'EGA approvi annualmente il Piano economico finanziario e la tariffa del servizio idrico integrato, istituendo i relativi fondi a destinazione vincolata.

L'articolo 8 dispone in merito alle risorse finanziarie necessarie al funzionamento del servizio idrico integrato prevedendo che:

- l'EGA, per l'attuazione del servizio idrico integrato utilizzi le risorse a sua disposizione nell'ambito del fondo comune consorziale costituito dai sovracanonici idroelettrici, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 14 della legge regionale 22 dicembre 2021, n. 35 (Legge di stabilità regionale per il triennio 2022/2024).
- possano aggiungersi ulteriori risorse provenienti da fondi regionali, statali o europei,
- per interventi strategici inseriti nel Piano d'Ambito, l'EGA e la Regione, nel rispetto della normativa statale vigente, possano contrarre mutui, a medio o a lungo termine, disciplinando la possibilità ulteriore che la Regione intervenga per la restituzione dei mutui accessi dall'EGA o per la copertura del costo dei relativi interessi.

Il capo III reca modificazioni di altre leggi regionali, soprattutto in materia di ordinamento degli enti locali, che si rendono necessarie per la ridefinizione delle funzioni istituzionali, degli organi e delle modalità di finanziamento del BIM, conseguente alla revisione della disciplina del servizio idrico integrato di cui al

presente disegno di legge.

L'articolo 9 reca modificazioni alla legge regionale 7 dicembre 1998, n. 54 (Sistema delle autonomie in Valle d'Aosta), e, più precisamente, sostituisce l'articolo 99 e l'articolo 101 per adeguare la normativa vigente a quanto disposto dai precedenti capi. Il novellato articolo 99 della l.r. 54/1998, oltre a specificare che il BIM è un ente locale che esercita le funzioni attribuitegli per promuovere il progresso socio-economico della popolazione valdostana e quelle ulteriori a esso attribuite, comprese quelle relative al servizio idrico integrato prevede che allo stesso possa essere delegato dalla Regione e dai Comuni anche l'esercizio di funzioni e di servizi di rilevanza sovracomunale, rinviando la relativa regolamentazione ad apposite convenzioni aventi i contenuti di cui all'articolo 104 della medesima legge. Il nuovo articolo 101 della l.r. 54/1998 ridisegna gli organi del BIM, che dai due attuali tornano ad essere tre disciplinandone composizione e competenze:

- l'Assemblea è composta da un rappresentante per ciascuno dei Comuni consorziati rappresentato dal Sindaco e alle cui sedute partecipa anche il Presidente. All'Assemblea spetta l'approvazione dello statuto, del bilancio di previsione finanziario e del rendiconto della gestione, e relativamente alle competenze in materia di servizio idrico integrato, della pianificazione degli interventi strategici, del Piano d'Ambito e dei piani tariffari, nonché l'approvazione di ogni altro atto fondamentale individuato nello statuto;
- la Giunta, nominata dall'Assemblea e composta dal Presidente, dal rappresentante del Comune di Aosta e da un rappresentante per ciascuna Unité des Communes valdôtaines, dalle stesse designato tra i componenti dell'Assemblea, compie tutti gli atti che non siano riservati dalla legge o dallo statuto all'Assemblea e al Presidente e che non rientrino nella competenza dei dirigenti;
- il Presidente, eletto dall'Assemblea - a maggioranza assoluta dei suoi componenti - tra gli amministratori dei Comuni, per il quale è applicabile, in materia di limitazione del numero massimo di due mandati consecutivi. Il Presidente è il rappresentante legale dell'ente, convoca e presiede la Giunta e l'Assemblea, incarica e revoca i responsabili degli uffici e dei servizi, in assenza di dirigenti, e sovrintende al funzionamento degli uffici e dei servizi e all'esecuzione degli atti.

Organizzazione e modalità di gestione

La bassa densità abitativa, la dispersione degli abitati, l'orografia regionale (altitudine media di 2000 mt slm) determinano costi di investimento e gestione importanti. Per questo motivo la Regione è interessata dalla Strategia nazionale per le aree interne che si basa sul presupposto che le aree distanti dai "poli urbani" presentano maggiori problemi di accesso ai servizi essenziali (istruzione, sanità e mobilità) ed è diretta a sostenere la promozione di progetti di sviluppo locale a favore di tali aree al fine di mantenere la popolazione sui territori ed evitarne l'abbandono.

La presenza di aree antropizzate sul fondovalle determina una pressione importante sulla risorsa idrica in termini di impianti di depurazione.

Da questo quadro e dall'esperienza delle gestioni dirette da parte dei Comuni, anche attraverso le Unités des communes, in conformità alle norme regionali adottate in forza delle competenze dello Statuto ordinario valdostano, è scaturita la decisione di costituire un ambito unico per assicurare quella gestione di tipo industriale oggi prevista dal quadro normativo. Una difficile condizione di isolamento rischierebbe, infatti, di tagliare fuori i cittadini valdostani dalla tipologia di servizi previsti nelle Regioni limitrofe.

Tuttavia il territorio regionale è caratterizzato, nel suo complesso, e da molto tempo sino ad oggi, da numerose gestioni del servizio idrico in forma autonoma, alle quali fa riferimento la lettera b) del comma 2-bis dell'art. 147, ossia gestioni dirette del singolo Comune, che sono inevitabilmente rimaste separate in modo legittimo dalla gestione affidata (o da affidare) al gestore unico di ambito.

Anche oggi, dovendo procedere all'accertamento dell'esistenza delle caratteristiche previste dall'art. 147, comma 2-bis, lettera b) del d.lgs. n. 152/2006, cui deve provvedere l'Ente di Governo d'Ambito (Ai fini della salvaguardia delle gestioni in forma autonoma di cui alla lettera b), l'ente di governo d'ambito territorialmente competente provvede all'accertamento dell'esistenza dei predetti requisiti) previa acquisizione dei dati trasmessi dai singoli Comuni, si è delineato un panorama nel quale la maggioranza dei Comuni valdostani, ben potrebbe soddisfare le condizioni individuate dal legislatore per essere collocati in un regime derogatorio di salvaguardia (non entrando così nella gestione unica di cui al citato art.147).

In tale situazione, pur ribadendo la volontà regionale della creazione di un servizio idrico integrato unitario, secondo il modello delineato dalla l.r. 7/2022, la gestione del servizio idrico integrato, in particolare nello stadio di avvio ma anche per un periodo successivo, difficilmente potrebbe risultare appetibile sul libero mercato, non riuscendo, per tali sue caratteristiche e limiti, a soddisfare le aspettative e di adeguata redditività naturalmente riconducibili in capo al concessionario privato.

Da queste condizioni interne ed essendo peraltro un servizio regolato sul quale l'amministrazione valdostana intende svolgere un controllo effettivo sul gestore, in particolare nella fase di avvio del servizio e del passaggio delle reti, appare evidente agli amministratori locali che la forma di gestione che assicura il maggior controllo per garantire la migliore funzionalità ed efficienza e quindi economicità risulta la gestione attraverso una società interamente pubblica.

Il Piano economico finanziario, sviluppato nell'ambito della predisposizione del Piano d'Ambito sulla base della normativa tariffaria regionale, è costruito a partire dai costi di investimento necessari al mantenimento, miglioramento, potenziamento delle reti acquedottistiche e di quelle fognarie nonché degli impianti di depurazione al fine di pervenire agli standard di qualità dei servizi, degli standard ambientali e di efficienza previsti dalle norme nonché dalle direttive ARERA.

In tal senso, in considerazione della particolarità della Regione Valle d'Aosta, la scelta della costituzione di una società in house se da una parte può permettere, e questo è l'auspicio dell'EGA, di sviluppare modelli di interazione e controllo più efficaci sulla la società che gestirà il servizio, dall'altro sarà strutturata per far sì che tali sinergie e tale potenziale maggior controllo non determinino un aggravio in termini di costi sul modello tariffario.

Tale scelta è espressamente annoverata – tra le opzioni gestionali possibili- dall'art.149-bis del d.lgs. n.152/06: infatti l'affidamento diretto può avvenire a favore di società interamente pubbliche, in possesso dei requisiti prescritti dall'ordinamento europeo per la gestione in house, comunque partecipate dagli enti locali ricadenti nell'ambito territoriale ottimale.

Il Servizio Idrico Integrato è un servizio regolato, la cui tariffa è determinata dall'EGA in applicazione di un metodo tariffario definito a livello locale dalla Giunta regionale e a livello nazionale dalla competente Autorità, ARERA, che individua espressamente quali tipologie di costo sono riconoscibili in tariffa e prevede l'attività di verifica e validazione dei costi di gestione a partire da fonti contabili obbligatorie. In tal senso, anche alla luce del ruolo di regolazione e controllo assunto da ARERA, non sussistono rischi connessi a sovracosti.

Il Piano Economico Finanziario (PEF) è quello predisposto nell'ambito del Piano di Ambito approvato dai competenti organi dell'EGA, determinato sulla base di un progetto di dimensionamento ottimale del servizio, sia da un punto di vista economico, che qualitativo che individua le risorse necessarie per lo svolgimento del servizio nel periodo interessato. In particolare, per la determinazione del PEF è stata applicata la specifica disciplina regolatoria dell'ARERA.

Dopo l'entrata in vigore della Legge regionale 7/2022, il percorso per l'organizzazione dell'EGA e

l'affidamento al gestore unico è stato caratterizzato, nel corso del 2022 e inizio 2023 da importanti passaggi amministrativi.

Con deliberazione dell'Assemblea n. 4, del 28 giugno 2022, l'EGA provvedeva all'approvazione del Piano d'Ambito del servizio idrico integrato della Valle d'Aosta", ai sensi dell'art. 149 (Piano d'ambito) del D.Lgs. 152/2006, nonché dell'art. 5, comma 1, della l.r. 7/2022.

Il servizio idrico, come previsto dalle disposizioni normative consiste nell'affidamento del servizio ad un gestore individuato nelle forme previste in particolare dall'art. 149-bis (Affidamento del servizio), del Codice dell'ambiente fra quelle previste dall'ordinamento europeo ed in conformità alla normativa sui servizi pubblici locali, le modalità di affidamento sono:

- la gara ad evidenza pubblica,
- il partenariato pubblico privato (gara a "doppio oggetto")
- l'affidamento (diretto) in house.

L'Assemblea dei Sindaci con deliberazione n. 7, del 26 luglio 2022, facendo propria la "Relazione illustrativa delle ragioni e della sussistenza dei requisiti previsti per la forma di affidamento prescelta ex D.L. 18 ottobre 2012 n. 179, art. 34, comma 20", ha individuato l'affidamento in house quale forma di gestione dei servizi compresi nel Servizio idrico integrato per l'ATO Valle d'Aosta.

L'EGA ha quindi provveduto all'approvazione dello Statuto della costituenda società in house, con Delibera assembleare n. 8 del 26 luglio 2022.

La società Services des eaux valdôtaines (SEV) s.r.l. è stata quindi costituita con atto notarile l'8 agosto 2022, con capitale sociale di 50.000 Euro. La governance della società vede come socio unico il BIM, Ente di Governo d'Ambito, cui partecipano tutti i Comuni della Regione, rispettando in tal modo i requisiti normativi dell'affidamento in house tra cui quello del c.d. "controllo analogo", esercitato dagli organi di Assemblea, Giunta e dalle funzioni dirigenziali del socio, secondo le rispettive competenze, in particolare attraverso:

- la nomina dell'amministratore unico;
- i poteri di indirizzo per la nomina dei dirigenti e del personale;
- gli obblighi di comunicazione e reporting;
- le altre attività di indirizzo, programmazione e vigilanza previste dallo statuto, dai contratti di servizio e dalle carte del servizio;
- il controllo sugli atti e provvedimenti societari a carattere strategico e programmatici pluriennali;
- il controllo orientato ad indirizzare l'attività della società in house verso il perseguimento dell'interesse pubblico attraverso una gestione efficiente, efficace ed economica e garantendo il socio sull'economicità e qualità del servizio offerto;
- il controllo sulla gestione e sui risultati intermedi orientati alla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi, con individuazione delle azioni correttive in caso di scostamento o squilibrio finanziario;
- l'esercizio di poteri autorizzativi e di indirizzo attraverso specifiche direttive generali sul funzionamento amministrativo della società;
- l'esercizio di poteri ispettivi.

L'EGA attraverso una procedura ad evidenza pubblica, regolata dalla deliberazione dell'assemblea n. 10 del 26 luglio 2022, relativa agli indirizzi per la nomina dell'amministratore unico e del revisore della società in house del servizio idrico integrato, il BIM ha provveduto ad individuare l'amministratore unico della società con delibera della Giunta n. 42 del 18 ottobre 2022.

La Convenzione di gestione è stata approvata dall'EGA con Deliberazione assembleare del 25 ottobre 2022, ed affidata a SEV la gestione del Servizio Idrico Integrato sul territorio regionale per 30 anni.

Obbiettivo primario di SEV è acquisire, secondo una progressività delineata da un Piano industriale, la gestione del SII sull'intero territorio regionale, superandone la frammentazione gestionale, di ruoli e competenze, facendo evolvere il servizio in una logica di tipo industriale, capace di allinearsi agli standard qualitativi nazionali e comunitari di riferimento in campo tecnico e nei rapporti con gli utenti e affrontando, con la dovuta solidità finanziaria e organizzativa, gli investimenti richiesti dal Piano d'Ambito e le sfide poste al settore dai cambiamenti climatici e dagli obiettivi di sostenibilità sociale ed ambientale.

Dal punto di vista operativo, obiettivo della società nel breve e medio periodo è acquisire le gestioni esistenti, principalmente in economia, garantendo la continuità del servizio e ponendo le basi per raggiungere la piena uniformità operativa nei rapporti con gli utenti e sotto il profilo tecnico, nel rispetto delle specificità locali e dei principi di prossimità all'utenza nel pubblico servizio.

Con deliberazione dell'assemblea n. 9 del 06 giugno 2023: "SETTORE AMMINISTRATIVO. APPROVAZIONE DEL PIANO INDUSTRIALE DELLA SOCIETA' SEV. S.R.L. E DEL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE" è stato approvato il Piano contenente il cronoprogramma dei subentri nelle attuali gestioni.

Con deliberazione n. 8, del 23 maggio 2023 l'Assemblea, visto il comma 2, dell'art. 7, della L.R. 7/2022 che assegna al BIM, in qualità di EGA, il compito di proporre alla Giunta Regionale i criteri per la determinazione delle tariffe del ciclo idrico relativi all'acquedotto, alla fognatura e alla depurazione delle acque reflue, comprensivi delle componenti tariffarie aggiuntive, tenuto conto della qualità della risorsa idrica e del servizio fornito, della copertura dei costi diretti d'investimento e di esercizio, nel rispetto dei principi eurounitari, delle direttrici della normativa tariffaria statale e del sistema regolatorio definito da ARERA, ha approvato, per quanto di competenza, la PROPOSTA DI METODO TARIFFARIO IDRICO DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA, MTIVDA.

Con nota prot. 0001930 del 25 maggio 2023 la deliberazione è stata inoltrata alla Regione per i successivi adempimenti previsti dall'art. 7, comma 2 della l.r. 7/2022.

SINTESI Bilancio 2024-2026 – anno 2024

ENTRATE	EURO	
Componenti tariffarie UI2, UI3 e UI4	909.000,00 €	
Sovracanoni idroelettrici	18.789.031,00 €	
Interessi attivi	150.000,00 €	
Rimborsi vari (personale in convenzione, interessi ritardati pagamenti)	25.300,00 €	
Trasferimento regionale LR 12/2023	1.100.000,00 €	
Accensione mutuo	29.855.607,34 €	
Partite di giro	3.521.000,00 €	
Fondo pluriennale vincolato	1.232.850,85 €	
	55.582.789,19 €	<i>Totale</i>
SPESE CORRENTI	EURO	
Redditi di lavoro dipendente	896.869,39 €	
Imposte e tasse	138.566,15 €	
Acquisto beni e servizi	526.770,00 €	
	1.562.205,54 €	<i>Totale</i>

TRASFERIMENTI CORRENTI	EURO	
Riparto ordinario ai Comuni	6.493.000,00 €	
Utilizzo Componente tariffaria UI3	527.000,00 €	
Vari: quote associative, CRRS e rimborsi	40.480,00 €	
Interessi passivi (mutuo)	1.194.936,04 €	
Assicurazioni	11.500,00 €	
Fondi da accantonare (Fondo di riserva, FCDE, Fondo rinnovi contrattuali ecc.)	550.908,00 €	
	8.817.824,04 €	<i>Totale</i>

Partecipate

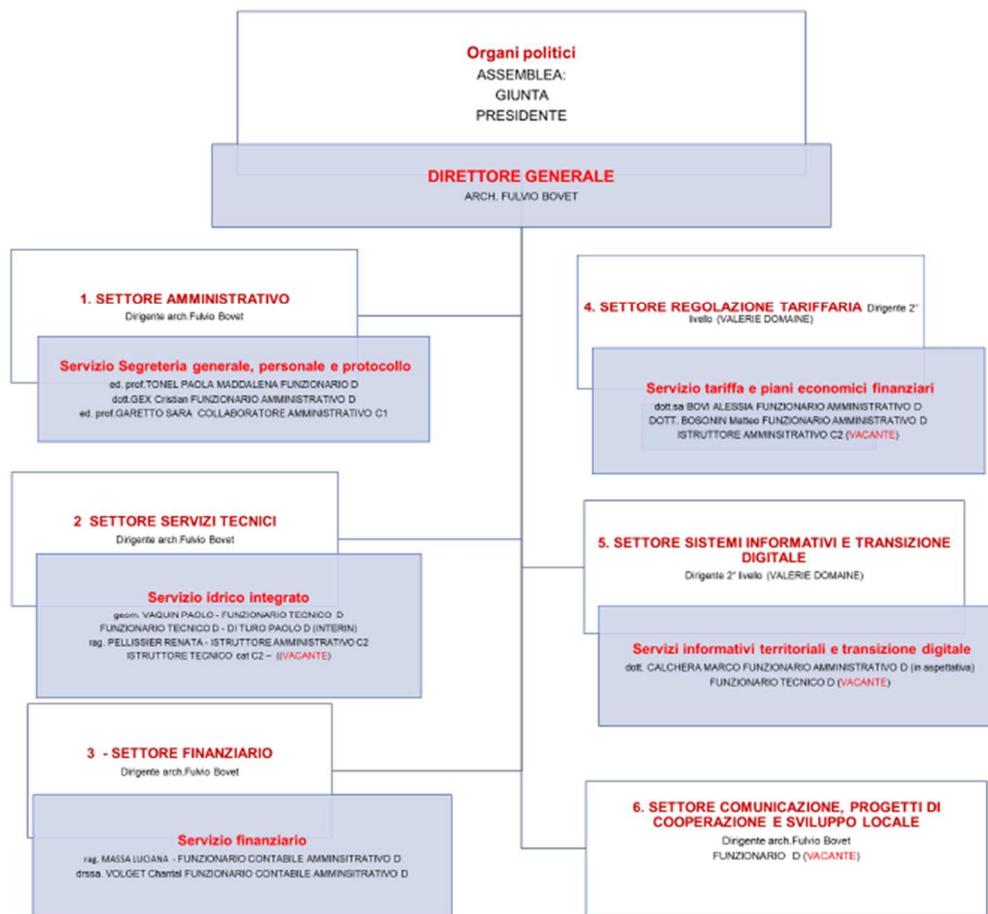
Di seguito le partecipazioni possedute dall'Ente:

- CELVA - Consorzio degli Enti Locali della Valle d'Aosta, che fornisce agli enti soci diversi servizi di supporto, tra i quali emerge l'organizzazione l'erogazione della formazione e di consulenza;
- IN.VA., società in house della Regione Autonoma Valle d'Aosta, del Comune di Aosta e dell'Azienda USL Valle d'Aosta, opera nel settore ICT (Information and Communication Technology) e progetta e realizza sistemi informativi, di telecomunicazione e servizi a supporto della transizione digitale per i propri azionisti. La società è al servizio dei suoi soci, verso cui eroga servizi tecnologici e servizi al cittadino, cercando di replicare soluzioni compatibili e condivise;
- SEV nasce nel 2022 dall'esigenza della Regione Valle d'Aosta di riorganizzare il Servizio Idrico Integrato nell'intero territorio valdostano in coerenza con quanto previsto dal D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152, Norme in materia ambientale.

Per ulteriori informazioni in merito al contesto interno dell'Ente, si rimanda al DUP 2024-2026 e ai relativi allegati.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Assemblea n. 28 del 19/12/2023.



1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unita' organizzativa	Numero processi
Amministratori	44
Direttore generale	8
Processi trasversali a tutti gli Uffici	20
Settore Amministrativo	69
Settore Comunicazione, progetti di cooperazione e sviluppo locale	15
Settore Finanziario	43
Settore Regolazione Tariffaria	5
Settore Servizi Tecnici	45
Settore Sistemi Informativi e Transizione al Digitale	8

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
ARG - A) Acquisizione e gestione del personale (generale)	4
ARG - B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	7
ARG - C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	3
ARG - D) Contratti pubblici (generale)	34
ARG - E) Incarichi e nomine (generale)	10
ARG - F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	42
ARG - G) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	51
ARG - H) Affari legali e contenzioso (generale)	10
ARS - I) Smaltimento dei rifiuti (specifico)	2
ARS - L) Pianificazione urbanistica (specifico)	3
ARS - O) Accesso e Trasparenza (specifico)	5
ARS - P) Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy (specifico)	53
ARS - Q) Progettazione (specifico)	4
ARS - S) Agenda Digitale, digitalizzazione e informatizzazione processi (specifico)	5
ARS - T) Organismi di decentramento e di partecipazione - Aziende pubbliche e enti dipendenti, sovvenzionati o sottoposti a vigilanza (specifico)	3
ARS - Z) Amministratori (specifico)	20

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda agli allegati “Contesto interno gestionale - Mappatura dei macroprocessi” e “Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi”.

2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sotto-sezione non è stata predisposta.

2.2 Performance

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sotto-sezione non è stata predisposta.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilita' della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono riportati nell'Allegato "PIAO Sez. 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza".

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Consorzio BIM dei Comuni della Valle d'Aosta, in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

Misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.

Definizione del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.

Attribuzione di un livello di rischio a ciascun processo.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

Area di rischio	Livello di Rischio				
	Rischio Molto Alto	Rischio Alto	Rischio Medio	Rischio Basso	Rischio Trascurabile
ARG - A) Acquisizione e gestione del personale (generale)	0	0	4	0	0
ARG - B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico	0	0	7	0	0

diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)					
ARG - C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	0	0	3	0	0
ARG - D) Contratti pubblici (generale)	0	0	34	0	0
ARG - E) Incarichi e nomine (generale)	0	0	10	0	0
ARG - F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	0	0	42	0	0
ARG - G) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	0	0	51	0	0
ARG - H) Affari legali e contenzioso (generale)	0	0	10	0	0
ARS - I) Smaltimento dei rifiuti (specifica)	0	0	2	0	0
ARS - L) Pianificazione urbanistica (specifica)	0	0	3	0	0
ARS - O) Accesso e Trasparenza (specifica)	0	0	5	0	0
ARS - P) Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy (specifica)	0	0	53	0	0
ARS - Q) Progettazione (specifica)	0	0	4	0	0
ARS - S) Agenda Digitale, digitalizzazione e informatizzazione processi (specifica)	0	0	5	0	0
ARS - T) Organismi di decentramento e di partecipazione - Aziende pubbliche e enti dipendenti, sovvenzionati o sottoposti a vigilanza (specifica)	0	0	3	0	0
ARS - Z) Amministratori (specifica)	0	0	20	0	0

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra le diverse Unità organizzative in cui è articolato l'Ente.

Area/Settore	Livello di Rischio				
	Rischio Molto Alto	Rischio Alto	Rischio Medio	Rischio Basso	Rischio Trascurabile
Amministratori	0	0	44	0	0
Direttore generale	0	0	8	0	0
Processi trasversali a tutti gli Uffici	0	0	20	0	0
Settore Amministrativo	0	0	69	0	0
Settore Comunicazione, progetti di cooperazione e sviluppo locale	0	0	15	0	0
Settore Finanziario	0	0	43	0	0

Settore Regolazione Tariffaria	0	0	5	0	0
Settore Servizi Tecnici	0	0	45	0	0
Settore Sistemi Informativi e Transizione al Digitale	0	0	8	0	0

Si rimanda all'Allegato “PIAO Sezione 2.3” del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

La programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza, le azioni e gli indicatori sono riportati nell' Allegato “Elenco misure generali”.

2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

2.3.5 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Dirigenti.

Nella tabella di cui all'Allegato “Obblighi di pubblicazione - Flussi attività trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione” del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di

monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Contenuto sintetico e descrittivo delle attività programmate

La presente sezione ha un contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal DM 132/2022, per il periodo di applicazione del PIAO, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) **Struttura organizzativa:** in questa sottosezione è illustrato il Modello organizzativo adottato dall'Ente, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate nella sottosezione Valore pubblico (articolo 3, comma 1, lettera a) D.M. 132/2022);
- b) **Organizzazione del lavoro agile:** in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'Ente. A tale fine, nella sottosezione è previsto: 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi, in alcun modo, o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) che vi sia la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che puo' prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) che venga attuato ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la piu' assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; 4) che venga adottato un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) che venga attuato ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- c) **Piano triennale dei fabbisogni di personale:** in questa sottosezione sono indicati la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e vengono evidenziati: 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni; 4) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; 5) le strategie di formazione del personale, con le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.

Con deliberazione dell'assemblea n. 9 del 06/06/2023: "SETTORE AMMINISTRATIVO. APPROVAZIONE DEL PIANO INDUSTRIALE DELLA SOCIETA' SEV. S.R.L. E DEL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE." l'EGA procedeva nel percorso di riorganizzazione del servizio idrico prevista dalla l.r. 7/2022, in particolare si deve prendere atto che:

- con propria deliberazione n. 4, del 28 giugno 2022, l'EGA provvedeva all'“Approvazione del Piano d'Ambito del servizio idrico integrato della Valle d'Aosta”, ai sensi dell'art. 149 (Piano d'ambito) del D.Lgs. 152/2006, nonché dell'art. 5, comma 1 della l.r. 7/2022;
- l'Assemblea dei Sindaci con deliberazione n. 7, del 26 luglio 2022, facendo propria la “Relazione illustrativa delle ragioni e della sussistenza dei requisiti previsti per la forma di affidamento prescelta ex D.L. 18 ottobre 2012 n. 179, art. 34, comma 20”, ha individuato l'affidamento in house quale forma di gestione dei servizi compresi nel Servizio idrico integrato per l'ATO Valle d'Aosta;
- la società Services des eaux valdôtaines (SEV) s.r.l. è stata quindi costituita con atto notarile l'8 agosto 2022, con capitale sociale di 50.000 Euro. La governance della società vede come socio unico il BIM, Ente di Governo d'Ambito, cui partecipano tutti i Comuni della Regione, rispettando in tal modo i requisiti normativi dell'affidamento in house tra cui quello del c.d. “controllo analogo”, esercitato dagli organi di Assemblea, Giunta e dalle funzioni dirigenziali del socio, secondo le rispettive competenze;
- obiettivo primario di SEV è acquisire, secondo una progressività delineata da un Piano industriale, la gestione del SII sull'intero territorio regionale, superandone la frammentazione gestionale, di ruoli e competenze, facendo evolvere il servizio in una logica di tipo industriale, capace di allinearsi agli standard qualitativi nazionali e comunitari di riferimento in campo tecnico e nei rapporti con gli utenti e affrontando, con la dovuta solidità finanziaria e organizzativa, gli investimenti richiesti dal Piano d'Ambito e le sfide poste al settore dai cambiamenti climatici e dagli obiettivi di sostenibilità sociale ed ambientale;
- con l'approvazione del Piano industriale e del Piano dei fabbisogni si sono definiti i tempi per il subentro di SEV nelle attuali gestioni salvaguardate che prevedono pertanto il passaggio dei servizi al gestore unico e di conseguenza possono determinare degli esuberi di personale negli enti locali gestori dei servizi idrici;
- la dotazione organica della società può essere costituita attraverso l'applicazione di quanto previsto:
 - o dall'art. 1731 del Decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152;
 - o dall'art. 122 della legge regionale 7/2022.

Nel primo caso la SEV applica il CCNL GAS-ACQUA, nel secondo caso viene mantenuto il contratto di lavoro attuale per durata massima di 36 mesi. In quest'ultimo caso, al termine del periodo di comando il dipendente potrà scegliere se ritornare presso l'ente di provenienza o stabilizzare la sua posizione presso SEV srl con il passaggio al contratto GAS-ACQUA.

Tenuto conto di quanto appena illustrato SEV ha avviato le attività per il subentro delle gestioni del primo gruppo di Comuni nonché dei servizi di depurazione e qualità delle acque per l'intera Regione.

Il passaggio delle gestioni comporta in particolare per il sub-ATO Piana di Aosta la necessità di ricollocare il proprio personale costituito dai seguenti profili professionali:

- 1 cat. C2 – contabilità
- 2 cat C2 – amministrativo

- 1 cat C2 – tecnico

A seguito di un incontro con i dipendenti SEV ha comunicato all'EGA la volontà del personale di avvalersi di quanto previsto all'art. 12 della l.r. 7/2022. Per quanto previsto dalla l.r. 7/2022 essendo il subATO Mont Emilius Piana di Aosta l'unico consorzio che cesserà la sua attività si rende necessario, alla luce di quanto previsto all'art. 12, comma 8 della legge regionale 32/2022, procedere all'assorbimento del personale in esubero per procedere successivamente al comando presso la SEV del medesimo al fine di assicurare la continuità operativa e garantire i livelli occupazionali.

Con nota prot. 2899 del 3 agosto 2023 l'EGA inviava apposita nota ai dipendenti ed al sub al fine di avere conferma delle unità di personale e delle loro qualifiche al fine di provvedere alla modificazione dell'assetto organizzativo del BIM.

Con successiva nota prot. 2981 del 11 agosto 2023 l'EGA inviava una nuova comunicazione ai dipendenti del subATO e alle OOSS in cui si evidenziava che un solo dipendente aveva espresso un assenso non condizionato alla mobilità ed invitando quindi i dipendenti a voler esprimere l'interesse a coprire i posti presso la SEV nella modalità del comando previa mobilità presso il BIM segnalando che in ogni caso era già prevista la variazione della pianta organica in data 22 agosto 2023.

Al fine di allineare i documenti programmatici a questa situazione l'Assemblea dell'EGA ha quindi provveduto, in assenza di altre comunicazioni, ad aggiornare la sezione del PIAO SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO con propria deliberazione n. 12 del 22/08/2023: "SETTORE AMMINISTRATIVO. MODIFICHE AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) NELLA SEZIONE OPERATIVA (SEO) "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023/2025" E AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025 (PIAO) RELATIVAMENTE ALLA SOTTOSEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO".

In data 30 agosto il subATO Monte Emilius Piana di Aosta comunicava però che tre dipendenti avevano ottenuto la mobilità presso la Regione e che quindi solo un dipendente di cat. C2 istruttore tecnico sarebbe stato trasferito al BIM.

Tale decisione è poi stata confermata con deliberazione del Consiglio del subATO n. 22 del 27 settembre 2023: "RICHIESTA DI MOBILITÀ VOLONTARIA DEI DIPENDENTI DEL SUB-ATO A SEGUITO DEL TRASFERIMENTO DEI SERVIZI DI DEPURAZIONE E DI CONTROLLO DELLA QUALITÀ DELLE ACQUE DESTINATE AL CONSUMO UMANO ALLA S.E.V. A PARTIRE DAL 01 OTTOBRE 2023 IN APPLICAZIONE ALLE DETERMINAZIONI DELL'AMMINISTRATORE UNICO DELLA S.E.V. N. 39 DEL 02/08/2023 E N. 44 DEL 20/09/2023 - DETERMINAZIONI IN MERITO." Tale mobilità era concessa a decorrere dal 1 dicembre 2023.

In data 17 novembre 2023 è però pervenuta la comunicazione che per motivi personali neppure il dipendente individuato avrebbe a questo punto accettato la mobilità come prevista all'art. 12, della legge regionale 7/2022.

Si rende pertanto nuovamente necessario provvedere all'aggiornamento del Piano dei fabbisogni per

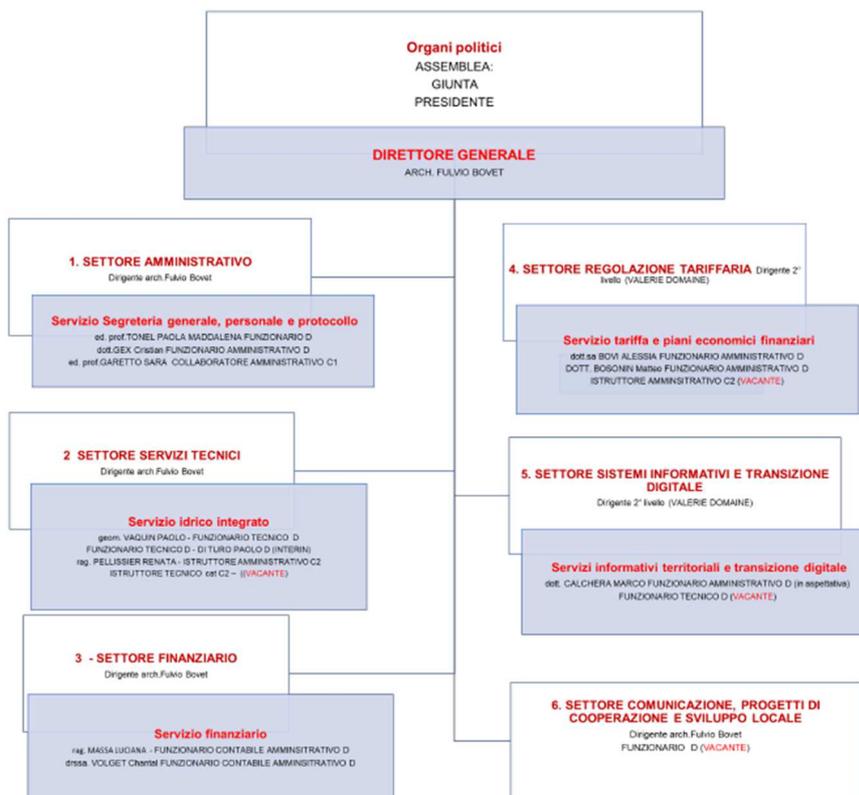
tenere conto di tale situazione.

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Organigramma

Le disposizioni di legge e di Regolamento interno, per la formazione dell'organigramma, restituiscono la rappresentazione grafica di seguito riportata. L'Ente è organizzato nelle unità organizzative evidenziate nell'organigramma medesimo, e l'articolazione di tali unità tiene conto che, nell'attuale contesto di evoluzione e innovazione organizzativa e gestionale, la struttura organizzativa si deve poter adattare alle dinamiche di flessibilità e innovazione per rispondere ai primari bisogni di:

- semplificazione e snellimento della struttura organizzativa anche attraverso il riordino delle competenze degli uffici per eliminare eventuali duplicazioni;
- digitalizzazione dei processi;
- innovazione dell'organizzazione del lavoro;
- innovazione dei modelli gestionali.



3.1.1 Livelli di responsabilità organizzativa, fasce e profili di ruolo, ampiezza media delle unità' organizzative

Unità organizzativa	Livelli responsabilità organizzativa	N. fasce di gradazione posizioni dirigenziali/PO	Rappresentazione profili di ruolo come da LG art. 6 ter, c. 1 D.Lgs. 165/2001 (nuovi profili professionali anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica)	Nr. Dipendenti al 31.12 anno precedente
1- Direzione generale	Dirigente	Primo livello fascia A	Struttura organizzativa di primo livello	8
2 – Segreteria Generale, personale, protocollo	Dirigente	Primo livello fascia A	Struttura organizzativa di primo livello	3
3- Servizio finanziario	Dirigente	Primo livello fascia A	Struttura organizzativa di primo livello	2
4- Settore Servizi tecnici	Dirigente	Primo livello fascia A	Struttura organizzativa di primo livello	3
5- Settore regolazione tariffaria	Dirigente	Secondo livello fascia B	Struttura organizzativa di secondo livello	2
6- Settore sistemi informativi e transizione al digitale	Dirigente	Secondo livello fascia B	Struttura organizzativa di secondo livello	1 (in aspettativa per mandato politico)
7- Settore comunicazione, progetti di cooperazione e sviluppo locale	Dirigente	Primo livello fascia A	Struttura organizzativa di primo livello	0

3.1.2 Specificità del modello organizzativo

BIM - E.G.A. SERVIZIO IDRICO

Quale Consorzio ed EGA (ente di governo d'ambito) del servizio idrico integrato per la definizione dei fabbisogni quantitativi si possono utilizzare due dei criteri indicati dalle linee guida:

- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee per la definizione dei fabbisogni del settore;
- analisi predittive sulle cessazioni di personale;
- analisi sulle dotazioni organiche storiche.

Per la definizione dei fabbisogni qualitativi si può invece fare riferimento:

- ai processi, funzioni o attività da esercitare in forma associata;
- alle professioni che servono per garantire l'espletamento dei processi, ricorrendo alla classificazione delle categorie del comparto unico regionale (Allegato B dell'Accordo del Testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta) o particolari professionalità.

Per quanto riguarda la descrizione delle funzioni assegnati al BIM/EGA si rileva in via sintetica quanto segue.

Il Consorzio dei Comuni della Valle d'Aosta - Bacino Imbrifero Montano è un "Consorzio obbligatorio" fra i Comuni della Valle d'Aosta, costituito ai sensi della legge 27 Dicembre 1953 n. 959 con lo scopo preciso di riscuotere ed impiegare i sovracanonici dovuti dai concessionari di grandi derivazioni d'acqua per

la produzione di forza motrice, i cui impianti sono situati nel bacino imbrifero montano della Dora Baltea. la Legge regionale 30 maggio 2022, n. 7: "Nuova disciplina dell'organizzazione del servizio idrico integrato. Modificazioni alla legge regionale 7 dicembre 1998, n. 54, alla legge regionale 30 marzo 2015, n. 4, e alla legge regionale 22 dicembre 2021, n. 35." come visto, prevede che il Consorzio dei Comuni della Valle d'Aosta ricadenti nel Bacino imbrifero montano della Dora Baltea (BIM) esercita le funzioni di governo del sistema idrico integrato, anche mediante l'affidamento ad un gestore unico del servizio esercitando sul medesimo un controllo analogo; all'EGA sono inoltre affidati compiti amministrativi rilevanti tra i quali si segnala:

- approvare la tariffa;
- tenere i rapporti con l'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA);
- gestire le risorse finanziarie per l'attuazione dei programmi di intervento nel settore dei servizi idrici;
- definire i criteri per l'utilizzo e la gestione dei fondi derivanti dalle componenti aggiuntive della tariffa di competenza regionale;
- realizzare il Sistema informativo del servizio idrico integrato (SISII), coordinato con il sistema delle conoscenze territoriali (SCT), al quale partecipano e collaborano, condividendone i dati, tutti i soggetti a diverso titolo coinvolti nel servizio idrico integrato.

Nel contesto organizzativo il nuovo settore individuato con la modifica del mese di agosto 2023 era funzionale a garantire l'attuazione del Piano d'ambito del servizio idrico integrato nella fase costitutiva della società in house SEV con le tempistiche stabilite nel Piano industriale approvato. Si trattava quindi di una struttura specificatamente dedicata ad assorbire il personale in esubero del subATO Piana di Aosta la cui attività si sarebbe svolta in comando presso la società per la durata massima di 36 mesi al cui termine il personale sarebbe stato riassorbito nel comparto pubblico regionale, presso il BIM, o transitare nell'organico della società su volontà delle parti. I costi non incidono immediatamente sul bilancio dell'EGA ma erano attribuiti alla società SEV.

Qualora si verificassero situazioni analoghe nel passaggio delle gestioni dai Comuni a SEV si applicherebbe il comando diretto tra enti locali e SEV salvo casi particolari rimessi alla decisione della Giunta dell'EGA che potrà provvedere alla modifica della composizione del settore specificatamente individuato a invarianza di costi per l'EGA.

Alla luce della situazione generatasi in seguito alla rinuncia di tutto il personale del subATO alla mobilità (vedi paragrafo: CONTENUTO SINTETICO E DESCRITTIVO DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE) si procede alla ridefinizione della struttura modificando le competenze della struttura ed orientandola verso l'esigenza di dotarsi di attività di comunicazione e cooperazione sia in ambito nazionale ma anche internazionale sia per attivare obblighi di legge (d.lgs 18/2023) sia per attivare azioni per la ricerca di forme di sviluppo e finanziamento di progetti innovativi.

A tal fine il settore tecnico viene rafforzato per far fronte agli sviluppi derivanti dalla approvazione del

d.lgs 36/2023 in tema di utilizzo del Building Information Modeling (BIM) per la progettazione e la digitalizzazione delle procedure di appalto.

È poi prevista l'allocazione di una figura professionalmente orientata alla comunicazione istituzionale verso gli utenti e gli altri enti coinvolti nonché per l'attivazione di progetti sui programmi europei. In termini numerici si riduce quindi da 4 a 2 le unità di personale inizialmente previste nella struttura inserita ad agosto 2023.

PROFESSIONALITÀ

Nell'ambito dei profili professionali a cui l'Ente fa ricorso, certamente è da richiamare la declaratoria prevista dal Testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative del comparto unico delle categorie, sottoscritto in data 13.12.2010.

C1 conoscenze tecniche di base utili allo svolgimento dei compiti assegnati, responsabilità di risultati preparazione professionale specializzata nel campo amministrativo, tecnico contabile e di vigilanza, autonomia operativa secondo istruzioni di massima

C2 adeguate conoscenze ed esperienze acquisite, attività di natura amministrativa, tecnico-contabile e di vigilanza coordinamento, direzione ove previsto, di unità organiche interne autonomia operativa che si manifesta nella individuazione e nella scelta delle procedure e delle tecniche più idonee alla soluzione delle concrete situazioni di lavoro e responsabilità dei risultati

D svolgono funzioni di direzione, di coordinamento e controllo di attività di rilevante importanza cognizioni di tipo pluri-specialistico e di livello elevato la cui base teorica è acquisibile tramite il conseguimento di un titolo di studio di laurea breve o diploma di laurea attività di natura tecnica, amministrativa, contabile e socioassistenziale, consistente nella istruttoria formale di atti e provvedimenti, criticità operative di elevata complessità organizzazione di attività, direzione coordinamento di unità operative o unità di livello non dirigenziale relazioni sia interne, di natura negoziale e complessa, gestite anche tra strutture diverse da quelle di appartenenza, sia esterne, autonomia operativa nell'ambito di prescrizioni generali

PPO le particolari posizioni organizzative, attribuibili a dipendenti di Categoria "D", si connotano, oltre che per quanto già previsto per detta categoria, per l'ulteriore specificità consistente nello svolgimento delle funzioni di direzione, coordinamento e vigilanza di insiemi di unità operative o unità di livello non dirigenziale e che si caratterizzano per l'elevato grado di responsabilità, di autonomia gestionale ed organizzativa, per l'elevata quantità di risorse finanziarie, di personale e strumentali gestite.

PPR sono le posizioni di particolare responsabilità, attribuibili a dipendenti di Categoria "D" essi connotano, oltre che per quanto già previsto per detta categoria, per l'ulteriore specificità consistente nello svolgimento delle funzioni di direzione, coordinamento e vigilanza di insiemi di unità operative o unità di livello non dirigenziale e che si caratterizzano per l'elevato grado di responsabilità, di autonomia gestionale ed organizzativa, per l'elevata quantità di risorse finanziarie, di personale e strumentali gestite.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 in materia di pari opportunità e bilancio di genere è stato approvato con delibera di Giunta n. 22 del 23/05/2022.

Nel mese di novembre 2023 tutti i dipendenti del Consorzio hanno partecipato alla giornata formativa promossa dalla CUG (Comitato Unico di Garanzia della Regione autonoma Valle d'Aosta e avente ad oggetto "COMUNICAZIONE EFFICACE E PA: STRUMENTI PER UN CLIMA DI LAVORO POSITIVO"

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Direttore Generale	1	/	1
Dirigente	/	1	1
Funzionari D	4 (5 con interinale)	4	8 (9)
Collaboratori C2	/	1	1
Collaboratori C1	/	1	1
totale	5 (6)	7	12 (13)

Come risulta dalla tabella le posizioni di vertice del Consorzio garantiscono la parità di genere. Risulta minimamente preponderante la presenza femminile e per tale motivo non si rende necessario mettere in atto azioni volte a favorire il riequilibrio della presenza femminile

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Azione	Destinatari	Parti coinvolte	Programmazione annuale
Attuare la formazione sulla tutela antidiscriminatoria e sul benessere organizzativo	Tutti i lavoratori e le lavoratrici	Tutte le unità organizzative – Tutti i lavoratori – Tutte le lavoratrici	2024
Effettuare formazione in materia di pari opportunità	Tutti i lavoratori e le lavoratrici	Ufficio personale	2025
Effettuare l'indagine sul clima organizzativo	Tutti i lavoratori e le lavoratrici	Ufficio personale	2025

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma europeo Next Generation (conosciuto anche come Recovery Fund - Fondo per la ripresa) e si articola in 6 Missioni, ovvero aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del Next Generation EU:

- Missione 1: digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura;
- Missione 2: rivoluzione verde e transizione ecologica;
- Missione 3: infrastrutture per una mobilità sostenibile;
- Missione 4: istruzione e ricerca;
- Missione 5: inclusione e coesione;
- Missione 6: salute

Le Missioni si articolano in Componenti, aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1 ANNO	TARGET 2 ANNO	TARGET 3 ANNO
Servizi a pagamento che consentono uso PagoPA (in ambito di concorsi e sovracanoni)	100%	100%	100%	100%
N. medio mensile di accessi sito internet	445	450	450	450
Avvisi pubblici digitalizzati	100%	100%	100%	100%
% PC sul totale dei dipendenti	133%	133%	120%	120%
Dipendenti con firma digitale	92%	92%	93%	93%

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1 ANNO	TARGET 2 ANNO	TARGET 3 ANNO
Incidenza spese rigide (personale) su entrate correnti (%)	3,37	4,51	4,55	4,50
Incidenza spese rigide (debito) su entrate correnti (%)	0	15,24	15,22	14,81
Limiti di indebitamento (%)	0	7,10	7,10	6,19
Tempestività dei pagamenti (giorni)	-17,85	-18	-18	-18

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

E' in corso di definizione il Regolamento per l'organizzazione del lavoro agile in cui convergono gli obiettivi e gli indicatori di programmazione dello stesso, facendo riferimento alle modalità attuative, lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1 ANNO	TARGET 2 ANNO	TARGET 3 ANNO
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Revisore dei Conti esprime parere complessivamente su tutti i documenti di programmazione, compreso il Piano dei Fabbisogni del Personale integrato al presente Piano.

3.3.1 Disciplina nazionale

L'art. 39 (Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time) della Legge 27-12-1997, n. 449 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni: "al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999".

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 Assunzioni³ del D.Lgs. 18-8-2000 n. 267, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Il D.Lgs. 30-3-2001 n. 165: Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, come modificato dal D.Lgs. 25-5-2017 n. 75; dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale 3:

a) art. 6 – comma 4 – il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 (Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance) e 3 (indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.).

c) art. 35 – comma 4 – Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato.

Peraltro, qui di seguito si riportano anche alcuni passaggi indicati dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017:

- Il comma 2 prevede che "... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente";

- Il comma 3 precisa che “In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’articolo 6-ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”.

Il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all’interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP) sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale. Infatti in merito alla programmazione del fabbisogno di personale, l’allegato n. 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011 (punto 8.2), stabilisce che il Piano triennale del fabbisogno di personale rientra nel contenuto minimo della Sezione Operativa (SeO) di tale strumento. Questo, anche alla luce delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, approvate con

Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8/5/2018 (vedi circolare Personale 18 maggio 2018), nonché delle nuove indicazioni in merito al DUP semplificato per i Comuni di minori dimensioni demografiche, introdotte dal Decreto del Ministero dell’Economia e delle Finanze del 18/05/2018.

Per la definizione del piano le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” emanate dal Ministero portano a dire che “gli enti locali dovranno partire dall’ultima dotazione organica formalmente approvata prima delle linee guida, traducendola in oneri finanziari complessivi e verificando, in ogni caso, come la spesa complessiva, comprensiva anche del personale flessibile, dei fondi decentrati e degli altri oneri posti a bilancio che ne qualificano la spesa di personale, non sia maggiore del limite massimo assentibile” indicato dall’art. 1, comma 557, della legge finanziaria 2007 L. 11-12-2016 n. 232, dove il limite è rappresentato dalla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e non potrà mai essere superiore a detto limite.

Il piano dei fabbisogni di personale:

- va pubblicato, come da indicazioni ministeriali, sul sito internet istituzionale in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013, unitamente al Conto annuale del personale.

- va inviato alla Ragioneria Generale dello Stato attraverso il nuovo modulo denominato “PIANO DEI FABBISOGNI”, presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018 (vedi circolari Personale 1° giugno 2018 e 8 giugno 2018).

Si richiama infine il DECRETO 8 maggio 2018: “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.”

L’art. 1 chiarisce che il decreto, ai sensi dell’art. 6 -ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001,

n. 165, è volto ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

3.3.2 Disciplina regionale

In questo contesto ricade la legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 “Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale” che va a regolamentare l'organizzazione del personale del comparto unico della Valle d'Aosta. In particolare l'art. 41 prevede che: “L'assunzione a tempo indeterminato del personale degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, avviene sulla base di programmi annuali, che costituiscono articolazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno, mediante procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscono l'accesso dall'esterno.”.

In particolare, la legge regionale n. 22/2010:

- all'art. 40, comma 2, stabilisce che ogni ente adotta un piano di programmazione triennale aggiornato annualmente nel quale è definito il fabbisogno di personale e dei relativi posti della dotazione organica da ricoprire a tempo indeterminato, attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento;
- all'art. 41, comma 1, stabilisce che l'assunzione a tempo indeterminato del personale degli enti locali avviene sulla base di programmi annuali, che costituiscono articolazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno, mediante procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscono l'accesso dall'esterno;
- all'art. 41, comma 3, stabilisce che, prima di procedere all'espletamento di procedure selettive pubbliche per la copertura di posti vacanti della dotazione organica, sia verificata l'assenza di personale in disponibilità iscritto negli elenchi di cui all'articolo 44, comma 2, della medesima legge, utilmente ricollocabile;
- all'art. 43, comma 1, stabilisce che i provvedimenti di organizzazione, nel rispetto del contratto collettivo regionale di lavoro e con l'obiettivo di perseguire l'ottimale distribuzione delle risorse umane, la loro riconversione e l'arricchimento professionale, disciplinano i criteri e le modalità per l'attuazione della mobilità interna e tra gli enti di cui all'articolo 1, comma 1 della legge, senza oneri aggiuntivi per i rispettivi bilanci, garantendo pubblicità e trasparenza nelle relative procedure, definite da apposito accordo collettivo, anche al fine di assicurare il riequilibrio tra carenze ed eccedenze di organico e la ricollocazione di personale con riduzione di capacità lavorativa certificata dai competenti organi sanitari;
- all'art. 45, comma 1, stabilisce che la mobilità può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando, limitatamente a posti vacanti della dotazione organica degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, da e verso altri enti pubblici, su richiesta motivata dell'ente e previo assenso del dipendente interessato;
- all'art. 45, comma 6ter, stabilisce che per le esigenze derivanti dall'esercizio in forma associata delle

funzioni e dei servizi comunali e con le modalità di cui al comma 6 del medesimo articolo, può inoltre essere disposto, d'intesa tra gli enti interessati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica regionale, il distacco, anche a tempo parziale di tipo verticale, di personale da e verso gli enti locali, per un periodo di tempo non inferiore alla durata delle relative convenzioni.

- all'art. 73 quinquies stabilisce che ogni ente individua, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno delle risorse umane, i posti di lavoro telelavorabili e il numero massimo di progetti individuali attivabili;
- all'art. 73 septies, stabilisce che gli enti promuovono le attività di lavoro agile come definito all'art. 73 octies³ e ne diffondono la conoscenza tra i loro dipendenti.

Il settore è inoltre disciplinato dal Regolamento regionale 12 febbraio 2013, n. 1: Nuove disposizioni sull'accesso, sulle modalità e sui criteri per l'assunzione del personale dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione del regolamento regionale 11 dicembre 1996, n. 6.

Il Regolamento stabilisce:

- all' art. 2 (Individuazione del fabbisogno), che in applicazione dell'articolo 40, comma 2, della l.r. 22/2010, gli enti di cui all'articolo 1 adottano un piano di programmazione triennale del fabbisogno di personale e che entro il 1° marzo di ogni anno adottano gli atti necessari al fine di predisporre l'aggiornamento annuale del piano stesso.
- all' art. 2 (Individuazione del fabbisogno) che entro il 15 marzo di ogni anno, gli enti locali provvedono a trasmettere alla struttura regionale competente in materia di programmazione del fabbisogno di risorse umane gli atti necessari per l'avvio delle procedure selettive uniche.

Per definire il fabbisogno di personale è inoltre utile richiamare il Testo Unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta, sottoscritto in data 13 dicembre 2010, nonché gli articoli 45 e 46, comma 1, della L.R. 54/98, ai sensi dei quali gli enti locali provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche e disciplinano l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, flessibilità, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità.

Con legge regionale 29 marzo 2021, n. 4: “Disposizioni urgenti per garantire la tempestiva copertura dei posti di segretario degli enti locali a seguito della rideterminazione degli ambiti territoriali sovracomunali effettuata ai sensi dell'articolo 3 della legge regionale 21 dicembre 2020, n. 15. Riorganizzazione amministrativa del Consorzio dei Comuni della Valle d'Aosta ricadenti nel Bacino imbrifero montano della Dora Baltea (BIM). Modificazioni di leggi regionali”, sono state infine apportate ulteriori modificazioni all'assetto del BIM in particolare:

- LA LEGGE ha previsto che il reclutamento di personale da parte del medesimo Consorzio è escluso, per l'anno 2021, dai limiti assunzionali. (Art. 4, c. 1).

Con Legge regionale 22 dicembre 2021, n. 35: “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d’Aosta/Vallée d’Aoste (Legge di stabilità regionale per il triennio 2022/2024). Modificazioni di leggi regionali.”, in considerazione della necessità di prevedere tempistiche adeguate alla riorganizzazione del Consorzio, l’articolo 11 (disposizione in materia di assunzione degli enti locali) ha disposto, al comma 3:

- “3. Al fine di permettere una riorganizzazione amministrativa del Consorzio dei Comuni della Valle d’Aosta ricadenti nel Bacino imbrifero montano della Dora Baltea (BIM) il reclutamento di personale da parte del medesimo Consorzio è escluso, per l’anno 2022, dai limiti assunzionali di cui al presente articolo.”

Con Legge regionale 21 dicembre 2022, n. 32: “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d’Aosta/Vallée d’Aoste (Legge di stabilità regionale per il triennio 2023/2025). Modificazioni di leggi regionali.” la Regione ha reiterato la deroga assunzionale per il BIM in considerazione delle attività di riorganizzazione in corso:

- Art. 12 (Disposizioni in materia di assunzioni negli enti locali)

-

- 8. Al fine di permettere la riorganizzazione amministrativa del Consorzio dei Comuni della Valle d’Aosta ricadenti nel BIM conseguentemente alla riforma operata con la legge regionale 30 maggio 2022, n. 7 (Nuova disciplina dell’organizzazione del servizio idrico integrato. Modificazioni alla legge regionale 7 dicembre 1998, n. 54, alla legge regionale 30 marzo 2015, n. 4, e alla legge regionale 22 dicembre 2021, n. 35), il reclutamento di personale da parte del medesimo Consorzio è escluso, per l’anno 2023, dai limiti assunzionali. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 6 trovano applicazione al BIM a decorrere dall’anno 2024.

Il Disegno di legge regionale n. 127: “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d’Aosta/Vallée d’Aoste (Legge di stabilità regionale per il triennio 2024/2026). Modificazioni di leggi regionali.” Tenuto conto che il BIM a questo punto dovrebbe aver definito il proprio assetto non prevede più ulteriori deroghe assunzionali per il Consorzio.

Con l’approvazione della legge regionale del 19 dicembre 2023 n. 25, “ “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d’Aosta/Vallée d’Aoste (Legge di stabilità regionale per il triennio 2024/2026). Modificazioni di leggi regionali. Si fa particolare riferimento all’articolo 8 che modificando i commi 1 e 5 dell’articolo 11 della l.r. 32/2022 chiarisce che anche il Consorzio dei Comuni (BIM) può avviare autonome procedure selettive qualora non ritenga di potersi avvalere delle procedure selettive uniche programmate dall’Amministrazione regionale per il reclutamento di profili professionali compatibili con le proprie esigenze.

L’articolo 9 stabilisce che per gli anni 2024 e 2025 gli enti locali sono autorizzati a effettuare assunzioni a tempo indeterminato:

- nel limite della spesa teorica calcolata su base annua con riferimento alle unità di personale, anche di qualifica dirigenziale, cessate dal servizio nell'anno precedente e non sostituite e alle cessazioni programmate per l'anno di riferimento, fermo restando che le nuove assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni, a qualsiasi titolo, che determinano la relativa sostituzione.
- nel caso di cessazioni di unità di personale a tempo parziale, la spesa teorica su base annua per la determinazione delle facoltà assunzionali è calcolata sul costo teorico corrispondente alle medesime unità di personale a tempo pieno.
- sono fatte salve le assunzioni di personale programmate nell'anno precedente e individuate nel corrispondente piano di programmazione di cui all'articolo 2 del regolamento regionale 12 febbraio 2013, n. 1;
- per gli anni 2024 e 2025, les Unités e il BIM sono autorizzati a utilizzare forme di lavoro flessibile nei limiti degli stanziamenti di bilancio relativi alla spesa per il personale e per le sole finalità consentite dalla normativa vigente.

3.3.3 Programmazione 2024-2026

La programmazione contenuta nel DUP ha avuto attuazione anche a seguito delle modifiche apportate dalla lr 4/2021, dalla lr 35/2021, l.r. 32/2022 nel percorso di riorganizzazione del BIM in qualità di ente di governo d'ambito (EGA), competenza ad esso attribuita da diverse disposizioni normative (lr 54/1998; lr 27/1999; lr 17/2015; lr 24/2016), ed infine confermata nel nuovo testo normativo approvato dal Consiglio regionale che costituisce una riforma profonda del sistema regionale sul servizio idrico ovvero la Legge regionale 30 maggio 2022, n. 7 : “Nuova disciplina dell'organizzazione del servizio idrico integrato. Modificazioni alla legge regionale 7 dicembre 1998, n. 54, alla legge regionale 30 marzo 2015, n. 4, e alla legge regionale 22 dicembre 2021, n. 35.”.

Il BIM in qualità di EGA ha provveduto a realizzare un percorso politico – amministrativo rilevante approvando il Piano d'ambito, costituendo i nuovi organi dell'EGA (Presidente, Giunta e Assemblea), approvando lo Statuto ed i Regolamenti di funzionamento degli organi stessi.

L'EGA ho provveduto a focalizzare, nelle relazioni al Ministero per la transizione ecologica, la situazione sulla gestione nella nostra Regione giungendo a dichiarare salvaguardate le gestioni comunali in essere fino all'affidamento al nuovo gestore.

La forma di gestione scelta dall'Assemblea nel modello di società in house e le relative motivazioni che sono state trasmesse al Ministero, ad ARERA e alla Corte dei Conti, si è concretizzata nella costituzione della società in house Société des eaux valdôtaines s.r.l. (SEV).

Con l'approvazione della lr 7/2022 all'EGA sono affidati i seguenti compiti:

a) attuare le direttive, gli indirizzi e la pianificazione regionale per la tutela e la gestione delle acque per

gli ambiti di competenza;

b) riordinare i servizi e definire gli obiettivi di qualità del servizio idrico integrato;

c) predisporre, approvare e aggiornare il Piano d'Ambito di cui all'articolo 149 del d.lgs. 152/2006;

d) trasmettere il Piano d'Ambito e i relativi aggiornamenti, ai sensi dell'articolo 149, comma 6, del d.lgs. 152/2006;

e) individuare, nel rispetto del Piano d'Ambito e del principio di unicità della gestione, la forma di gestione, provvedendo, conseguentemente, all'affidamento del servizio, ai sensi dell'articolo 149bis del d.lgs. 152/2006;

f) predisporre la convenzione di gestione per la regolazione dei rapporti tra l'EGA e il soggetto gestore, ai sensi dell'articolo 151 del d.lgs. 152/2006;

g) predisporre il piano economico-finanziario;

h) approvare la tariffa;

i) tenere i rapporti con l'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA);

j) gestire le risorse finanziarie per l'attuazione dei programmi di intervento nel settore dei servizi idrici;

k) definire i criteri per l'utilizzo e la gestione dei fondi derivanti dalle componenti aggiuntive della tariffa di competenza regionale;

l) realizzare il Sistema informativo del servizio idrico integrato (SISII), coordinato con il sistema delle conoscenze territoriali (SCT), al quale partecipano e collaborano, condividendone i dati, tutti i soggetti a diverso titolo coinvolti nel servizio idrico integrato;

m) svolgere ogni altra funzione a esso attribuita dalla Regione.

La prima decisione della Giunta del BIM per poter assicurare questa riorganizzazione era stata assunta con la deliberazione consorziale n. 36, del 27 maggio 2021: “VARIAZIONE PIANTA ORGANICA PERSONALE DIPENDENTE DEL CONSORZIO “, con la quale la Giunta aveva deciso una prima variazione alla pianta organica del Consorzio prevedendo l’istituzione di una figura dirigenziale di primo livello come previsto all’art. 16 della LR 22/2010.

Tale variazione della pianta organica è apparsa prioritaria, a seguito della propria deliberazione n. 24, in data 31 marzo 2021 con la quale veniva approvato il documento “Servizio Idrico Integrato 2021” presentato dal Presidente del Consorzio relativa alle funzioni da assicurare come BIM e alle valutazioni sulla pianta organica del Consorzio.

Con deliberazione della giunta consorziale n. 64 del 22 novembre 2021: “Servizi amministrativi. Aggiornamento del piano di fabbisogno del personale.” la Giunta aveva provveduto ad una prima riorganizzazione della struttura amministrativa necessaria a costituire il primo nucleo operativo dell’EGA.

Con deliberazione dell’assemblea n. 19 del 4 ottobre 2022: “SETTORE AMMINISTRATIVO. APPROVAZIONE DELLA VARIAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DEL CONSORZIO BIM.” era stata predisposta la nuova pianta organica.

A seguito di tale variazione l’EGA ha avviato le procedure di mobilità e assunzione mediante le convenzioni per l’assunzione di personale.

Con deliberazione dell’assemblea n. 27 del 20/12/2022: “SERVIZIO AMMINISTRATIVO. APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2023/2025.” era poi stata approvato l’All. 1 – SeO PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023/2025 D.Lgs. 165/2001 - l. r. 23 luglio 2010, n. 22, poi confluito e coordinato con il PIAO approvato con deliberazione dell’assemblea n. 10 del 18/07/2023: “SETTORE AMMINISTRATIVO. APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 IN FORMA SEMPLIFICATA, AI SENSI DELL’ART. 6 D.L. 9 GIUGNO 2021, N. 80, CONVERTITO DALLA L. 6 AGOSTO 2021, N. 113, DEL D.P.R. 24 GIUGNO 2022, N. 81 E DEL D.M. 30 GIUGNO 2022, N. 132.”

Con deliberazione n. 12 del 22/08/2023: “SETTORE AMMINISTRATIVO. MODIFICHE AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) NELLA SEZIONE OPERATIVA (SEO) “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023/2025” E AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025 (PIAO) RELATIVAMENTE ALLA SOTTOSEZIONE 3 “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO”, come illustrato, il BIM ha provveduto ad adeguare il piano dei fabbisogni all’evoluzione del settore idrico per assorbire il personale in esubero degli enti locali.

Procedure concorsuali

Alla luce delle disposizioni vigenti il BIM ha provveduto a perfezionare il convenzionamento per l’utilizzo delle graduatorie ai sensi della l.r. 35/2021, con le Unités ed il comune di Aosta.

Attualmente il BIM è convenzionato inoltre con la Regione.

Al momento attuale le graduatorie di concorsi per l’assunzione del personale delle categorie realizzati nel corso del 2023 risultano esaurite.

All’esito delle due seguenti procedure il BIM ha potuto ricoprire tre posti vacanti della propria pianta organica (1 funzionario contabile-amministrativo e due funzionari amministrativi):

- In convezione con la Regione due posti di profilo funzionario amministrativo livello D: “PROCEDURA

SELETTIVA UNICA, PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI 36 FUNZIONARI (CATEGORIA/POSIZIONE D), NEL PROFILO DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO, DI CUI 34 POSTI DA ASSEGNARE ALL'ORGANICO DELLA GIUNTA REGIONALE, DEL CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO E DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE E EDUCATIVE DIPENDENTI DALLA REGIONE, CON RISERVA DI 10 POSTI AL PERSONALE INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE, E 2 POSTI DA ASSEGNARE ALL'ORGANICO DEL CONSORZIO DEI COMUNI DELLA VALLE D'AOSTA RICADENTI NEL BACINO IMBRIFERO MONTANO DELLA DORA BALTEA (BIM)";

- concorso per funzionario contabile amministrativo, determinazione n. 82 del 19/05/2023: "SETTORE AMMINISTRATIVO. PROCEDURA SELETTIVA UNICA, PER ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI N. 1 FUNZIONARIO (CATEGORIA-POSIZIONE D), NEL PROFILO DI FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - CONTABILE DA ASSEGNARE ALL'ORGANICO DEL CONSORZIO DEI COMUNI DELLA VALLE D'AOSTA - BIM. APPROVAZIONE BANDO."

Per il prossimo anno il BIM dovrà provvedere alla copertura dei posti tuttora vacanti.

3.3.4 Analisi dei fabbisogni

Introduzione

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica:

- o analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);

- o analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee (più adatta ad amministrazioni che non operano su un territorio);

- o analisi predittive sulle cessazioni di personale.

- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare:

- o quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);

o quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata.

In sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane.

Queste indicazioni contenute nelle linee guida possono essere il punto di partenza per alcune analisi.

Analisi BIM – E.G.A. servizio idrico

Quale Consorzio ed EGA (ente di governo d'ambito) del servizio idrico integrato per la definizione dei fabbisogni quantitativi si possono utilizzare due dei criteri indicati dalle linee guida:

- a) analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee per la definizione dei fabbisogni del settore;
- b) analisi predittive sulle cessazioni di personale;
- c) analisi sulle dotazioni organiche storiche.

Per la definizione dei fabbisogni qualitativi si può invece fare riferimento:

- a) ai processi, funzioni o attività da esercitare in forma associata;
- b) alle professioni che servono per garantire l'espletamento dei processi, ricorrendo alla classificazione delle categorie del comparto unico regionale (Allegato B dell'Accordo del Testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta) o particolari professionalità.

Fabbisogni quantitativi

Analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee per la definizione dei fabbisogni del settore

Al momento non vi sono altri standard di riferimento specifiche per le funzioni svolte dal BIM o per le attività di EGA.

Una comparazione con altri enti che svolgono le medesime funzioni è complessa in considerazione delle competenze trasversali assegnate al BIM anche come EGA del SII e delle scelte organizzative dell'ente nonché del soggetto gestore.

La politica relativa alla definizione del fabbisogno del BIM/EGA ha visto un primo periodo 2021-2023

necessario alla analisi delle funzioni assegnate in coerenza con le attività poi affidate alla SEV. La pianta organica si è quindi sviluppata inizialmente per assicurare le funzioni amministrative necessarie alla implementazione e costruzione dell'ente per poi dedicarsi alla individuazione di una struttura interna specializzata per la elaborazione del modello tariffario e dei relativi e connessi modelli di regolazione tecnica e contrattuale nonché per la gestione delle componenti aggiuntive (cosiddette UI).

Tale funzione dovrà comunque essere realizzata e assicurata all'interna dell'ATO anche alla luce delle competenze riconosciute alla Regione autonoma dallo Statuto speciale. La decisione di riservare tali funzioni di direzione e programmazione all'EGA piuttosto che delegarla al gestore rispecchia la volontà politica di assicurare un controllo diretto sulla fase di definizione delle politiche tariffarie.

A tal fine è necessario però prevedere ora il rafforzamento dell'area organizzativa dedicata ai sistemi di gestione informatici e per realizzare la transizione digitale.

Altro fabbisogno individuato e correlato a quanto emerso nello sviluppo dell'ente e dagli adempimenti recentemente individuati dalle nuove disposizioni.

Il decreto legislativo 23 febbraio 2023, n. 18, concernente l'attuazione della direttiva (Ue) 2020/2184 relativa alla qualità delle acque destinate al consumo umano, assegna all'EGATO il compito di informare i consumatori in ordine ai provvedimenti adottati e ai comportamenti da adottare in caso di inosservanza dei valori di parametro che configuri un pericolo per la salute umana.

La Giunta regionale con deliberazione del 23 giugno 2023 n. 719: "Determinazione in merito all'applicazione del d.lgs 18/2023, concernente la qualità delle acque destinate al consumo umano." ha da parte sua individuato una Unità di governo tecnico per l'attuazione del decreto ed un tavolo di coordinamento presso l'Assessorato regionale sanità, salute e politiche sociali.

Il Tavolo di coordinamento ha tra l'altro il compito di predisporre un apposito Piano di lavoro che garantisca che tutti i soggetti interessati svolgano, nei tempi e nelle modalità previsti, i compiti a loro attribuiti dal decreto legislativo 23 febbraio 2023, n. 18, concernente l'attuazione della direttiva (Ue) 2020/2184 relativa alla qualità delle acque destinate al consumo umano.

Il Piano di lavoro approvato prevede che l'EGA provveda a progettare un sistema di comunicazione:

Operatività	2023	2024		2025		2026	2027	2028	2029
	II° semestre	I° semestre	II° semestre	I° semestre	II° semestre				
organismo al quale è trasferito l'esercizio delle competenze dei Comuni stessi in materia di gestione del Servizio Idrico Integrato									
realizzazione del sistema informativo e informatico a supporto del d.lgs. 18/2023		perfezionamento dell'accordo con tutti i soggetti coinvolti	progettazione sistema	avvio realizzazione	messa in esercizio				
informare i consumatori in ordine ai provvedimenti adottati in caso di non conformità		progettazione sistema di comunicazione	messa in esercizio sistema	informare i consumatori in ordine ai provvedimenti adottati in caso di non conformità	informare i consumatori in ordine ai provvedimenti adottati in caso di non conformità	informare i consumatori in ordine ai provvedimenti adottati in caso di non conformità	informare i consumatori in ordine ai provvedimenti adottati in caso di non conformità	informare i consumatori in ordine ai provvedimenti adottati in caso di non conformità	informare i consumatori in ordine ai provvedimenti adottati in caso di non conformità

Nel corso del 2023 l'EGA ha partecipato ad alcune iniziative di sensibilizzazione sul tema della risorsa idrica attraverso il direttore generale ed il Presidente:

- Presentazione del libro “Oro Blu” di Edoardo Borgomeo organizzato dalla biblioteca regionale;
- Partecipazione con un premio all'evento Climathon 2023 presso il Comune di Courmayeur;
- Edizione di photeau e videau 2024;
- Collaborazione con alcuni artisti per la realizzazione di una mostra itinerante in occasione della giornata mondiale dell'acqua 2024;
- Collaborazione con la Regione per la campagna di sensibilizzazione sul risparmio idrico.

Il tema della comunicazione e della divulgazione riveste un ruolo cruciale per la efficace definizione e applicazione di corrette strategie di tutela e gestione delle risorse idriche. A fianco di interventi pubblici di comunicazione e sensibilizzazione, l'EGA intende sviluppare anche strumenti informativi come pubblicazioni e materiali audiovisivi.

Tuttavia, la costruzione di una strategia di comunicazione efficace e coerente, che renda note le attività ed i servizi inerenti il SII, nasce dalla consapevolezza che la mission di un ente che offre un servizio pubblico non può prescindere dalla trasparenza verso gli utenti. Mantenere aggiornati i canali di informazione costituisce quindi anche un dovere verso gli utenti ed i Comuni consorziati. Per questo, una delle decisioni importanti da intraprendere nel percorso di costruzione del nuovo assetto del SII è quella di mettere in campo azioni che possano accompagnare e supportare l'EGA e la SEV nel progettare la sua attività di comunicazione e informazione. A tal fine pur ricorrendo a possibili esternalizzazioni è necessario prevedere anche una struttura interna che si occupi di questa attività in modo professionale. Da qui nasce l'esigenza di una modifica al Piano dei fabbisogni che preveda la presenza di una figura professionalmente dedicata alla comunicazione e che contestualmente sia aperta allo sviluppo di progetti di cooperazione anche in ambito di programmi di finanziamento nazionali ed europei.

Analisi predittive sulle cessazioni di personale

L'esame delle previsioni sulle cessazioni allo stato delle attuali disposizioni che peraltro sono in continua evoluzione risulta la seguente. Per il triennio 24-26 al momento sono previsti 2 pensionamenti, salvo modifiche al quadro normativo. Per l'anno 2025 si prevede il pensionamento di un funzionario livello D amministrativo-contabile e del direttore generale.

Analisi sulle dotazioni organiche storiche

Questa analisi che potrebbe risultare la più semplice in realtà merita una riflessione attenta tenuto conto proprio anche delle nuove linee guida.

L'evoluzione tecnologica determinata dall'utilizzo di nuove tecnologie e software, la crescita di adempimenti quali la trasparenza, l'anticorruzione, la programmazione, l'esercizio associato di servizi, determinano fenomeni di trasformazione della struttura organizzativa che sarebbe profondamente sbagliato sottovalutare.

Questa trasformazione può essere individuata sia dalla necessità di professionalità specialistiche (RUP, responsabili trasparenza e anticorruzione, direttore esecuzione contratti ecc.) che da figure nuove (responsabile per la transizione digitale, tecnico informatico, project manager, esperto di progetti europei...), che da bisogno di flessibilità legata all'evoluzione normativa e alla mobilità anche fisica del lavoratore.

Il BIM peraltro è passato in questi ultimi anni attraverso importanti riorganizzazioni dell'organo politico e della struttura organizzativa che hanno mutato anche le prospettive nel corso degli anni. Oggi per necessità di provvedere ai numerosi impegni in qualità di Ente di governo d'ambito a fronte dei ritardi accumulati non è possibile riferirsi pertanto alla evoluzione storica della dotazione ma ragionare in termini di ri-organizzazione completa alla luce delle competenze richieste e delle funzioni da svolgere.

Fabbisogni qualitativi

Processi, funzioni o attività da esercitare

Per quanto riguarda la descrizione delle funzioni assegnati al BIM/EGA si rileva in via sintetica quanto segue:

- Il Consorzio dei Comuni della Valle d'Aosta – Bacino Imbrifero Montano è un "Consorzio obbligatorio" fra i Comuni della Valle d'Aosta, costituito ai sensi della legge 27 Dicembre 1953 n. 959 con lo scopo preciso di riscuotere ed impiegare i sovracanonici dovuti dai concessionari di grandi derivazioni d'acqua per la produzione di forza motrice, i cui impianti sono situati nel bacino imbrifero montano della Dora Baltea.
- la Legge regionale 30 maggio 2022, n. 7: "Nuova disciplina dell'organizzazione del servizio idrico integrato. Modificazioni alla legge regionale 7 dicembre 1998, n. 54, alla legge regionale 30 marzo 2015,

n. 4, e alla legge regionale 22 dicembre 2021, n. 35.” come visto, prevede che il Consorzio dei Comuni della Valle d'Aosta ricadenti nel Bacino imbrifero montano della Dora Baltea (BIM) esercita le funzioni di governo del sistema idrico integrato, anche mediante l’affidamento ad un gestore unico del servizio esercitando sul medesimo un controllo analogo;

• all’EGA sono inoltre affidati compiti amministrativi rilevanti tra i quali si segnala:

o h) approvare la tariffa;

o i) tenere i rapporti con l'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA);

o j) gestire le risorse finanziarie per l'attuazione dei programmi di intervento nel settore dei servizi idrici;

o k) definire i criteri per l'utilizzo e la gestione dei fondi derivanti dalle componenti aggiuntive della tariffa di competenza regionale;

o l) realizzare il Sistema informativo del servizio idrico integrato (SISII), coordinato con il sistema delle conoscenze territoriali (SCT), al quale partecipano e collaborano, condividendone i dati, tutti i soggetti a diverso titolo coinvolti nel servizio idrico integrato.

Professioni che servono per garantire l’espletamento dei processi, ricorrendo alla classificazione delle categorie del comparto unico regionale (Allegato B al contratto di lavoro per il triennio economico e normativo 2016/2018) o particolari professionalità.

Nell’ambito dei profili professionali a cui l’Ente fa ricorso, certamente è da richiamare la declaratoria prevista dal Testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative del comparto unico delle categorie, sottoscritto in data 13.12.2010.

Posizione	Specifiche
A	Preparazione professionale non specialistica. E’ un operatore dell’area socio-assistenziale, addetto a operazioni che richiedono preparazione professionale non specifica.
B1	Preparazione professionale non specializzata. Sono richieste conoscenze qualificate di natura tecnico-pratica-manuale
B2	Attività lavorativa che richieda specifica formazione professionale, conoscenza adeguata di strumenti anche complessi e capacità di utilizzazione degli stessi, nonché attività di natura specializzata nel ramo tecnico comportante manutenzione, conduzione, riparazione di impianti, strumenti e apparecchiature. Capacità manuali, amministrative e/o tecniche riferite ai propri compiti e specializzazione da svolgere nonché generiche prestazioni infermieristiche e/o assistenziali
B2S – OPERATORE	Capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali. L’autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie

SOCIO SANITARIO	definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale
B3	Attività esecutive di natura specializzata nel ramo tecnico comportante manutenzione, conduzione, riparazione di impianti, strumenti e apparecchiature e/o coordinamento di eventuali unità sottordinate; autonomia operativa secondo istruzioni di massima
C1	Conoscenze tecniche di base utili allo svolgimento dei compiti assegnati, responsabilità di risultati; preparazione professionale specializzata nel campo amministrativo, tecnico contabile e di vigilanza, autonomia operativa secondo istruzioni di massima
C2	Adeguate conoscenze ed esperienze acquisite, attività di natura amministrativa, tecnico-contabile e di vigilanza; coordinamento, direzione ove previsto, di unità organiche interne; autonomia operativa che si manifesta nella individuazione e nella scelta delle procedure e delle tecniche più idonee alla soluzione delle concrete situazioni di lavoro e responsabilità dei risultati
D	Svolgono funzioni di direzione, di coordinamento e controllo di attività di rilevante importanza; cognizioni di tipo pluri-specialistico e di livello elevato la cui base teorica è acquistabile tramite il conseguimento di un titolo di studio di laurea breve o diploma di laurea; attività di natura tecnica, amministrativa, contabile e socio assistenziale, consistente nella istruttoria formale di atti e provvedimenti, criticità operative di elevata complessità; organizzazione di attività, direzione coordinamento di unità operative o unità di livello non dirigenziale; relazioni sia interne, di natura negoziale e complessa, gestite anche tra strutture diverse da quella di appartenenza, sia esterne, autonomia operativa nell'ambito di prescrizioni generali
PPR	<p>Le posizioni di particolare responsabilità, attribuibili a dipendenti di Categoria "D", si connotano, oltre che per quanto già previsto per detta categoria, per l'ulteriore specificità consistente nello svolgimento delle funzioni di direzione, coordinamento e vigilanza di insiemi di unità operative o unità di livello non dirigenziale e che si caratterizzano per l'elevato grado di responsabilità, di autonomia gestionale ed organizzativa, per l'elevata quantità di risorse finanziarie, di personale e strumentali gestite.</p> <p>(C. 5 ART. 5 LR 22/2010 E SM)</p> <p>Al fine di favorire la valorizzazione e la responsabilizzazione del personale, in caso di funzioni di particolare responsabilità, caratterizzate da elevata complessità professionale o organizzativa, possono essere individuate, nell'ambito delle strutture dirigenziali, permanenti, temporanee o di progetto, posizioni di particolare responsabilità alle quali preporre dipendenti appartenenti alla categoria D. Tali posizioni sono individuate, nel rispetto delle relazioni sindacali e nei limiti delle disponibilità di bilancio, dagli organi di direzione politico-amministrativa degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, all'atto dell'istituzione, modificazione o soppressione delle strutture dirigenziali, con definizione delle competenze e dei relativi poteri di firma e/o di gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate, nonché della loro rilevanza verso l'esterno. I predetti organi di direzione politico-amministrativa individuano, altresì, i requisiti professionali richiesti per l'attribuzione dell'incarico, nonché i criteri</p>

	<p>e le modalità, mediante selezione comparativa, per il conferimento dello stesso, anche in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione e misurazione delle performance. Spettano al dirigente della struttura nel cui ambito le posizioni sono</p> <p>istituite il conferimento dell'incarico, la valutazione dell'attività svolta, la vigilanza, il potere sostitutivo, previa diffida, in caso di inerzia e la revoca dell'incarico in caso di valutazione negativa. Al conferimento e alla cessazione degli incarichi di cui al presente comma non si applica l'articolo 2103 del Codice civile. Resta fermo quanto previsto per gli enti locali dall'articolo 46, comma 4, della l.r. 54/1998.</p> <p>(C. 6 ART. 5 LR 22/2010 E SM)</p> <p>Il contratto collettivo regionale di lavoro stabilisce la disciplina giuridica ed il trattamento economico spettante per la durata, da un minimo di tre ad un massimo di cinque anni, dell'incarico ai titolari delle posizioni di particolare responsabilità di cui al comma 5, da determinarsi in relazione alla complessità delle funzioni assegnate e alle responsabilità connesse.</p>
--	--

A fianco di queste declaratorie oggi è necessario tenere conto dei nuovi profili professionali che appaiono sempre più professionalizzati e pur inquadrandosi nelle categorie contrattuali presentano però specifici profili professionali che non sono sempre presenti nell'ente.

Definizione	Specifiche nuove figure professionali	Figura BIM
Responsabile per la Transizione Digitale (RTD)	Il Responsabile per la Transizione Digitale (RTD) è una figura dirigenziale, interna a tutte le PA prevista dal CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale, D.lgs. 82/2005). L'articolo 17 stabilisce che, al fine di garantire l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'amministrazione definite dal Governo, tutte le amministrazioni pubbliche affidano a un unico ufficio dirigenziale, fermo restando il numero complessivo degli uffici, "la transizione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità".	DIRIGENTE SETTORE INFORMATICO
Responsabile per la protezione dei dati personali (DPO)	(art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679): figura chiamata ad assolvere funzioni di supporto e controllo, consultive, formative e informative relativamente all'applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali. Il coordinamento con il RTD è fondamentale per lo sviluppo di sistemi informativi e servizi online conformi ai principi data protection by default e by design. Il DPO è un supervisore indipendente, il quale sarà	DIRETTORE GENERALE DPO ESTERNO

	designato obbligatoriamente, da soggetti apicali di tutte le pubbliche amministrazioni e nello specifico è previsto l'obbligo nel caso in cui "il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico, eccettuate le autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni giurisdizionali.	
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è individuato tra i dirigenti. Laddove possibile, è altamente consigliato attribuire l'incarico di RPCT in capo a dirigenti di prima fascia, o equiparati. Negli enti locali, per specifica disposizione legislativa (art. 1, co. 7, l. 190/2012) il RPCT è individuato, di norma, nel Segretario o nel dirigente apicale, salvo diversa e motivata determinazione.	DIRETTORE GENERALE
Responsabile unico di progetto (RUP)	Il RUP interviene per le fasi di programmazione, progettazione, affidamento e per l'esecuzione di ciascuna procedura. L'art. 15 dlgs 36/2023 disciplina la sua nomina e le sue funzioni. L'allegato I.2 definisce i requisiti e i compiti.	DIRETTORE GENERALE – DIRIGENTE E FUNZIONARI
BIM manager BIM (Building Information Model)	D.lgs 36/2023. È un manager prima di tutto e come tale si occupa di un certo gruppo di attività o di coordinare un certo staff di una società. È esperto di work flow e procedure BIM, sa come applicarle e ottimizzarle in funzione dell'attività progettuale da realizzare. Il BIM manager diviene la posizione chiave nell'ottica della progettazione BIM.	DA DEFINIRE
Model manager BIM (Building Information Model)	Livello inferiore rispetto al BIM manager troviamo chi si occupa del modello BIM. Di solito è una figura tecnica, che a volte può essere chiamata BIM specialist. Ha esperienza di uso di software BIM, e per questo è in grado di essere di supporto alle attività del BIM manager.	DA DEFINIRE
BIM Coordinator (BIM Specialist) BIM (Building Information Model)	Tra i diversi ruoli BIM, il BIM coordinator ha il compito di supportare i settori e le aziende coinvolti nel progetto affinché si verifichino puntualmente le voci appena descritte e si segnalino eventuali anomalie o malfunzionamenti.	DA DEFINIRE

Rilevazione eccedenze

L'art. 16 della legge n. 183, del 12 novembre 2011, che ha modificato l'istituto del collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici, con la finalità di rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, ed ha imposto alle pubbliche amministrazioni di provvedere alla ricognizione delle eventuali eccedenze o condizioni di soprannumero del personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria.

La suddetta norma, modificando l'articolo 33, del d.lgs n. 165, del 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali

sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche – Testo unico pubblico impiego”, dispone l’adempimento per le pubbliche amministrazioni di una ricognizione con cadenza annuale per verificare condizioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Ai sensi del comma 2 del sopra richiamato articolo 33, le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

L'obbligatoria rilevazione delle eccedenze di personale che ogni anno deve essere svolta dagli enti può rappresentare un'importante occasione di sviluppo organizzativo interno: tramite l'effettuazione di un'analisi finalizzata all'allineamento dell'assetto organizzativo e della dotazione di personale alle effettive esigenze dell'ente e ai processi di innovazione in atto, può essere migliorata l'equa distribuzione di professionalità nell'ambito delle diverse strutture. Contemporaneamente, viene promossa la valutazione delle competenze presenti e di quelle necessarie per l'efficace gestione delle attività, permettendo l'individuazione di eventuali percorsi di riqualificazione dei dipendenti in possesso di professionalità obsolete.

In riferimento alle disposizioni previste dall'art. 44, comma 2, della legge regionale n. 22, del 23 luglio 2010, “Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale”, il personale in disponibilità degli enti del comparto unico è iscritto in appositi elenchi, secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro. Dell'iscrizione negli elenchi è data notizia alla struttura regionale competente in materia di personale, che provvede, entro il 28 febbraio, alla pubblicazione dell'elenco del personale distaccato in disponibilità nell'ambito del comparto unico della Valle d'Aosta.

La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica.

Non si rileva personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

Obiettivi occupazionali di cui alla Legge 68/99 e categorie protette

La Legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, ha come finalità la promozione dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

La medesima legge prevede lo strumento tecnico-giuridico delle convenzioni previste dall'art. 11 della citata Legge 68/99 che si configura quale mezzo idoneo a conseguire obiettivi di effettivo raccordo fra le aspettative dei lavoratori disabili ad un impiego compatibile con le proprie condizioni di salute e le capacità lavorative e l'esigenza delle aziende di un inserimento proficuo nell'organizzazione produttiva.

La Commissione Regionale per l'Impiego della Valle d'Aosta ha approvato le linee guida per la stipula delle Convenzioni con delibera n. 82 in data 12 ottobre 2000.

In base alla disciplina delle assunzioni obbligatorie introdotta dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, che ha come finalità la promozione dell’integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato, l’Ente deve coprire una quota d’obbligo di personale disabile e appartenente alle categorie protette.

Le categorie protette interessano nello specifico:

- a) orfani, coniugi superstiti e soggetti equiparati di soggetti deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ovvero in conseguenza dell’aggravarsi dell’invalidità riportata per tali cause;
- b) coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro;
- c) profughi italiani rimpatriati a cui sia stato riconosciuto tale status;
- d) centralinisti telefonici non vedenti, massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, terapisti della riabilitazione non vedenti, insegnanti non vedenti;
- e) vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, loro coniugi e figli superstiti, fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi.

Tutte le tipologie di soggetti sopra elencate fanno parte della cd. “quota di riserva”, ossia del numero di soggetti tutelati che il datore di lavoro deve obbligatoriamente impiegare in ragione della consistenza del proprio organico.

Ogni anno entro il 31 gennaio le aziende/enti con almeno 15 dipendenti devono compilare un prospetto informativo, con riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre dell’anno precedente, mediante una procedura telematica presente sul sito del Ministero del lavoro.

Nel prospetto deve essere inserita la situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle categorie protette, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili per la quota riservata ai lavoratori disabili.

Il d.lgs. 75/2017 (“riforma Madia”), modificando l’art. 39 e introducendo l’art. 39-quater del d.lgs. 165/2001, ha definito un’ulteriore serie di previsioni normative in materia di “Monitoraggio sull’applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68”:

1. le Pubbliche Amministrazioni, soggette alle disposizioni in materia di collocamento mirato, sono tenute ad inviare il prospetto informativo di cui all’art. 9 c. 6 della Legge 68/99; tale obbligo è sancito a prescindere dai cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l’obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva;

2. le Pubbliche Amministrazioni che nel Prospetto Informativo inviato entro il 31 gennaio hanno indicato una scopertura della quota di riserva, relativa agli articoli 3 e/o 18 della legge 68/1999, devono inviare entro il 31 marzo di ogni anno (entro il 15 settembre 2018, in sede di prima applicazione), un'apposita comunicazione ai sensi dell'articolo 39-quater del d.lgs. 165/2001. A tale scopo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha messo a disposizione delle Amministrazioni interessate un modello informatizzato da compilare e inviare esclusivamente online.

Tale procedura è finalizzata a specificare tempi e modalità di copertura delle quote di riserva di cui agli articoli 3 e/o 18 della Legge 68/99.

Poiché il BIM non ha più di 50 dipendenti, non è prevista la riserva della quota d'obbligo di posti di lavoro calcolato in base ai criteri di computo definiti dal comma 1 dell'art. 4 della legge n. 68 del 1999, denominato "criteri di computo della quota di riserva".

Part-time

L'art. 86 (Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e limiti percentuali) dell'ACCORDO DEL TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI ECONOMICHE E NORMATIVE DELLE CATEGORIE DEL COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA, 13/12/2010, Prot. 616/2010, stabilisce che il rapporto di lavoro a tempo parziale si costituisce mediante:

- a) assunzione, a seguito della determinazione nell'ambito della programmazione, del fabbisogno di personale ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b) trasformazione dei rapporti di lavoro in essere da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

La quota massima di personale da destinare al lavoro part-time non può essere superiore al 25% della dotazione organica di personale a tempo pieno nell'ambito di ciascuna posizione.

La predetta percentuale del 25% si arrotonda per eccesso nelle frazioni pari o superiori allo 0,50% per arrivare comunque all'unità.

In particolare:

- ai sensi dell'articolo 86, comma 1, del testo unico sottoscritto il 13.12.2010, la determinazione delle unità di personale da destinare al tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica di personale a tempo pieno nell'ambito di ciascuna posizione.
- ai sensi dell'articolo 86, comma 4, del testo unico sopra richiamato, il part-time a tempo indeterminato non può superare il 40%, mentre il restante 60% deve essere destinato ai rapporti a tempo parziale di durata limitata.

- che ai sensi dell'articolo 86, comma 17, del testo unico sopra richiamato, in presenza di gravi e documentate situazioni di salute e familiari si deroga alle procedure di cui al comma 6 per la presentazione delle domande che non sottostanno ai limiti temporali ivi previsti, e in tali casi il contingente del 25% è elevato di un ulteriore 10%.

In considerazione della pianta organica al momento la situazione risulta la seguente.

ACCORDO DEL TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI	categorie	Cat. C1	Cat. C2	Cat D
CONTRATTUALI ECONOMICHE E NORMATIVE DELLE CATEGORIE DEL COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA	num. Dipendenti	1	3	11
		25%	25%	25%
articolo 86, comma 1	25% della dotazione organica di personale a tempo pieno nell'ambito di ciascuna posizione	0,25	0,75	2,75
	La predetta percentuale del 25% si arrotonda per eccesso nelle frazioni pari o superiori allo 0,50% per arrivare comunque all'unità.	0	1	3

		40%	60%	40%	60%	40%	60%
articolo 86, comma 4	part-time a tempo indeterminato non può superare il 40%, mentre il restante 60%	0,4	0,6	1,2	1,8	4,4	6,6
articolo 86, comma 17	il contingente del 25% è elevato di un ulteriore 10%.	0		0,1		0,3	

Piano annuale 2024 del fabbisogno

Sulla base delle valutazioni fin qui svolte si prevede per l'anno 2024 per quanto riguarda le funzioni gestite dal BIM anche in qualità di Ente di governo d'ambito dell'ATO Valle d'Aosta in materia di Servizio idrico la seguente esigenza di personale.

struttura		qualifica	categoria	dipendente	tempo	costo	note
DIREZIONE GENERALE		DIRETTORE GENERALE	dirigente di primo livello	Fulvio Bovet	pieno	144.752,00 €	
1. Settore amministrativo	Segreteria generale, personale, protocollo	funzionario amministrativo	D	Tonel Paola Maddalena	pieno	44.850,00 €	
		funzionario amministrativo	D	Gex Cristian	pieno	44.850,00 €	
		collaboratore amministrativo	C1	Garetto Sara	pieno	38.920,00 €	
Settore SERVIZI TECNICI	Servizio idrico integrato	funzionario tecnico	D	Vacquin Paolo	pieno	45.920,00 €	in convenzione con Comuni di Issogne e Emarèse
		funzionario tecnico	D	Vacante	pieno	44.500,00 €	coperto con lavoratore interinale fino a giugno 2024
		istruttore amministrativo	C2	Pellissier Renata	pieno	42.850,00 €	
		istruttore tecnico	C2	Vacante	pieno	42.850,00 €	
Settore finanziario	Servizio finanziario	funzionario contabile amministrativo	D	Massa Luciana	pieno	50.415,00 €	
		funzionario contabile amministrativo	D	Voget Chantal	pieno	44.500,00 €	
Settore comunicazione, progetti di cooperazione, sviluppo e ricerca		funzionario amministrativo	D	vacante	pieno	44.500,00 €	avviso di mobilità 2024 o concorso 2025
Settore regolazione tariffaria e sistemi informatici	Settore regolazione tariffaria e sistemi informatici		dirigente di secondo livello	Domaine Valérie	pieno	90.000,00 €	
Settore regolazione tariffaria	Servizio tariffa e piani economici finanziari	funzionario amministrativo	D	Bovi Alessia	pieno	44.500,00 €	
		funzionario amministrativo	D	Bosonin Matteo	pieno	44.500,00 €	
		istruttore amministrativo	C2	vacante	pieno	42.850,00 €	concorso Regione 2025
Settore sistemi informativi	Servizi Informativi territoriali e transizione digitale	funzionario amministrativo	D	Calchera Marco	pieno	44.500,00 €	in aspettativa per mandato politico
	Servizi Informativi territoriali e transizione digitale	funzionario	D	vacante	pieno	44.500,00 €	concorso CELVA 2025
<i>totale</i>						899.757,00 €	

3.3.5 Analisi dei limiti finanziari

Come già sottolineato nelle premesse con leggi regionali è stato previsto che il reclutamento di personale da parte del medesimo Consorzio è stato escluso, per gli anni 2021 e 2022 e 2023, dai limiti assunzionali.

A titolo informativo, con riferimento alle norme nazionali ed alla verifica della spesa del personale non ha senso una verifica del costo sulla propria media con riferimento al triennio 2021-2023 poiché come ricordato il BIM è in fase di riorganizzazione per l'avvio delle funzioni di Ente di governo d'ambito unica per la Regione Valle d'Aosta ed un raffronto con il passato non può essere eseguito.

Posti per le procedure selettive interne

La finanziaria regionale per l'anno 2022 (art. 10 c. 5, LR 35/2021) stabiliva le regole per le procedure selettive interne, tali disposizioni tuttavia non si ritrovano nelle finanziarie successive.

Al momento anche per la recente entrata in vigore delle disposizioni non si segnalano fabbisogni.

Motivazione delle scelte quantitative e qualitative

Prendendo atto di quanto illustrato nel paragrafo: MACRO-ATTIVITÀ SVOLTE DAI SETTORI, si possono svolgere delle valutazioni sulle attività in atto e di quelle che, dopo una prima ri-organizzazione del BIM, pare necessario realizzare. Da questa analisi appare opportuna una modifica all'organigramma

per rendere l'assetto organizzativo coerente con i compiti che il BIM ha sia come Consorzio obbligatorio del bacino della Dora Baltea nonché come Ente di governo d'ambito del servizio idrico alla luce della approvazione della l.r. 7/2022.

La prima proposta di strutturazione teneva conto, a livello quantitativo, del numero minimo di dipendenti necessari ad assicurare l'espletamento dei primi adempimenti necessari all'avvio della riorganizzazione del Servizio idrico integrato.

Tenuto conto dell'avanzamento della riorganizzazione del servizio idrico e delle attività di avviare si rende ora necessario completare la riorganizzazione dell'EGA per poter esercitare le competenze in materia di politiche tariffarie e per assicurare l'implementazione della struttura informatica dell'EGA in ottemperanza alle linee tracciate da AGID per la transizione digitale della PA.

In termini qualitativi appare abbastanza chiaro che, leggendo le funzioni da svolgere tra cui: elaborazione del metodo tariffario, rapporti con ARERA, gestione delle componenti aggiuntive nonché quelle inerenti il ruolo di RTD, sia necessario acquisire personale qualificato che possa ricoprire i ruoli che le disposizioni normative prevedono, a tal fine si è scelto di procedere con l'individuazione di un dirigente delle due aree con la dotazione di personale professionalmente idoneo allo svolgimento delle funzioni ivi comprese quelle di controllo del gestore.

3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

3.4.1 Descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione

L'ente definisce, in questa sottosezione del PIAO, in forma sintetica, le azioni/attività oggetto di pianificazione, indicando:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

3.4.2 Premessa

Con la riorganizzazione del servizio idrico integrato disciplinato dalla l.r. n. 7 del 30 maggio 2022 al BIM

sono stati trasferiti ulteriori compiti e funzioni che hanno determinato un importante cambiamento organizzativo dell'ente, con un sensibile ampliamento della pianta organica che ha reso ancor più determinante la necessità di una pianificazione dell'attività formativa del personale.

La formazione, rivolta ai dirigenti e ai dipendenti, è uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane ed è indispensabile per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, i processi organizzativi dell'ente e per assicurare una valorizzazione del personale attraverso l'accrescimento e l'aggiornamento professionale.

Il Piano formativo deve mirare, quindi, a rafforzare le competenze individuali, a favorire nuove conoscenze per migliorare la capacità amministrativa dell'ente e il benessere lavorativo dei dipendenti.

La formazione è entrata anche a far parte del sistema di valutazione del personale e vuole essere uno strumento per far convergere e rendere trasparente l'aggiornamento professionale obbligatorio previsto da norme di legge e quello scelto dal lavoratore per migliorare la propria condizione professionale.

Nel paragrafo Sistema di misurazione e valutazione della performance a fini della premialità (Allegato 2 al D.U.P. sez. SeS) si recita che le finalità che stanno alla base del sistema di valutazione del personale riguardano anche la formazione: “formazione: individuare gap di competenza. Si enfatizzano le conoscenze e i comportamenti del dipendente, cercando di individuare eventuali aree di criticità o semplici spazi di miglioramento. Si valuta per costruire percorsi formativi adeguati a reali esigenze “.

Con l'approvazione del “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” uno dei temi centrali è la valorizzazione del capitale umano nelle pubbliche amministrazioni, in particolar modo per lo sviluppo di competenze in materia di transizione digitale, ecologica e amministrativa.

Al fine di promuovere il raggiungimento di questi obiettivi, il Ministro per la pubblica amministrazione, in data 23 marzo 2023, ha emanato la Direttiva “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” al fine di fornire indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative.

Tra i vari strumenti proposti c'è la piattaforma Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni” (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>) del Dipartimento della funzione pubblica, utile per la pianificazione dell'attività formativa per il personale e che offre gratuitamente percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze funzionali inerenti alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, così largamente promosse dal PNRR, a cui il BIM ha deciso di aderire.

La formazione è dunque parte integrante nella programmazione della gestione del personale ed è monitorata dalla Segreteria che provvede a portare a conoscenza dei dipendenti in merito alle varie iniziative formative. Ogni dipendente ha, quindi, la possibilità di definire il proprio piano formativo “individuale” scegliendo sia tra le proposte inoltrate dalla Segreteria che su iniziativa personale (in questo ultimo caso da sottoporre all'autorizzazione del Direttore/Dirigente responsabile)

La Segreteria provvede, inoltre, a comunicare annualmente ai dipendenti i corsi di aggiornamento professionale obbligatori (sicurezza, primo soccorso, prevenzione incendi, anticorruzione...)

In rete sono salvati i corsi di formazione seguiti dal personale e che, in tal modo, risultano visionabili da tutti

3.4.3 CELVA

Il 1° dicembre 1998 si è costituito il Consorzio degli enti locali della Valle d'Aosta (CELVA), nella forma di una società cooperativa a responsabilità limitata, come organismo strumentale del Consiglio permanente degli enti locali (CPEL).

Il CELVA ha la funzione di supportare gli enti locali nelle loro attività, all'interno del Sistema delle autonomie della Valle d'Aosta.

Sul piano nazionale, il CELVA ricopre il ruolo di delegazione regionale dell'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI).

Piano Formativo del Personale

Il Piano formativo del personale 2023 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del CELVA con deliberazione n. 6 del 24 gennaio 2023.

Il CELVA nella sezione “Piano Formativo Personale” mette a disposizione un catalogo corsi che si pone l’obiettivo di promuovere la formazione e l’aggiornamento professionale del personale ed è oggetto di costante aggiornamento affinché aderisca alle reali esigenze di tutto il personale degli Enti Locali.

La fruizione della formazione

L’Ufficio formazione al fine di rispondere alle esigenze degli Enti Locali e di garantire continuità al servizio prosegue con il rendere fruibile la formazione con strumenti diversi da quelli normalmente a disposizione.

I corsi, pertanto, continueranno ad essere fruibili tramite formazione a distanza (FAD), sia attraverso webinar in presenza in aula virtuale, sia tramite registrazioni disponibili per un periodo di tempo stabilito. Laddove però possibile i momenti formativi si svolgeranno in presenza.

La proposta CELVA 2024

Il Programma formativo per l’anno 2024 è reso disponibile a tutti i dipendenti al seguente link

<https://www.celva.it/it/formazione/> ed è suddiviso in:

- Piano formativo per il personale che prevede l’erogazione di 33 incontri/webinar, 2 percorsi base

e 3 percorsi formativi;

- Piano formativo sicurezza, al fine di assolvere a quanto disciplinato in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro dal d. lgs 81/2008

Ciascun piano ha il proprio catalogo con le relative proposte formative che i dipendenti possono consultare e, previa autorizzazione da parte del Dirigente responsabile, accedere ai corsi.

3.4.4 IFEL

L'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale (IFEL) è una Fondazione istituita nel 2006 dall'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI) quando, in attuazione del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 22 novembre 2005, succede al Consorzio Anci-Cnc per la fiscalità locale raccogliendone tutta l'eredità.

Da allora IFEL porta avanti il ruolo di ente deputato ad assistere i Comuni in materia di finanza ed economia locale. Oltre a divenire la tecno-struttura di riferimento per la raccolta sistematica, l'elaborazione e la diffusione dei dati relativi ai tributi, la Fondazione opera come ente di ricerca e formazione attraverso la produzione di studi, analisi e proposte di innovazione normativa atte a soddisfare le istanze dei Comuni e dei cittadini.

Un costante lavoro di ricerca e aggiornamento, in contesti come quelli della finanza e dell'economia locale che subiscono continui cambiamenti ed evoluzioni, caratterizza l'attività scientifica su cui si incentra l'impegno istituzionale di IFEL.

Nella apposita sezione dedicata alla formazione è possibile accedere ai webinar e al materiale didattico messo a disposizione dalla fondazione.

<https://www.fondazioneifel.it/>

3.4.5 Associazione ANEA

In quanto Ente di governo d'Ambito il BIM è associato ad ANEA (Associazione Nazionale degli Enti di Governo d'Ambito per l'Idrico e i Rifiuti).

L'Associazione Nazionale degli Enti di governo d'Ambito per l'idrico e i rifiuti – ANEA – è un'associazione senza scopo di lucro, espressione dell'autonoma volontà degli enti di governo d'ambito istituiti ai sensi dell'art. 9 della L. 9 gennaio 1994 n. 36, dell'art. 23 del D.Lgs. 5 febbraio 1997, n. 22 e delle successive normative nazionali e regionali.

Nata l'11 maggio 2004 con lo scopo di indirizzare e supportare l'azione degli Enti di governo di Ambito, prima del servizio idrico integrato e poi del ciclo dei rifiuti urbani, promuovendo lo sviluppo sociale,

culturale e tecnico degli Enti associati.

In ottemperanza al proprio ruolo, ha svolto negli anni:

- funzioni di promozione, di assistenza e coordinamento delle attività delle singole realtà di ambito dislocate sul territorio ai fini della più ampia diffusione e attuazione dei principi fondamentali di riforma contenuti nella L. 36/1994 e successivi interventi legislativi;
- azioni di approfondimento sulle problematiche inerenti all'organizzazione, alla programmazione e al controllo del servizio idrico integrato, prima, e del ciclo dei rifiuti urbani oggi, nonché sulla tutela dei consumatori – utenti;
- interventi ed iniziative su aspetti di interesse generale riguardanti l'organizzazione dei servizi idrici e la gestione del ciclo dei rifiuti urbani;
- rapporti collaborativi e scambi di esperienze con le rappresentanze degli Organismi di controllo sui servizi idrici e sul ciclo dei rifiuti urbani degli altri Paesi della Comunità Europea o di altre realtà internazionali.

ANEA propone ai propri associati una formazione specifica per il settore idrico consultabile al seguente link <https://www.associazioneanea.it/>

3.4.6 Piattaforma “SYLLABUS”

Come riportato nella Direttiva emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione, Dipartimento per la funzione pubblica, citata in premessa, la piattaforma Syllabus (<https://syllabus.gov.it>), risulta essere uno strumento valido per il miglioramento delle competenze per le persone che lavorano nelle pubbliche amministrazioni.

La piattaforma offre un ampio catalogo formativo in modalità e-learning oltre che l'opportunità di seguire un percorso personalizzato, partendo da una valutazione delle proprie competenze e conoscenze con particolare riferimento alla transizione digitale, ecologica e amministrativa.

Nello specifico la piattaforma consente a ciascun dipendente abilitato dall'amministrazione di appartenenza di: - rilevare, anche attraverso un test in ingresso, il proprio livello di padronanza rispetto alle diverse aree di competenza. - accedere ad un percorso formativo personalizzato, finalizzato a migliorare i livelli di conoscenza e competenza, partendo da quelli per i quali la valutazione ha individuato specifiche carenze. - rilevare, all'esito della formazione fruita, i progressi conseguiti in termini di livelli di padronanza sulle singole competenze. I progressi di ciascun dipendente saranno attestati dalla piattaforma attraverso certificati o riconoscimenti digitali anche nella prospettiva della creazione del fascicolo della formazione del dipendente.

La Direttiva prevede, inoltre, che entro il 30 giugno 2023 le amministrazioni aderiscano a Syllabus e che, entro sei mesi dall'iscrizione, forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale,

poi al 55% entro il 2024 ed almeno il 75% entro il 2025 e che sia garantito ad ogni dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno.

3.4.7 Resoconto formazione 2023

Nel corso dell'anno 2023 il personale del BIM ha provveduto ad aderire alle offerte formative predisposte dal CELVA e da altri organismi (IFEL) in modo da garantire un aggiornamento professionale continuo. Nello specifico tutti i dipendenti hanno svolto la formazione obbligatoria in riferimento al "piano formativo anticorruzione" sulla piattaforma Maggioli.

I corsi seguiti dai vari dipendenti sono registrati sia su un foglio Excel che nel fascicolo personale del programma di gestione del personale "Presenze assenze".

In riferimento alla piattaforma "Syllabus" tutti i dipendenti del Consorzio si sono registrati: complessivamente sono stati iniziati 5 percorsi (che sono ancora in corso di fruizione), sono stati terminati 10 corsi e nessun corso risulta scaduto.

È stata emanata una circolare inerente all'obbligo formativo e le possibili azioni conseguenti dall'inosservanza dello stesso.

TABELLA CORSI ANNO 2023 (ESCLUSA PIATTAFORMA SYLLABUS)

AREA AMMINISTRATIVA	DESTINATARI
INTERVENTI FORMATIVI	
PIANO FORMATIVO ANTICORRUZIONE 2022-2023	DIPENDENTI SENZA DISTINZIONI
AREA SICUREZZA	
CORSO DI AGGIORNAMENTO ALLA SALUTE E SICUREZZA PER DIRIGENTI	DIRIGENTE
CORSO RESPONSABILI LOTTA ANTINCENDIO ATTIVITA' A LIVELLO 2	DIRIGENTE
CORSO DI AGGIORNAMENTO PER ADDETTO AL PRIMO SOCCORSO PER AZIENDE DI GRUPPO B/C	PERSONALE ADDETTO
AGGIORNAMENTO PER RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI SULLA SICUREZZA	PERSONALE ADDETTO
AREA INFORMATICA - TECNICA	
IL SISTEMA TELEMATICO PLACE-VDA	PERSONALE TECNICO
AREA COMUNICAZIONE RELAZIONALE	
COMUNICAZIONE EFFICACE E PA: STRUMENTI PER UN CLIMA DI LAVORO POSITIVO	PERSONALE SENZA DISTINZIONI

3.4.8 Formazione obbligatoria

Anticorruzione e trasparenza

Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione viene gestito in forma associata per il tramite del Consorzio degli enti locali della Valle d'Aosta (CELVA).

Il CELVA, all'interno dello specifico percorso annuale di prevenzione della corruzione, ha l'obiettivo di:

- individuare i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;

- individuare i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificare di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.
- le attività formative del CELVA sono state rivolte alla totalità dei dipendenti degli uffici.

Sicurezza

È predisposto un file Excel nel quale sono riportati i corsi che ogni dipendente ha frequentato in base alla classificazione del rischio, con le relative scadenze e i successivi adempimenti.

Programma formativo anno 2024

Nel corso dell'anno il piano formativo potrà essere aggiornato e implementato sulla base di nuove proposte offerte dai vari enti formatori e dall'interesse manifestato dai dipendenti.

Risorse finanziarie

Per l'anno 2024 è stata destinata per la formazione la somma complessiva di euro 7.000,00.

4 MONITORAGGIO

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sotto-sezione non è stata predisposta.