

Regione Autonoma Valle d'Aosta – Région Autonome Vallée d'Aoste  
Comune di - Commune de

# Aymavilles



COMUNE DI AYMAVILLES  
COMMUNE D'AYMAVILLES

## PIAO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026

## INDICE

<b>PREMESSA</b> .....	<b>5</b>
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b> .....	<b>5</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO</b> .....	<b>7</b>
1.1 Analisi del contesto esterno.....	7
1.2 Analisi del contesto interno .....	7
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	<b>7</b>
2.1 Valore pubblico .....	7
2.2 Performance .....	7
2.2.1 Introduzione generale .....	8
2.2.2 Analisi swot del contesto.....	9
2.2.3 La Vision .....	10
2.2.4 La Mission .....	11
2.2.5 Benessere organizzativo .....	12
2.2.6 Obiettivi generali e obiettivi strategici .....	13
2.2.7 Obiettivi operativi anno 2024 .....	14
2.2.8 Sistema di misurazione e valutazione della performance.....	18
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	18
2.3.1 Processo di adozione della sezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" .....	18
2.3.1.1 Ulteriori funzioni del RPCT.....	20
2.3.1.2 Processo di aggiornamento .....	20
2.3.2 Gestione del rischio .....	22
2.3.2.1 Il contesto esterno e interno e la mappatura dei processi .....	22
2.3.2.2 Valutazione del rischio.....	35
2.3.2.3 Trattamento del rischio corruttivo .....	40
2.3.2.4 Monitoraggio .....	42
2.3.2.5 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e coordinamento con gli altri strumenti di programmazione .....	42
2.3.3 Formazione in tema di anticorruzione e trasparenza.....	43
2.3.4 Codice di comportamento .....	44
2.3.5 Altre iniziative.....	44
2.3.5.1 Indicazione dei criteri di rotazione del personale .....	44
2.3.5.2 Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione .....	45
2.3.5.3 Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai pubblici dipendenti.....	45
2.3.5.4 Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali con la	

definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità.....	47
2.3.5.5 Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto .....	47
2.3.5.6 Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici .....	47
2.3.5.7 Adozione di misure per la tutela del whistleblower .....	48
2.3.5.8 Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti .....	50
2.3.5.9 Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti.....	50
2.3.5.10 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive .....	51
2.3.5.11 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.....	51
2.3.5.12 Organizzazione del sistema di monitoraggio.....	52
2.3.6 Trasparenza .....	53
2.3.6.1 Organizzazione e funzioni dell'Amministrazione.....	53
2.3.6.2 Obiettivi strategici in materia di trasparenza e coordinamento con gli altri strumenti di programmazione.....	54
2.3.6.3 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder – Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Piano.....	55
2.3.6.4 Organizzazione e risultati attesi delle Giornate della trasparenza.....	56
2.3.6.5 Responsabili pubblicazione e trasmissione dati in materia di trasparenza .....	56
2.3.6.6 Ulteriori misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi .....	57
2.3.6.7 Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del RPCT .....	58
2.3.6.8 Accesso civico (“generalizzato”) .....	58
2.3.6.9 “Dati ulteriori”.....	59
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	<b>59</b>
3.1 Struttura organizzativa .....	59
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	62
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	63
<b>4. MONITORAGGIO .....</b>	<b>64</b>

\*\*\*\*\*

## ALLEGATI:

A - Mappatura dei processi a catalogo dei rischi

B - Analisi dei rischi

**C** - Individuazione e programmazione delle misure

**C1** - Individuazione delle principali misure per aree di rischio

**D** - Misure di trasparenza

**E** - Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale – anno 2024

## **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 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 delle 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 con meno di 50 dipendenti tenute all'adozione del PIAO, 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. Per il triennio 2024/2026 occorre procedere alla modifica della sottosezione relativa a "Rischi corruttivi e trasparenza" in quanto per le annualità 2022 e 2023 era stata confermata la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021/2023, approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 31.03.2021.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti 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 e con il bilancio di previsione 2024/2026, approvati con deliberazione del Consiglio comunale n. 52 del 28 dicembre 2023.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
DENOMINAZIONE	Comune di Aymavilles
INDIRIZZO	Fraz. Chef Lieu n. 1 – 11010 Aymavilles
CODICE FISCALE/PARTITA IVA	00099010076
N. ABITANTI AL 31.12.2023	2.100
N. DIPENDENTI AL 31.12.2023	15
TELEFONO	0165 922800
SITO INTERNET	<a href="http://www.comune.aymavilles.ao.it">www.comune.aymavilles.ao.it</a>
EMAIL	<a href="mailto:info@comune.aymavilles.ao.it">info@comune.aymavilles.ao.it</a>
PEC	<a href="mailto:protocollo@pec.comune.aymavilles.ao.it">protocollo@pec.comune.aymavilles.ao.it</a>

### 1.1 Analisi del contesto esterno

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 52 del 28 dicembre 2023, nonché ai contenuti della successiva sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" relativamente ai profili più attinenti a prevenzione della corruzione e trasparenza.

### 1.2 Analisi del contesto interno

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 52 del 28 dicembre 2023, nonché ai contenuti della successiva sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" relativamente ai profili più attinenti a prevenzione della corruzione e trasparenza.

## 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

### 2.2 Performance

### 2.2.1 Introduzione generale

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Peraltro, il Comune di Aymavilles, in considerazione delle disposizioni dettate nella 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", tuttora vigente, con cui è stata disciplinata la nuova organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del Comparto unico della Valle d'Aosta e con cui sono state altresì disciplinate la trasparenza e la valutazione della performance, deve provvedere annualmente all'approvazione del Piano delle performance in cui vengono definiti gli obiettivi strategici e operativi assegnati ai Responsabili dei servizi e al personale dipendente, in coerenza con le risorse di bilancio assegnate con il Piano esecutivo di gestione dell'Ente.

La compilazione della presente sezione del PIAO consente di adempiere alle disposizioni di cui alla l.r. n. 22/2010 che, al capo IV rubricato "Trasparenza e valutazione della performance", prevede che gli enti locali adottino:

- al fine di valutare la performance organizzativa ed individuale, progressivamente un apposito sistema di misurazione e valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance e di garantire la massima trasparenza, un documento programmatico o piano della performance, costantemente aggiornato, che definisca, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'ente, nonché gli obiettivi operativi individuali assegnati ai dirigenti e i relativi indicatori; gli obiettivi, strategici e operativi, sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'ente, devono essere riferiti ad un arco temporale determinato, definiti in modo specifico e misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e della quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.

La Giunta regionale, con deliberazione n. 3771/2010, ha disciplinato il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale della Regione Autonoma Valle d'Aosta disponendo, in particolare, che ciascun Ente locale della Regione stessa predisponga un piano della performance a valenza triennale da aggiornarsi annualmente sulla base delle indicazioni del vertice politico amministrativo: la redazione del piano della performance è effettuata dal Segretario dell'ente locale, che lo sottopone successivamente all'approvazione della Giunta comunale.

Il piano delle performance è strettamente collegato agli strumenti di pianificazione strategica quali il documento unico di programmazione (DUP) e il bilancio di previsione finanziario.

In particolare, con l'introduzione del nuovo bilancio armonizzato, il **DUP** sostituisce la relazione

previsionale e programmatica, con la quale si delineavano le caratteristiche generali della popolazione, si valutavano i mezzi finanziari a disposizione e si redigeva la spesa per programmi, intesi come complesso coordinato di azioni che il Comune intendeva porre in essere.

Il DUP, di fatto, assume un peso notevole nella programmazione degli enti locali, essendo lo strumento ideato come guida strategica ed operativa, presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Con il **bilancio di previsione finanziario** si “traduce in cifre” quanto riportato nel DUP.

Il ciclo di gestione della performance si conclude, a consuntivo, con la redazione della **relazione sulla performance** che evidenzia, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali conseguiti e rapportati ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate con rilevazioni di eventuali scostamenti. Tale relazione deve essere prodotta entro il 30 giugno dell’anno successivo a quello di riferimento.

Il Comune di Aymavilles ha approvato il DUP 2024-2026 e il bilancio di previsione 2024-2026 con deliberazione del Consiglio comunale n. 52 del 28 dicembre 2023.

I suddetti documenti comprendono le risorse economiche e gli indirizzi relativi ai programmi che l’Amministrazione intende realizzare nel triennio 2024-2026, dai quali pertanto devono discendere gli obiettivi da assegnare ai responsabili dei servizi e le risorse da attribuire a ciascun servizio per lo svolgimento delle funzioni istituzionali dell’Ente, secondo le competenze individuate per ciascuna articolazione organizzativa. Le risorse economiche sono state assegnate ai responsabili di servizio dell’Ente con deliberazione della Giunta comunale n. 109 del 28 dicembre 2023, con cui è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2024/2026 e rinviata al Piano delle performance l’individuazione e assegnazione degli obiettivi strategici e operativi.

Il DUP, in particolare, è stato redatto in base a quanto previsto dal § 8.4 dell’Allegato 4/1 del citato d.lgs. n. 118/2011, e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica e tenendo conto della situazione socio-economica del proprio territorio, le principali scelte che caratterizzano il programma dell’Amministrazione, da realizzare nel corso del mandato amministrativo. Gli obiettivi individuati nel DUP per ogni missione e programma rappresentano gli indirizzi generali e costituiscono vincolo per i successivi atti di programmazione, in applicazione del principio della coerenza tra i documenti di programmazione.

### **2.2.2 Analisi swot del contesto**

L’analisi swot (acronimo di strengths, weakness, opportunity and treaths - punti di forza, debolezze, opportunità e minacce) è un metodo di analisi finalizzato ad individuare gli aspetti che possono favorire o frenare lo sviluppo, in senso sostenibile, del contesto territoriale e di quello organizzativo. Tali elementi possono essere di origine interna, e quindi derivare, nel caso di una amministrazione comunale, da temi organizzativi interni, o essere di origine esterna, e quindi derivare da caratteristiche territoriali e/o da fatti riconducibili a terzi soggetti.

	Fattori utili	Fattori dannosi
Origine interna	Il numero limitato di personale favorisce la rapida circolazione delle problematiche di servizio e il rapido coinvolgimento dei funzionari interessati alla soluzione delle problematiche stesse. Tale circostanza è altresì riscontrabile nei contatti tra potere politico e quello burocratico, resi più facili e spontanei dal numero contenuto, come detto, dei dipendenti e dal frequente confronto, quindi, con il Sindaco e gli assessori comunali.	Il personale numericamente ridotto e la conseguente parziale polifunzionalità dello stesso non possono garantire preparazioni specialistiche spiccate e, dunque, la qualità e la completezza della prestazione erogata tende, in alcuni frangenti, inevitabilmente a ridursi. Devesi comunque rimarcare che la quasi totalità dei funzionari operanti agisce in piena autonomia e con capacità superiori alla media.
Origine esterna	Le piccole dimensioni della comunità locale (poco più di 2.000 residenti) rendono familiare il rapporto dei cittadini con le istituzioni comunali e consentono la rapida identificazione delle problematiche insorte sul territorio comunale e la correlazione delle stesse con i soggetti interessati. Tale situazione rende agevole e gradevole l'incontro tra cittadino e funzionario, in un clima, per quanto possibile, amichevole e sburocratizzato. La vicinanza poi del Comune di Aymavilles alla città di Aosta e, quindi, all'Ente Regione Valle d'Aosta, agli uffici ministeriali e agli uffici pubblici in genere è sicuramente un punto di forza, in quanto consente un sensibile risparmio di risorse e di tempo, direttamente proporzionale alla frequenza, da intendersi significativa, con cui si interagisce con i detti uffici.	La tendenza all'aumento di competenze e di oneri lavorativi, dovuti soprattutto ad interventi normativi sempre più frequenti, vuoi di provenienza statale, vuoi di provenienza regionale, rende sempre più caotica l'attività di un piccolo Comune, quale è il Comune di Aymavilles, chiamato a rispondere alle ulteriori incombenze con lo stesso personale, a causa della difficoltà ad assumere unità aggiuntive per l'incremento dei costi fissi che ne deriverebbe.

### 2.2.3 La Vision

La visione dell'Ente, da intendersi come rappresentazione di quello che potrà essere realizzato, indipendentemente da ruoli, risorse e vincoli di varia natura, attiene all'auspicio che il Comune di Aymavilles possa essere considerato una organizzazione capace di produrre benessere e servizi di

qualità, anche attraverso il consolidamento del rapporto di fiducia con i cittadini.

#### **2.2.4 La Mission**

La missione dell'Ente, da intendersi come scopo dell'Ente e come giustificazione della sua esistenza, si concretizza nel perseguimento delle finalità istituzionali, puntualmente ed esaustivamente riportate nell'art. 3 del nuovo Statuto comunale, recentemente approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 39 del 28 maggio 2021, che così recita:

*“1. Il Comune promuove lo sviluppo ed il progresso civile, sociale ed economico della propria comunità, su base autonomistica, ispirandosi ai principi, valori ed obiettivi della costituzione, delle leggi statali, delle leggi regionali e delle tradizioni locali.*

*2. Il Comune persegue la collaborazione e la cooperazione con tutti i soggetti pubblici e privati, promuovendo la piena partecipazione dei cittadini e delle forze sociali, economiche e sindacali all'amministrazione della comunità.[...]*

*4. Il Comune persegue con la propria azione i seguenti fini:*

- a) il superamento degli squilibri economici, sociali e territoriali esistenti nel proprio ambito nonché il pieno sviluppo della persona umana, alla luce dell'uguaglianza e della pari dignità sociale dei cittadini;*
- b) la promozione della funzione sociale dell'iniziativa economica pubblica e privata, anche mediante lo sviluppo dell'associazionismo economico e cooperativo;*
- c) il sostegno alla realizzazione di un sistema globale ed integrato di sicurezza sociale e di tutela della persona, in sintonia con l'attività delle organizzazioni di volontariato;*
- d) la tutela e lo sviluppo delle risorse naturali, ambientali, storiche e culturali presenti sul proprio territorio per garantire alla comunità locale una migliore qualità di vita;*
- e) la tutela e lo sviluppo delle consorzierie e dei consorzi di miglioramento fondiario nonché la protezione ed il razionale impiego dei terreni consortili, dei demani collettivi e degli usi civici nell'interesse delle comunità locali, con il consenso di queste ultime, promuovendo a tal fine l'adeguamento degli statuti e dei regolamenti delle consorzierie alle esigenze delle comunità titolari;*
- f) la salvaguardia dell'ambiente e la valorizzazione del territorio come elemento fondamentale della propria attività amministrativa;*
- g) la valorizzazione ed il recupero delle tradizioni e consuetudini locali, anche in collaborazione con i comuni vicini e con la Regione;*
- h) la piena attuazione della partecipazione diretta dei cittadini alle scelte politiche ed amministrative degli enti locali, della Regione e dello Stato;*
- i) la garanzia a tutti i cittadini di un'amministrazione moderna e digitale efficiente, efficace, trasparente, imparziale, che opera nella logica della economicità, della qualità e della semplificazione digitale;*
- j) lo sviluppo delle attività turistiche, mediante il sostegno diretto e indiretto a consorzi e associazioni non a scopo di lucro, che operino nell'ambito della promozione, della*

*salvaguardia delle tradizioni locali e della cultura, dello sport e dell'artigianato;*

- k) la tutela e lo sviluppo delle risorse naturali, presenti sul proprio territorio per garantire alla comunità locale una migliore qualità di vita;*
- l) il mantenimento dei valori spirituali e religiosi della collettività locale, anche attraverso il recupero e la conservazione dei luoghi di culto, degli edifici ad esso destinati e delle tradizioni religiose della popolazione residente.*

*5. Il Comune partecipa alle associazioni nazionali, regionali ed internazionali degli enti locali, nell'ambito dell'integrazione europea ed extra-europea, per la valorizzazione del ruolo essenziale dei poteri locali ed autonomi.”;*

Tali finalità istituzionali devono essere conseguite attraverso un'attenta attività di programmazione necessariamente preceduta da un'analisi delle compatibilità economico finanziarie e delle necessità dei cittadini.

Certamente la perdurante crisi economica in atto, caratterizzata dalla sensibile riduzione delle risorse finanziarie, impone al Comune di Aymavilles una attenta e selettiva allocazione delle stesse, volta, per quanto possibile, a sostenere la produzione di beni e servizi, ma impone anche l'introduzione di modelli organizzativi che migliorino la produttività interna e lo studio di forme ottimali di utilizzo del personale dipendente, quali la gestione in forma associata di determinati servizi e/o la ripartizione delle forze lavorative del singolo dipendente tra due o più enti locali.

### **2.2.5 Benessere organizzativo**

In una fase di cambiamento della pubblica amministrazione, di contrazione delle risorse e di necessità di ridare valore al servizio che essa svolge a favore dei cittadini, diventa necessario puntare sulle persone che in essa lavorano favorendo un clima che permetta interazioni positive tra persona, lavoro e organizzazione.

Migliorare il benessere organizzativo è quindi prioritario non solo per garantire un adeguato grado di benessere psicofisico ai lavoratori, ma anche per accrescere la performance individuale e organizzativa e rendere l'Ente più efficiente ed efficace.

Se si pensa poi a tutto l'ambito della “non discriminazione”, vista la delicatezza della problematica, è necessario intervenire per creare sempre più condizioni lavorative che facilitino le pari opportunità.

In questo ambito di intervento la Regione Valle d'Aosta ha già avviato un percorso che ha portato, durante l'anno 2016, alla rilevazione del benessere organizzativo in Amministrazione regionale realizzata tramite un questionario che è stato predisposto dal CUG anche per la rilevazione negli altri Enti del comparto.

Le principali tematiche di detto questionario riguardano le caratteristiche dell'ambiente di lavoro, il grado di condivisione del sistema di valutazione, la valutazione del superiore gerarchico, l'apertura all'innovazione e alcuni dati anagrafici.

Detta rilevazione è stata effettuata anche da parte dei 15 dipendenti di questa amministrazione nel mese di ottobre 2017.

## 2.2.6 Obiettivi generali e obiettivi strategici

Il d.lgs. n. 118/2011 prevede e disciplina tra i documenti di programmazione, la predisposizione del Documento Unico di Programmazione (DUP), documento che deve essere composto da una Sezione Strategica e da una Sezione Operativa. La Sezione Strategica si integra con i contenuti delle Linee Programmatiche di mandato di cui all'art. 46, comma 3 del d.lgs. n. 267/2000 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente.

La Sezione Strategica del DUP individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'Ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato. Le politiche di mandato costituiscono la base della successiva attività di programmazione di medio/breve termine che confluisce nel Piano annuale della performance.

Le linee programmatiche di mandato sono quelle previste nel Programma elettorale della Lista "Autonomie comunale" e sono state presentate e approvate dal Consiglio comunale, a seguito delle elezioni generali comunali svoltesi nel mese di settembre 2020, con deliberazione n. 36 del 6.10.2020 con riferimento a un arco temporale quinquennale.

La concretizzazione dei progetti di un programma dipende, ovviamente, dalle risorse che il Comune ha a disposizione. Nel periodo storico attuale vi è una situazione di incertezza che vincola l'operare delle pubbliche amministrazioni. In primo luogo, malgrado le ripetute promesse di semplificazione amministrativa, i vincoli normativi che regolano i documenti contabili delle pubbliche amministrazioni sono sempre presenti e sempre più stringenti e lo snellimento delle procedure è ancora pura utopia. Le nuove disposizioni in materia di armonizzazione hanno, di fatto, aumentato gli adempimenti burocratici per la predisposizione e la gestione del documento contabile dei comuni.

I principali obiettivi per ciascuna missione sono individuati nel DUP 2024-2026, cui si rinvia.

Gli obiettivi strategici individuati dall'Ente, che costituiscono obiettivi di performance organizzativa, sono i seguenti:

### **OBIETTIVO STRATEGICO 1: Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza**

Azioni	Assegnatario	Data termine	Risultato atteso/indicatore	Esito
Nomina responsabili istruttoria	Segretario dell'ente locale e Responsabile del servizio tecnico	31.12.2024	Nomina responsabili	
Nomina RUP e DL	Responsabile del servizio tecnico	31.12.2024	Nomina a RUP e DL dei dipendenti assegnati all'ufficio tecnico – Ove possibile distinguere l'incarico di RUP da quello	

			di DL	
Aggiornamento costante sito Internet e portale Amministrazione trasparente	Gianfranco Magli	31.12.2024	Monitoraggio con cadenza semestrale	

### **OBIETTIVO STRATEGICO 2: Riduzione tempi di pagamento**

Azioni	Assegnatario	Data termine	Risultato atteso/indicatore	Esito
Rispetto dei tempi di pagamento di 30 giorni su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nell'anno 2024	Segretario dell'ente locale, Responsabile del servizio tecnico e personale del servizio finanziario	31.12.2024	Verifica positiva dell'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861 della l. 145/2018, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno 2024	

Il mancato raggiungimento di tale obiettivo comporta, per il Segretario dell'ente locale e per il Responsabile del servizio tecnico, il taglio del 30% dell'indennità di risultato spettante e come risultante al termine del processo di valutazione. Per il restante personale il mancato raggiungimento viene valutato secondo le modalità riportate nel relativo sistema di valutazione.

### **OBIETTIVO STRATEGICO 3: Promozione della formazione**

Azioni	Assegnatario	Data termine	Risultato atteso/indicatore	Esito
Promozione della formazione per tutto il personale dipendente mediante adozione di specifiche iniziative, anche aggiuntive rispetto a quelle organizzate dal CELVA, atte a garantire la partecipazione di tutto il personale ad attività formative	Segretario dell'ente locale	31.12.2024	Effettuazione di 24 ore medie annue di formazione per tutto il personale, compreso il Segretario stesso	
Partecipazione ai corsi di formazione organizzati dal CELVA per le proprie aree tematiche (compresi i corsi sulla sicurezza e l'anticorruzione) e a quelli aggiuntivi assegnati dal Segretario dell'ente	Tutto il personale	31.12.2024		

#### **2.2.7 Obiettivi operativi anno 2024**

Di seguito sono elencate le missioni attivate dal Comune di Aymavilles sul bilancio di previsione

2024-2026, per le quali sono previsti gli obiettivi assegnati agli uffici che l'ente intende realizzare nell'anno 2024. Gli obiettivi sotto riportati rappresentano una minima parte del lavoro effettuato all'interno dell'ente, ma rilevano per essere considerati dall'amministrazione di rilievo e caratterizzanti l'azione amministrativa in modo tale da elevarli a oggetto di valutazione.

## **Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione**

### **RESPONSABILE: Segretario dell'ente locale**

**Obiettivo 1** – Predisposizione del Manuale di conservazione da sottoporre alla Giunta comunale per la successiva approvazione

*Dipendenti coinvolti* – Segretario dell'ente locale in qualità di Responsabile della conservazione

*Indicatore atteso*: Predisposizione del documento e trasmissione alla Giunta

*Scadenza prevista*: 31.12.2024

**Obiettivo 2** – Garantire l'espletamento delle attività fondamentali del servizio finanziario di competenza del posto di Funzionario, attualmente vacante

*Dipendenti coinvolti* – Rollet Sabina, Berlier Cristiana e Perruchon Ilenia

*Indicatore atteso*: A seguito della cessazione dal servizio, con decorrenza 01.01.2024, della dipendente assegnata al servizio finanziario di categoria D, posizione D, garantire l'effettuazione almeno delle attività fondamentali che erano assegnate a tale unità, fino all'assunzione di una nuova unità di personale

*Scadenza prevista*: 31.07.2024

**Obiettivo 3** – Tinteggiatura Municipio

*Dipendenti coinvolti* – Juglair Enea e Thomasset Marco

*Indicatore atteso*: Effettuazione dei lavori di imbiancatura dell'intero vano scale e del vano accessorio che ospita la macchina erogatrice di bevande a piano terreno all'interno dell'edificio adibito a Municipio

*Scadenza prevista*: 31.12.2024

**Obiettivo 4** – Utilizzo piattaforme di e-procurement per gli affidamenti diretti

*Dipendenti coinvolti* – Magli Gianfranco

*Indicatore atteso*: Approfondire le modalità di funzionamento e utilizzo delle piattaforme di e-procurement Place VdA e MePA per gli affidamenti diretti di servizi e forniture e garantire un supporto ai colleghi degli uffici finanziario e biblioteca nell'utilizzo di tali piattaforme

*Scadenza prevista*: 30.06.2024

**Obiettivo 5** – Correzioni su applicativo servizi demografici

*Dipendenti coinvolti* – Chapel Michela e Curtaz Lorena

*Indicatore atteso*: Sistemazione (direttamente o mediante richiesta ai tecnici della software house) degli errori ancora presente nella banca dati dei servizi demografici, in particolare nello stato civile, a seguito del passaggio agli applicativi di Maggioli.

*Scadenza prevista*: 31.12.2024

### **Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza**

**RESPONSABILE: Segretario dell'ente locale**

**Obiettivo 1** – Collaborazione e supporto all'agente di Polizia locale

*Dipendenti coinvolti* – Marquis Luciano

*Indicatore atteso*: A seguito delle dimissioni dell'unico dipendente a tempo indeterminato assegnato al servizio di PL, va garantita la collaborazione e il supporto al personale di altri enti che svolgono, con orario ridotto, servizio di PL convenzionato nel territorio comunale e, quando verrà espletato il concorso per la copertura del posto vacante, alla nuova unità di personale che verrà assunta.

*Scadenza prevista*: 31.12.2024

### **Missione 05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali**

**RESPONSABILE: Segretario dell'ente locale**

**Obiettivo 1** – Inserimento stagista in Biblioteca

*Dipendenti coinvolti* – Mainetti Flavio

*Indicatore atteso*: Effettuare tutte le attività necessarie a garantire l'inserimento di uno stagista all'interno della Biblioteca nell'ambito dei progetti di alternanza scuola-lavoro.

*Scadenza prevista*: 30.09.2024

### **Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa.**

**RESPONSABILE: BRIX CHRISTIAN – Responsabile Ufficio Tecnico**

**Obiettivo 1** – Espropri piazzale Bettex

*Dipendenti coinvolti* – Carpinelli Massimo

*Indicatore atteso*: Effettuare gli espropri del piazzale di Bettex in funzione dei lavori da parte della Regione sulla viabilità

*Scadenza prevista*: 31.12.2024

**Obiettivo 2** – Verifica conformità alloggi destinati a finalità turistiche

*Dipendenti coinvolti* – Spatari Barbara

*Indicatore atteso:* Verifica della conformità di almeno il 70% degli alloggi registrati alla piattaforma delle locazioni turistiche.

*Scadenza prevista:* 31.12.2024

## **Missione 9 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente.**

**RESPONSABILE: BRIX CHRISTIAN – Responsabile Ufficio Tecnico**

**Obiettivo 1** – Erogazione bonus idrici

*Dipendenti coinvolti* – Pagliero Nicoletta

*Indicatore atteso:* Effettuazione di tutte le attività necessarie per l’erogazione ai beneficiari dei bonus idrici relativi alle annualità 2021, 2022 e 2023 (predisposizione elenchi, calcolo importi totali, predisposizione lettere per richieste dati e fondi al BIM, provvedimenti di liquidazione, compilazione dati su piattaforma,...)

*Scadenza prevista:* 31.12.2024

## **Missione 10 – Trasporti e diritto alla mobilità**

**RESPONSABILE: BRIX CHRISTIAN – Responsabile Ufficio Tecnico**

**Obiettivo 1** – Illuminazione pannelli informativi

*Dipendenti coinvolti* – Borsato Roberto

*Indicatore atteso:* Installazione di illuminazione sui pannelli informativi delle località Ozein e Pont d’Ael e sostituzione dell’illuminazione dei pannelli a ingresso Paese

*Scadenza prevista:* 30.06.2024

**Obiettivo 2** – Illuminazione pubblica strada Vercellod

*Dipendenti coinvolti* – Brix Christian

*Indicatore atteso:* Installazione pali con impianto fotovoltaico per l’illuminazione pubblica della strada di Vercellod

*Scadenza prevista:* 30.06.2024

**Obiettivo 3** – Affidamento incarico progettuale

*Dipendenti coinvolti* – Brix Christian

*Indicatore atteso:* Espletamento delle attività finalizzate all’affidamento dell’incarico per la redazione del progetto di fattibilità del marciapiede Urbains/Vercellod

*Scadenza prevista:* 31.12.2024

## **2.2.8 Sistema di misurazione e valutazione della performance**

La valutazione della performance organizzativa verrà effettuata a consuntivo entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, mediante redazione di uno specifico documento che verrà redatto sulla base dell'analisi degli esiti degli obiettivi e relative azioni contenuti nel presente documento.

Ai sensi dell'art. 135 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative del comparto unico della Valle d'Aosta, allo scopo di valorizzare le capacità dei dipendenti e il loro contributo alla maggiore efficienza dell'Amministrazione e alla qualità del servizio pubblico, è erogato il salario di risultato, da liquidarsi entro il 30 giugno di ogni anno.

In allegato (Allegato E) è contenuto il documento che disciplina la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale per l'anno 2024.

Con particolare riguardo alla figura del Segretario dell'ente locale, cui si applica il suddetto documento, la retribuzione di risultato (Testo Unico della Dirigenza del 5 ottobre 2011) è assegnata sulla base di una relazione redatta dal Segretario, condivisa ed eventualmente messa a punto in collaborazione con il Sindaco, che provvede infine a validarla. La relazione viene quindi trasmessa alla Commissione indipendente di valutazione affinché la stessa Commissione possa esercitare le funzioni, previste dalle normative, di monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance.

## **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

### **2.3.1 Processo di adozione della sezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza".**

I soggetti interni coinvolti nei vari processi di adozione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO sono:

- gli organi indirizzo politico che, oltre ad aver approvato il PIAO (Giunta comunale) e ad aver nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Decreto del Sindaco n. 11 del 04.06.2021), che nell'Ente coincide con la figura del Segretario dell'ente locale, devono adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Segretario dell'ente locale pro-tempore del Comune) che ha proposto all'organo di indirizzo politico l'approvazione del presente piano.

Il suddetto Responsabile inoltre svolge i seguenti compiti:

- elabora la proposta di PIAO - sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" - nonché i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'approvazione all'organo di indirizzo politico sopra indicato;
- verifica l'efficace attuazione del PIAO - sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" - e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività

dell'amministrazione;

- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
- provvede al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, secondo le modalità definite nel presente piano;
- elabora, entro la scadenza fissata dalla norma, la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta;
- sovrintende alla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, al monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 69 della legge regionale n. 22 del 2010 e alla loro pubblicazione sul sito istituzionale;
- il Responsabile del servizio tecnico, che partecipando al processo di gestione del rischio nell'ambito del Settore di competenza, ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. n. 165 del 2001:
  - concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui è preposto;
  - fornisce le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formula specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
  - provvede al monitoraggio delle attività, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, svolte nell'ufficio a cui è preposto;
  - vigila sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verifica le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari;
- i dipendenti dell'amministrazione che a diverso titolo sono chiamati ad osservare le misure contenute nel PIAO e a segnalare le situazioni di illecito all'UPD e i casi di personale conflitto di interessi;
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione che osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel PIAO e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento e segnalano le situazioni di illecito.

La strategia di prevenzione della corruzione è attuata mediante l'azione sinergica dei seguenti soggetti:

- l'A.N.A.C. che approva il Piano Nazionale Anticorruzione e i suoi aggiornamenti, fornendo indicazioni a tutte le amministrazioni pubbliche per la redazione dei singoli piani;
- il Consorzio degli Enti Locali della Valle d'Aosta (CELVA), che ha istituito un apposito gruppo di lavoro per la redazione di un primo modello tipo di P.T.P.C. (approvato con deliberazione n. 85 del 26 novembre 2013), che ha elaborato uno nuovo schema di Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) per il triennio 2021-2023, approvato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione n. 2 del 26 gennaio 2021, e che

si occupa di formazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza per gli enti locali della Valle d'Aosta ai sensi della l.r. n. 6/2014;

- la Commissione Indipendente di Valutazione della Performance (CIV) della Regione Autonoma Valle d'Aosta che ha fornito il proprio supporto tecnico per la redazione del modello tipo del P.T.P.C.T.;
- il Prefetto che ha fornito il proprio supporto tecnico – informativo per la redazione del modello tipo del P.T.P.C.T..

Il presente documento viene comunicato ai diversi soggetti interessati, secondo le seguenti modalità:

- pubblicazione sul sito internet istituzionale nella pagina “Amministrazione trasparente”;
- pubblicazione di specifico avviso pubblico sul sito istituzionale;
- ai dipendenti dell'Ente mediante posta elettronica ovvero apposita nota sottoscritta per ricevuta per i dipendenti non assegnatari di un pc.

### **2.3.1.1 Ulteriori funzioni del RPCT**

RASA: il RPCT è anche soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA).

Norme antiriciclaggio: ai sensi di quanto disposto dal decreto del Ministero dell'interno del 25 settembre 2015 “*Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione*”, anche per l'anno 2024, in assenza di altre risorse all'interno dell'ente in possesso di idonee competenze e risorse organizzative, si individua il RPCT “gestore” delle segnalazioni di operazioni sospette.

### **2.3.1.2 Processo di aggiornamento**

Nel processo di aggiornamento del presente documento si è tenuto conto delle risultanze dell'attività condotta nel corso del precedente anno di attuazione dello stesso (da ultimo la relazione del RPCT trasmessa alla Giunta comunale tramite posta elettronica in data 19.01.2024) e del fatto che nel corso dell'anno 2023 non sono stati riscontrati fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative. In particolare si evidenzia che al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza non sono pervenute segnalazioni di possibili fenomeni corruttivi; nel corso dei monitoraggi effettuati non sono state rilevate irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo; non sono state irrogate sanzioni e non sono state rilevate irregolarità da parte degli organi esterni deputati al controllo contabile.

Inoltre, ai fini dell'aggiornamento, si è provveduto alla pubblicazione di avviso pubblico in data 19.01.2024 con cui si invitavano i soggetti interessati (stakeholders) a presentare eventuali proposte e/o osservazioni utili all'elaborazione dell'aggiornamento, senza che siano pervenute proposte e/o osservazioni in merito;

L'attività di attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza si è articolata nei seguenti principali ambiti:

1. formazione: oltre al Responsabile della corruzione e della trasparenza, sono stati progressivamente formati i responsabili di servizio e il resto del personale. La prima fase del processo formativo è avvenuta nel corso dell'anno 2015. Ulteriori corsi di formazione sono organizzati in via continuativa dal Consorzio degli Enti locali della Valle d'Aosta (CELVA), soggetto preposto alla formazione del personale comunale ai sensi della l.r. 6/2014, in materia di anticorruzione e trasparenza, al fine di consentire il continuo aggiornamento degli addetti;
2. monitoraggio:
  - a) ha coinvolto i dipendenti dell'Ente, che hanno collaborato con il responsabile dapprima nel dare attuazione alle misure di prevenzione, quindi nel verificare la loro attuazione in corso d'anno. Questo ha costituito un importante supporto al Responsabile sullo stato di attuazione del Piano e sull'eventuale rilevazione di rischi;
  - b) il RPCT coincidente con la figura del Segretario dell'ente locale (unico dirigente all'interno dell'Ente) e le ridotte dimensioni dell'ente (oltre al Segretario vi erano nel 2023 n. 16 dipendenti in servizio di cui n. 13 dipendenti impiegati in procedimenti amministrativi) hanno consentito un controllo diretto costante su tutte le attività dell'ente;
3. attuazione delle misure di prevenzione: le misure di prevenzione hanno trovato regolare attuazione nel corso dell'anno, anche per quanto riguarda la trasparenza.

L'aggiornamento disposto con il presente documento triennale tiene conto delle disposizioni introdotte nell'anno 2016. Il quadro normativo è infatti stato aggiornato in modo incisivo (soprattutto avuto riguardo alla disciplina della trasparenza) dalle misure introdotte dal d.lgs. n. 97/2016 *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33”*; a ciò si aggiungono le indicazioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione 2016, 2017, 2018, 2019 e 2022 approvati con Deliberazioni ANAC n. 831 del 03.08.2016, n. 1208 del 22.11.2017, n. 1074 del 21.11.2018, n. 1064 del 13.11.2019 e n. 7 del 17.01.2023.

In particolare l'aggiornamento per l'anno 2019 del Piano Nazionale Anticorruzione ha, in generale, definito le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi, la rotazione ordinaria del personale e il ruolo e le funzioni del RPCT e l'Allegato 1 ha fornito indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del “Sistema di gestione del rischio corruttivo”, diventando l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei P.T.P.C.T. a partire dal triennio 2021-2023 per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo, in sostituzione dell'allegato 5 al P.N.A. 2013. Il P.T.P.C.T. per il triennio 2021-2023 approvato dal Comune di Aymavilles è stato confermato, in assenza di fenomeni corruttivi e di modifiche organizzative, anche le annualità 2022 e 2023.

Per il presente aggiornamento si è tenuto conto del suddetto documento al fine di consentire una revisione del P.T.P.C.T. finora adottato e per adeguarlo, in particolare, alle indicazioni richieste dall'Allegato 1 del P.N.A. 2019 e dal P.N.A. 2022.

### **2.3.2 Gestione del rischio**

Il processo di gestione del rischio si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

1. analisi del contesto esterno e del contesto interno con mappatura dei processi;
2. valutazione del rischio;
3. trattamento del rischio;
4. individuazione di obiettivi strategici.

Di seguito vengono descritti i passaggi dell'iter procedurale esplicito nelle tabelle allegate.

#### **2.3.2.1 Il contesto esterno e interno e la mappatura dei processi**

Il contesto di riferimento in cui opera l'Ente determina la tipologia dei rischi da prendere concretamente in considerazione. Mediante la considerazione del contesto di riferimento, si effettua una prima valutazione "sintetica" del proprio profilo di rischio. Questo al fine di rendere più concreta e operativa la valutazione dei rischi condotta in modo analitico con riferimento a specifici pericoli.

Il contesto esterno è costituito dal più generale ambiente in cui l'Ente opera.

Nella progettazione operativa degli strumenti attuativi delle policy anticorruptive, l'analisi del contesto esterno rappresenta una fase indispensabile e determinante rispetto al processo di gestione del rischio, attraverso la quale si ottengono le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Amministrazione in considerazione delle specificità dell'ambiente in cui essa opera: trattasi, in particolare, delle dinamiche sociali, economico-impresariali e culturali che si verificano nel territorio presso il quale essa è localizzata.

Tali approfondimenti restituiscono, pertanto, le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo con stretta correlazione alle caratteristiche ambientali e territoriali. Nell'analisi del contesto esterno è, dunque, utile partire dalla raccolta di dati 'macro', relativi al contesto generale, quali ad esempio la popolazione, le caratteristiche del territorio e della popolazione ivi insediata, le caratteristiche economiche, il reddito medio pro capite, etc., da elaborare di concerto con i dati specifici rilevabili presso le singole realtà territoriali.

Per il contesto esterno, dovendo l'Amministrazione acquisire e interpretare, in termini di rischio corruttivo, sia le principali dinamiche territoriali o settoriali, sia le influenze o pressioni di interessi esterni cui l'Amministrazione potrebbe essere sottoposta, ha inteso valutare il contesto economico-sociale e la presenza di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso, anche riconducibile ai reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato.

Ai fini dello svolgimento di tale analisi, l'Amministrazione si è avvalsa, tra gli altri, degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica.

In particolare, sono state consultate:

- la *Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per l'anno 2020*, presentata al Parlamento dal Ministro dell'Interno e trasmessa in data 13 dicembre 2021 alla Presidenza della Camera dei Deputati (doc. XXXVIII, n. 4) e versioni di precedente pubblicazione;
- la *Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica*

e sulla criminalità organizzata per l'anno 2021, presentata al Parlamento dal Ministero dell'Interno e trasmessa in data 20 settembre 2022 alla Presidenza della Camera dei Deputati (doc. XXXVIII, n. 5) e versioni di precedente pubblicazione;

- le *Relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) per il II semestre 2017, il I semestre 2018, il II semestre 2018, il I semestre 2019, il II semestre 2019, il I semestre 2020, il II semestre 2020, il I semestre 2021 ed il II semestre 2022* presentate al Parlamento dal Ministro dell'Interno e trasmesse, rispettivamente, in data 15 luglio 2018, 28 dicembre 2018, 3 luglio 2019, 30 dicembre 2019, 2 luglio 2020, 29 gennaio 2021, 12 agosto 2021, 10 marzo 2022 e 15 settembre 2022 alla Presidenza della Camera dei Deputati (doc. LXXIV, n. 1, doc. LXXIV, n. 2, doc. LXXIV, n. 3, doc. LXXIV, n. 4, doc. LXXIV, n. 5, doc. LXXIV n. 6, doc. LXXIV n. 7, doc. LXXIV n. 8 e LXXIV n. 9), oltre alle medesime relazioni per entrambi i semestri 2022, di cui invero soltanto quella relativa al periodo gennaio/giugno 2022 risulta presentata al Parlamento e trasmessa alla Presidenza del Consiglio in data 25 marzo 2023 (doc. LXXIV n. 1);
- le *Relazioni e Documenti di Commissioni Parlamentari (bicamerali) di inchiesta*, con specifico riferimento alla (i) Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie e sulle altre associazioni criminali, anche straniere (come istituita con l. del 7 agosto 2018, n. 99), la (ii) Commissione Parlamentare di inchiesta sulle Attività Illecite connesse al ciclo dei rifiuti e su illeciti ambientali ad esse correlate (come istituita con legge del 7 agosto 2018, n. 100) e (iii) Commissione Parlamentare di inchiesta sul sistema bancario e finanziario (come istituita con l. 26 marzo 2019, n. 28) – ultime edizioni disponibili, sino alla n. 37 presentata in Parlamento nel settembre 2022;
- ad integrazione, si è altresì presa visione delle risultanze del Rapporto Intersettoriale sulla Criminalità Predatoria come redatta dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI), in collaborazione tra gli altri con PosteItaliane, FederDistribuzione, FederFarma, Confcommercio (anno 2023), nonché la Relazione sull'attività svolta nell'anno 2022 dall'ANBSC – Agenzia Nazionale per l'Amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata (come redatta ai sensi dell'art. 112, comma 1, del Codice Antimafia).

Tali documenti sono consultabili accedendo alla sezione web dei documenti parlamentari della Camera dei deputati, nonché sul sito web del CELVA nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

La *Relazione sull'attività delle Forze di polizia relativa all'anno 2020, nonché il medesimo atto dell'anno 2021* descrivono, rispetto agli anni precedenti, una dinamica territoriale complessivamente migliorata rispetto alle annualità precedenti. Se le relazioni sulle precedenti annualità evidenziavano che la Valle d'Aosta fosse annoverata tra quelle regioni italiane in cui è documentata l'operatività di articolazioni 'ndranghetiste strutturate e forme di influenza criminale, ora la situazione appare – in raffronto – minimamente migliorata.

In particolare, negli ultimi anni le operazioni “*Crimine*” (2010), “*Minotauro*” (2011), “*Maglio*” (2011), “*Colpo di Coda*” (2012), “*Esilio*” e “*Val Gallone*” (2013), “*San Michele*” (2014) hanno dato puntualmente conto dell'esatta riproduzione, nell'area, delle strutture criminali reggine e vibonesi,

con la presenza di autonomi locali attivi nella gestione di affari economici illeciti.

Proprio in merito all'infiltrazione della criminalità, all'esito della recentissima operazione "Geenna", anche nel territorio valdostano, e segnatamente ad Aosta, per la prima volta si era riscontrata l'operatività di un *locale* di 'ndrangheta, quale proiezione della cosca Nirta-Scalzone di San Luca (RC). Con la citata operazione (conclusasi il 23 gennaio 2019 dall'Arma dei Carabinieri) è stata infatti accertata l'infiltrazione mafiosa nel tessuto economico-sociale e nella Pubblica Amministrazione, altresì finalizzata al traffico internazionale di stupefacenti.

In data 17 luglio 2019, l'Arma dei Carabinieri, a conclusione dell'indagine "Altanum" ha tratto in arresto 13 soggetti ritenuti affiliati alla cosca dei 'Facchineri', facendo emergere una fase di contrapposizione tra fazioni mafiose, che rivaleggiavano per il controllo di alcuni territori, tra cui la Regione della Valle d'Aosta.

Specificamente, si segnala il Casino di Saint-Vincent, il quale potrebbe attrarre l'interesse di 'cambisti' e 'prestasoldi', nonché quello della criminalità organizzata per operazioni di riciclaggio di denaro proveniente dai traffici illeciti. Da non sottovalutare è la presenza del Traforo del Monte Bianco, zona ove è stata confermata l'operatività di soggetti italiani e stranieri dediti al narcotraffico, stante il favorevole passaggio di confine. Le nove settimane consecutive di chiusura già annualmente calendarizzate portano il confine come luogo da attenzionare maggiormente, soprattutto in fase di riapertura.

In ordine al citato riciclaggio di denaro ed al gioco d'azzardo val la pena prendere a spunto i lavori svolti dalla Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie e sulle altre associazioni criminali (ultima vers. consegnata al 13 settembre 2022) da cui seppur constatabile come la 'raccolta di puntate *fisiche*' abbia un totale procapite, nella regione, pari a 417,7 (in tal senso al di sotto della media delle altre Regioni della Repubblica), e che lo stesso valore medio/basso viene mantenuto anche sulla quantificazione delle 'puntate' su canale online o telematico, con un risultato procapite pari a 804,4 (contro una media statale ben superiore, in alcune regioni pari al doppio), il dato rimane pur sempre di rilevanza e rappresentativo della realtà regionale.

Nonostante la conformazione del territorio, deve comunque darsi atto di come i punti di distribuzione (per 1.000 abitanti) alle AWP (*i.e.*, apparecchi di intrattenimento e svago automatici o semiautomatici con vincita di denaro) siano invero inferiori rispetto alla media italiana, con una incidenza calcolata nel 2021 (ultimo dato disponibile ad oggi) pari a 0,35, contro l'1,40 nel 2015.

Deve poi rilevarsi che la Regione valdostana sia verosimilmente esente da atti intimidatori nei confronti degli Amministratori locali, come rilevato dall'*Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli Amministratori locali*, costituito in attuazione dell'art. 6 della legge 105/2017. Si sono, infatti, registrati episodi limitati e sporadici.

Con riferimento agli illeciti penali, la relazione del 2018 rappresentava come non risultassero in Valle d'Aosta soggetti denunciati/arrestati per il reato di cui all'art. 416-*ter* c.p. (cfr. Tabella presente nel Volume 2 a pag. 231), né si rilevavano atti intimidatori commessi nel medesimo anno. Tale (positiva) situazione, alla luce delle relazioni 2020 e 2021 ed al netto della nota vicenda (di cui *infra*) in ordine al Comune di Saint-Pierre del 10 febbraio 2020, deve considerarsi costante ed immutata. Dai lavori svolti dalla Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie si evince di

contro un indicatore medio/alto per il reato di *riciclaggio* (art. 648 bis, c.p.), così come per le *frodi informatiche* di cui agli artt. 640 ter e 640 quater c.p., rimanendo invece sotto le soglie e/o le medie del territorio italiano gli indicatori di rilievo per i reati di *rapina*, *usura* e *associazione a delinquere*. Si rileva, tra l'altro, alla luce degli studi ed approfondimenti compiuti dalla Commissione di inchiesta parlamentare sul fenomeno delle mafie (si veda doc. 37, tomo IV) che, nonostante la regione Valle d'Aosta fosse 'zona rossa' in periodo pandemico, si sia proceduto a scarcerare molto meno rispetto a quanto avrebbe chiesto l'emergenza sanitaria, ovvero rispetto ad altre Regioni d'Italia in medesima fascia emergenziale. Tale aspetto appare di tutta rilevanza, anche nell'interesse del benessere della collettività indistinta.

Nonostante ciò, in definitiva e quale sintesi del *ranking* degli indicatori di criminalità, gli ultimi rilievi dei lavori della Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno mafioso hanno rilevato nel territorio valdostano integralmente inteso un livello medio alto.

Le ultime annualità (in particolare gli anni 2020 e 2021, oltre a parte del 2022), anche conseguentemente all'emergenza pandemica, hanno invece visto aumentare reati commessi attraverso il web, spesso tesi a sfruttare le fragilità generate dalla crisi economica. Deve, tuttavia, rilevarsi che all'aumentare delle operazioni di polizia svolte nel periodo 2019-2021, sia proporzionalmente diminuito il numero di arresti.

Nelle ultime annualità, tra l'altro, la Valle d'Aosta appare una delle Regioni con la minor incidenza di maltrattamenti contro familiari e conviventi, nonché numero di delitti commessi, anche in termini di violenza di genere.

In egual misura e come anticipato, la Valle d'Aosta appare la Regione con meno atti intimidatori avvenuti nei confronti degli Amministratori degli Enti Locali (n. 2 nel periodo 2019-2021), seppur dovendosi necessariamente tenere conto dell'aumento (pari a circa il 15%) registratosi a livello nazionale.

Di contro, le *Relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) per il II semestre 2017, il I semestre 2018, il II semestre 2018, il I semestre 2019, il II semestre 2019, il I semestre 2020, il II semestre 2020, il I semestre 2021 ed il II semestre 2021* confermano che la Valle d'Aosta subisce l'influenza delle 'ndrine stanziate in Piemonte, con specifico riferimento alle potenti consorterie degli Iamone, dei Facchineri e dei Nirta.

Partendo dall'esame dell'anno 2020, come risulta dalla Relazione DIA del I semestre 2020, deve rilevarsi che l'emergenza pandemica abbia portato ad una contrazione del PIL, dovuta soprattutto al rilevante calo delle esportazioni nel comparto industriale: tale circostanza, necessariamente, espone ancor più il territorio valdostano al rischio di infiltrazioni mafiose.

L'interesse è d'altronde inequivocabilmente emerso con lo scioglimento del Consiglio comunale di Saint-Pierre disposto con DPR del 10 febbraio 2020 (per l'accertato reato di scambio elettorale politico-mafioso di cui all'art. 416 ter c.p.) a seguito dell'operazione "*Geenna*": si tratta di una decisione 'significativa' che, per la prima volta, ha interessato un territorio che si riteneva avulso dalle mire della criminalità organizzata. Deve darsi atto di come tale operazione, avendo già portato al sequestro di beni per oltre un milione di euro nel 2019, abbia nel 2021 portato all'esecuzione del

decreto del Tribunale di Torino che ha disposto la definitiva confisca delle medesime ricchezze.

L'attività ispettiva e di accertamento ha fatto emergere altresì specifici episodi rivelatori delle ingerenze della criminalità organizzata sulle assegnazioni degli appalti e dei servizi pubblici, oltre ad episodi riconducibili al traffico e spaccio di sostanze stupefacenti, approvvigionate dalla Regione Calabria e giunte nel capoluogo valdostano.

Si rileva, inoltre, che la Regione costituisce una base di transito per gli immigrati clandestini, stante il confine con la Francia. Tale profilo deve ritenersi di notevole rilevanza, anche in virtù dei fondi eurounitari posti a disposizione della tematica migratoria, di certo interesse per le cosche. Tale rilievo rimane attuale anche per il 2021 e non pare essersi attenuato negli ultimi anni anche alla luce delle criticità e degli episodi bellici dell'ultimo periodo avverso l'Ucraina.

Da ultimo, deve rimaner fermo quanto già rilevato nel corso della Relazione del 2019, alla luce della quale la capacità delle cosche in argomento di espandere i propri interessi e di infiltrarsi nel tessuto socio-economico valdostano *“ha trovato un'ulteriore conferma, il 23 gennaio 2019, a conclusione dell'operazione “Geenna”, ad opera dei Carabinieri, che hanno eseguito, in Valle d'Aosta, un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 16 indagati, ritenuti responsabili, a vario titolo, di associazione di tipo mafioso, concorso esterno in associazione di tipo mafioso, tentato scambio elettorale politico-mafioso, estorsione, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti, detenzione e ricettazione di armi e favoreggiamento personale, in alcuni casi aggravati dal metodo mafioso. I provvedimenti scaturiscono da indagini avviate nel 2014 nei confronti di diversi esponenti della criminalità organizzata calabrese presenti nel capoluogo valdostano, che hanno evidenziato l'esistenza di un locale di 'ndrangheta operante in Valle d'Aosta, riconducibile alla cosca san luca NIRTA-Scalzone, attivo anche nel narcotraffico tra la Spagna e l'Italia.”* (cfr. Relazione DIA, doc. LXXIV n. 4, pag. 48, e Relazione DIA, doc. LXXIV n. 8, pag. 267 e ss.). Seppur l'indagine sia conclusa nel 2019 la tematica appare di prioritaria rilevanza nell'analisi del contesto esterno.

La *Relazione del I semestre 2021* ha evidenziato l'attuale radicamento mafioso nel territorio, confermato dall'adozione di alcuni provvedimenti interdittivi nei confronti di ditte operanti prevalentemente nel commercio all'ingrosso e al dettaglio di autovetture e di veicoli, nell'allevamento di bestiame, nonché nella gestione delle strutture alberghiere e di ristorazione, sebbene non si siano avuti recenti riscontri circa la presenza strutturata di soggetti vicini a consorterie criminali organizzate di altre matrici, anche straniere.

Debbono, tuttavia, porsi all'attenzione alcuni episodi di traffico e di spaccio di sostanze stupefacenti, nonché di sfruttamento della prostituzione ad opera di cittadini stranieri, in collaborazione con elementi locali (si cita, in via esemplificativa, l'operazione del 9 aprile 2021 in collaborazione tra la Polizia di Stato di Aosta e Crotone, denominata *‘Meretrix’*, da cui è scaturito il sequestro preventivo di un Bed & Breakfast sito ad Aosta, di proprietà di una cittadina spagnola residente a Crotone ed utilizzato quale *‘casa di appuntamenti’*).

Nemmeno può passare inosservata la confisca svolta lo scorso febbraio 2021 tra Torino, Aosta, Savona, Vibo Valentia e Lecce del patrimonio immobiliare e aziendale, tra cui una rinomata struttura turistico ricettiva, per un valore complessivo di quali 4 milioni di euro, riconducibile a un

commercialista piemontese ritenuto vicino alla cosca D'Agostino, coinvolto nel 2012 nell'operazione 'Pioneer' quale fiancheggiatore delle cosche 'ndranghetiste operanti nel torinese, nonché consulente di vari affiliati.

In egual misura di rilievo appare la confisca dell'aprile 2021 di unità immobiliari, veicoli, quote societarie e disponibilità finanziarie in Aosta, per un valore complessivo poco inferiore al milione di euro, in danno a elementi di spicco del sodalizio criminale 'ndranghetista Di Donato – Nirta – Mammoliti – Raso, operante su Aosta e zone limitrofe, dedito ad estorsioni ed al controllo di attività economiche segnatamente attive nel settore edilizio, anche mediante l'acquisizione diretta senza trascurare la fidelizzazione politica e l'infiltrazione nelle Amministrazioni locali.

Con riferimento ai beni confiscati di tutto interesse appare oggi il ruolo dell'ANBSC – Agenzia Nazionale per l'Amministrazione e il suo ruolo centrale nella destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata, la quale nella sua ultima relazione disponibile (anno 2022) evidenzia un incremento e una velocizzazione della capacità 'destinatoria' dei beni registrando, in particolare per quanto riguarda i beni immobili, un aumento nel triennio 2020-2022 di oltre il 147% del numero dei cespiti definitivamente destinati.

Ciò è avvenuto anche grazie allo strumento della Conferenza dei servizi, di cui anche gli Enti civici sono protagonisti importanti, nonché delle prime convenzioni sottoscritte con gli Enti del terzo settore, utili ad una assegnazione 'diretta'.

In particolare, alla data del 31 dicembre 2022, il numero complessivo dei beni immobili destinati (*i.e.*, trasferiti al patrimonio degli Enti territoriali ovvero mantenuti al patrimonio dello stato per esigenze delle Amministrazioni centrali) risulta pari a 21.236. Anche il territorio valdostano ne ha pienamente beneficiato, con un numero complessivo di immobili confiscati e/o comunque sottratti alla criminalità organizzata pari a 30, di cui 27 sono stati già destinati al patrimonio degli Enti territoriali per fini sociali, mentre i 3 rimanenti sono stati posti in vendita.

In sintesi, rimane fermo nelle annualità in esame l'interesse 'espansionistico' dei gruppi mafiosi nei territori regionali, sempre protesi ad inserirsi nei mercati leciti al fine di riciclare e reinvestire gli ingenti capitali a disposizione.

Nel contesto (citato) dello scioglimento del Consiglio comunale di Saint-Pierre di cui agli esiti dell'indagine 'Geenna', con rito abbreviato del 17 luglio 2020 il GUP del Tribunale di Torino ha condannato 12 imputati – per un totale di circa 60 anni di reclusione – atteso che “...*gli elementi raccolti in tali procedimenti, riletti alla luce della successiva evoluzione del patrimonio di conoscenze giudiziarie in ordine al radicamento della 'ndrangheta nel nord Italia, consentono di ravvisare elementi indicativi della esistenza ed operatività di un locale di 'ndrangheta in Aosta già negli anni 2000-2001...*”; peraltro “...*le risultanze delle attività investigative svolte tra la fine degli anni '90 e gli inizi degli anni 2000 ... consentono di ritenere che, all'epoca, in Valle d'Aosta, fosse presente ed operante un vero e proprio locale, la cui costituzione risaliva, verosimilmente, alla fine degli anni '70*”. Come meglio *infra*, tali condanne sono state tra l'altro confermate in sede di appello.

Ancora, il 29 dicembre 2020, in rito abbreviato, il GUP reggino ha pronunciato 3 condanne per un totale di 30 anni di reclusione per associazione di tipo mafioso, con riferimento a una ingerenza di sangiorgesi in un tentativo di estorsione condotto dai 'Facchineri' in danno a 2 imprenditori

valdostani.

Deve, comunque, ancora tenersi presente quanto risulta dalla *Relazione DIA del II semestre 2021*, laddove gli esiti delle investigazioni e dell'attività giudiziaria restituiscono l'immagine di un territorio sempre maggiormente di interesse per le mire espansionistiche delle consorterie mafiose, con finalità di riciclaggio e reinvestimento dei capitali illecitamente accumulati.

In via esemplificativa, come anticipato, in data 19 luglio 2021, la Corte di Appello di Torino ha confermato le condanne emesse dal Giudice di prime cure con riferimento al noto scioglimento per infiltrazione mafiosa del Comune di Saint-Pierre. La lettura del giudicato consente di rilevare come il gruppo criminale in questione (*i.e.*, Nirta-Scalzone) sia “[...] oggettivamente collegato con la ‘casa madre’ attraverso due autorevoli rappresentanti della nota famiglia” sottolineando inoltre che “[...] l’attività di illecita interferenza con le libere attività negoziali degli appartenenti alla comunità calabrese (o comunque svolte da soggetti intorno ad essa gravitanti) come anche nel dirimere questioni che richiederebbero l’intervento delle pubbliche autorità, nel servirsi del ‘metodo mafioso’ così come inteso sulla scorta della consolidata opera interpretativa della giurisprudenza. Una capacità intimidatrice, dunque, effettivamente ‘espressa’, nonché [...] attuale, effettiva ed obiettivamente riscontrabile” seppure, “non necessariamente manifestata nel controllo integrale di una determinata area territoriale, né estrinsecata attraverso atti di violenza o comunque clamorosi”.

Ancora, deve darsi atto di come la Guardia di Finanza, nel luglio del 2021, abbia eseguito una misura restrittiva nei confronti di n. 6 soggetti dediti allo spaccio di ingenti quantitativi di sostanze stupefacenti: fra i destinatari della misura rientra anche un soggetto originario di Polistena (RC), già tratto in arresto e condannato per episodi estorsivi rilevanti nell’ambito dell’operazione ‘Hybris’ del giugno 2013.

È, pertanto, evidente che anche in Valle d’Aosta, sebbene non si siano avuti recenti riscontri circa l’operatività di gruppi strutturati, si registrano talvolta episodi delittuosi relativi al traffico e allo spaccio di sostanze stupefacenti, nonché allo sfruttamento della prostituzione ad opera di cittadini stranieri, comunque insediati in territorio. Tra queste si citano il recente arresto dell’agosto 2021 effettuato dalla Guardia di Finanza in località Morgex, di un cittadino albanese che trasportava n. 36 kg di cocaina, ovvero la misura restrittiva dell’ottobre 2021 verso n. 5 cittadini albanesi e n. 1 cittadino italiano, ritenuti responsabili di produzione e traffico illecito di stupefacenti (operazione ‘*Illyricum*’).

D’altronde, non molti anni sono trascorsi dalla già nota operazione “*Geenna*”, conclusasi nel mese di luglio 2019 dell’Arma dei Carabinieri, ma tornata in auge nel 2021 con la condanna definitiva da parte della Corte di Appello di Torino, la quale ha avuto riflessi a far tempo dal II semestre del 2019 in poi, tanto da indurre il Procuratore Generale della Repubblica di Torino ad esprimere una forte preoccupazione circa la persistente sottovalutazione del fenomeno mafioso da parte dell’opinione pubblica. L’operazione “*Geenna*” ha avuto anche un ulteriore seguito nel mese di dicembre 2019, con l’inchiesta “*Egomnia*”, che ha comportato un “terremoto politico” in Valle d’Aosta, provocando le dimissioni di esponenti politici regionali, indagati per scambio elettorale politico-mafioso, per aver ricevuto, nel 2018, un appoggio elettorale da parte del locale sito in Aosta.

Peraltro, la relazione del II semestre 2021 ha evidenziato, altresì, la scoperta di una truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche e riciclaggio, imperniata intorno al meccanismo dei cosiddetti ‘certificati bianchi’. Nel dettaglio, l’associazione criminale, con base nella provincia di Torino, è riuscita a realizzare una qualificata attività di riciclaggio attraverso un collaudato sistema di false fatturazioni tra numerose società, italiane ed estere, costituite *ad hoc*. Il danaro, di volta in volta immediatamente bonificato su conti correnti in UE, ovvero in paradisi fiscali quali il Principato di Monaco, Malta, la Svizzera, rientrava in Italia in contanti attraverso corrieri, per poi essere reinvestito in immobili di lusso, criptovalute e/o diversi strumenti finanziari.

In tal senso, tuttavia, deve darsi atto di come, in ordine all’attività di prevenzione sull’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio, la Valle d’Aosta sia la regione con il minor numero di operazioni effettuate rispetto alla media italiana, precedendo (tra l’altro, a notevole distanza), anche regioni quali il Molise e la Basilicata.

Prendendo a riferimento i lavori delle Commissioni parlamentari di inchiesta sul fenomeno mafioso, istituite con legge 99/2018, si evince la ‘permeabilità’ del territorio valdostano alle consorterie mafiose (prevalentemente trapanesi), le quali si sono spesso avvalse della trama relazionale posta in essere dall’appartenenza alla loggia massonica, utile al favoreggiamento di disegni criminali.

Sul punto il referente del Grande Oriente d’Italia ha spiegato in sede di audizione come le logge mettano a punto sistemi di filtro sempre più stretti, tanto da organizzare corsi formativi sulla gestione di tutte le pratiche burocratiche. Tuttavia, sovente, tali mezzi non appaiono comunque sufficienti ad arginare fenomeni di infiltrazioni mafiose.

Importanti risultati si evidenziano invece dalla lettura del Rapporto intersettoriale sulla criminalità predatoria (vers. 2023) messo a punto dall’ABI – Associazione Bancaria Italiana. Se nel periodo 2013- 2020 il numero di rapine commesse nel territorio italiano ha avuto un andamento proporzionalmente discendente, a far tempo dal 2020 le stesse hanno iniziato a risalire vertiginosamente, con particolare riferimento a quelle messe a punto in pubblica via ovvero in esercizi commerciali, in particolare nel nord ovest. È pur vero che l’indice di rischio nel territorio regionale rimane verosimilmente basso, ma la dinamica rimane comunque da attenzionare.

È certamente vero che gli anni passati sono il risultato di scenari legati altresì all’evento pandemico, che deve ritenersi oggi quasi integralmente superato. La fase attuale ha, pertanto, caratteristiche differenti, essendo venute meno le limitazioni alla circolazione delle persone per la tutela della salute pubblica. Eppure gli effetti pandemici portano lo strascico della criminalità predatoria, che appare oggi nuovamente in crescita.

I *lockdown*, in definitiva, hanno portato l’andamento dei reati di specie ad una decrescita considerevole. Di contro, con il venir meno delle limitazioni, e dunque già a partire dal 2022 ed ancora nel primo semestre del 2023, si è registrato un progressivo incremento della criminalità, con un aumento dei furti che si sono avvicinati, pur senza raggiungerlo, ai dati registrati nel 2019.

In definitiva, l’analisi dei fenomeni criminali nazionale e territoriale non fa registrare per gli ultimi semestri, sostanziali mutamenti con riferimento alle aree di interesse e le metodologie operative mafiose e corruttive, ad eccezione di quanto detto con la parentesi del periodo pandemico e la criminalità predatoria.

I sodalizi mafiosi continuano, infatti, ad evidenziare grande capacità di adattamento, anche alle misure di contenimento riconducibili all'emergenza pandemica che ha caratterizzato gli ultimi anni, mostrando la preferenza per strategie atte ad evitare le manifestazioni di violenza in luogo ad una silente infiltrazione economica, anche grazie a forme ormai sperimentate di connivenza con professionisti estranei a contesti criminali. Si tratta a tutti gli effetti di 'relazioni' con imprenditori, ovvero con professionisti e funzionari infedeli che, con il loro attivo apporto, possono agevolare l'ascesa della consorteria nel territorio e nel mercato economico-sociale.

Sempre nell'analisi del contesto si evidenzia come la legge regionale 5 agosto 2014, n. 6 "*Nuova disciplina dell'esercizio associato di funzioni e servizi comunali e soppressione delle Comunità montane*" abbia stabilito nuove modalità di organizzazione dell'esercizio obbligatorio in forma associata di funzioni e servizi comunali, con l'obiettivo di incrementare la qualità delle prestazioni erogate ai cittadini, riducendo complessivamente gli oneri organizzativi e finanziari e garantendo uniformi livelli essenziali delle prestazioni sull'intero territorio regionale. In particolare la norma ha individuato funzioni e servizi relativi a determinati ambiti di attività che i Comuni valdostani devono obbligatoriamente gestire in ambito territoriale sovracomunale o regionale secondo tempi, modalità e attraverso soggetti stabiliti dalla medesima legge. La l.r. n. 6/2014 è stata più recentemente modificata dalla legge regionale 21 dicembre 2020, n. 15 "*Disposizioni urgenti per permettere la revisione degli ambiti territoriali sovracomunali di cui all'articolo 19 della legge regionale 5 agosto 2014, n. 6, nonché il correlato conferimento dei nuovi incarichi ai segretari degli enti locali. Modificazioni alla legge regionale 24 settembre 2019, n. 14*".

In particolare, l'articolo 19 della l.r. 6/2014 prevede che i Comuni esercitino obbligatoriamente in ambito sovracomunale, mediante convenzione avente i contenuti di cui all'articolo 20, le funzioni e i servizi inerenti i settori di attività di seguito elencati:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione comunale, ivi compreso il servizio di segreteria comunale;
- b) gestione finanziaria e contabile, ad eccezione dell'accertamento e della riscossione volontaria e coattiva delle entrate tributarie;
- c) edilizia pubblica e privata, pianificazione urbanistica, manutenzione dei beni immobili comunali;
- d) polizia locale;
- e) biblioteche.

Con deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 29 gennaio 2021 il Comune di Aymavilles aveva individuato quale nuovo ambito territoriale sovracomunale ottimale per l'esercizio associato di funzioni e servizi comunali ai sensi della legge regionale n. 6/2014 e della legge regionale n. 15/2020 quello costituito dai Comuni di Aymavilles e Villeneuve.

Peraltro con deliberazione di Giunta regionale n. 247 del 10 marzo 2021, avente ad oggetto: "Individuazione, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, della l.r. 15/2020, degli ambiti territoriali ottimali delle convenzioni per l'esercizio associato delle funzioni e dei servizi comunali di cui all'articolo 19, comma 1, della l.r. 6/2014, per i Comuni che non hanno raggiunto un reciproco accordo con altri

Comuni”, l’Amministrazione regionale ha esercitato l’intervento sostitutivo previsto dal comma summenzionato, rideterminando l’ambito territoriale ottimale “Aymavilles Villeneuve” con l’inclusione del Comune di Valsavarenche ed invitando “i Comuni interessati dalla rideterminazione dell’ambito territoriale ottimale a sottoscrivere tempestivamente le relative convenzioni e a dare attuazione alle stesse esercitando in forma associata tutte le funzioni ed i servizi comunali inerenti gli ambiti di attività individuati al comma 1 dell’articolo 19 della l.r. 6/2014”.

Pertanto il Comune di Aymavilles provvedeva ad adottare la deliberazione del Consiglio comunale n. 21 del 31 marzo 2021 con la quale, peraltro, si:

- dava atto che l’avvenuta definizione d’imperio dell’ambito territoriale “Aymavilles-Villeneuve-Valsavarenche” effettuata dalla Giunta regionale senza tener conto delle ragioni espresse dai Comuni di Aymavilles e Villeneuve, ha dato vita ad un ambito territoriale che può definirsi ottimale soltanto in linea teorica e sulla carta, in dispregio tuttavia degli obiettivi sanciti dalla stessa legge regionale;
- rilevava che l’ambito “Aymavilles-Villeneuve-Valsavarenche” non costituisce un ambito territoriale ottimale e non contribuisce ad incrementare la qualità delle prestazioni erogate ai cittadini, non riduce complessivamente gli oneri organizzativi e finanziari e non garantisce uniformi livelli essenziali delle prestazioni sull’intero territorio;
- approvava una Convenzione quadro che prevede, in alternativa alla costituzione di uffici unici, l’istituzione di uffici singoli con sedi distaccate ove la creazione di uffici unici comporti inefficienza.

Infine, con deliberazione del Consiglio comunale n. 20 del 12 maggio 2022, il Comune di Aymavilles prendeva atto della scadenza in data 15.05.2022 della Convenzione quadro tra i Comuni di Aymavilles, Villeneuve e Valsavarenche per l’esercizio in forma associata delle funzioni e dei servizi comunali da svolgere in ambito territoriale sovracomunale e stabiliva di avvalersi della disposizione di cui all’articolo 2, comma 1, della l.r. n. 15/2020, decidendo di non convenzionarsi, a decorre dalla medesima data, con altri comuni ai sensi dell’articolo 19 della l.r. 6/2014 per l’esercizio associato, mediante convenzione tra Comuni, delle funzioni e dei servizi comunali in ambito territoriale sovracomunale.

Il Comune di Aymavilles è classificato interamente montano e occupa una superficie di 5.341 ettari, con uno sviluppo altimetrico di 3.349 mt. che va da un’altitudine minima di 620 mt s.l.m. a una massima di 3.969 mt. s.l.m. rappresentata dalla Grivola.

Il Comune è attraversato dal Torrente Grand Eyvia, che scende dalla Valle di Cogne per confluire nella Dora Baltea in Loc. Lillaz.

Le strade comunali si estendono per 32 Km e la strada regionale n. 47 attraversa il territorio comunale per 15,896 km.

Il territorio comprende n. 51 frazioni, di cui 5 frazioni completamente disabitate.

Il Comune è meta ottimale per chi cerca una località ricca di storia, immersa nel verde di vigneti e frutteti accuratamente coltivati. Situato a soli 8 chilometri da Aosta, il Comune è alle porte del Parco Nazionale Gran Paradiso ed è un punto strategico quale base per escursioni su tutto il territorio

valdostano. Ad un solo minuto dall'uscita autostradale Aosta Ovest, è un vero paese di montagna in cui ritrovarsi ospiti tra antiche tradizioni, sapori genuini e natura incontaminata.

Notevoli sono gli elementi di interesse culturale:

- il Castello è certamente l'elemento più riconoscibile, per posizione ed architettura la cui origine risale al XII secolo;
- il Ponte acquedotto di Pont d'Ael, monumento storico di rilevanza internazionale e unico del suo genere, la cui visita è raccomandata, che venne edificato nel 3 a.C. - trattasi di una grandiosa opera in muratura in blocchi di pietra da taglio, alta 82,5 metri dal livello del corso d'acqua e una lunghezza che supera i 50 metri;
- la Chiesa di Saint Martin e la Chiesa di Saint Léger. La prima venne eretta intorno al 600 ed annoverata tra le prime chiese della Valle d'Aosta. Fu ricostruita nel 1724 e sulla sua facciata un significativo affresco raffigurante il Cristo tra San Leodegario e San Martino. Lo storico religioso Abbé Henry fa invece risalire le origini della Chiesa di Saint Léger al primo insediamento dei Benedettini in Valle d'Aosta. Nella cella campanaria è collocata la più antica campana datata della Regione, fusa nel 1372. Di notevole interesse la cripta recentemente restaurata risalente nella sua parte originaria all'VIII secolo.

I declivi morenici del territorio sono particolarmente vocati alla coltura della vite, che ne caratterizza l'intero paesaggio. Elemento caratteristico è la "collinetta" di Les Crêtes, che si snoda tra i vigneti e da cui si può ammirare, in posizione privilegiata, la città di Aosta e alcuni dei più bei castelli della Regione. Numerosi sono poi i sentieri e le strade poderali che attraversano i vigneti e le aree agricole per piacevoli passeggiate, nel corso delle quali non è raro incontrare agricoltori al lavoro, arnie di api o mucche al pascolo. L'importanza assunta dal Comune nel settore vitivinicolo ha fatto sì che Aymavilles fosse inserita tra le "Città del vino". Da non dimenticare una visita alla scoperta delle frazioni più alte quali: Ozein, Turlin, Vieyes e Sylvenoire; luoghi tutti da scoprire ed apprezzare. Aymavilles è dunque un luogo ideale per soggiornare in un contesto rurale in cui non mancano luoghi di visita, cultura, accoglienza e sapori della tradizione.

La popolazione residente, al 31/12/2023, conta 2.100 unità. L'economia locale ha conservato un'impronta fondamentale agricola, fondata principalmente sulla coltivazione della vite: meno importanti risultano l'allevamento e altri tipi di coltivazione. Numerose famiglie possiedono un'azienda anche se, nella maggior parte, si tratta di microfondi coltivati a tempo parziale. Le aziende più sviluppate sono in numero limitato e orientate principalmente alla viticoltura, alla frutticoltura e all'allevamento. Le altre risorse sono di scarsa rilevanza considerata la mancanza sia di industrie sia di attività estrattive, mentre il settore terziario è rappresentato da un numero limitato di attività commerciali e di pubblici esercizi.

Le piccole dimensioni del Comune fanno sì che la struttura comunale istituzionale sia il punto di riferimento per gli abitanti, che vi si rivolgono per problematiche di vario tipo. Questo è soprattutto evidente per la popolazione anziana. Tale situazione permette di essere immediatamente consapevoli delle esigenze della comunità, e di approntare strategie o accorgimenti per la pronta risposta.

Con riferimento all'analisi socio economica del territorio comunale si evidenzia che l'economia

insediata, in base al numero delle localizzazioni alla data del 30.09.2023, come da dati elaborati dal Registro delle Imprese dalla Camera Valdostana delle imprese e delle professioni, è rappresentata dalle seguenti attività: 38 imprese agricole, 1 industria estrattiva, 11 attività manifatturiere, 6 insediamenti di produzione e distribuzione di energia e acqua, 45 imprese di costruzione, 16 attività di commercio all'ingrosso e al dettaglio, 9 strutture ricettive, 10 esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, 4 imprese di trasporto, magazzinaggio e comunicazione, 9 attività di servizi alle imprese e 10 attività di servizi alle persone.

Il Comune di Aymavilles esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso forme di gestione associata di servizi e attraverso la partecipazione a società e consorzi, secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

L'organizzazione degli uffici ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità. L'assetto organizzativo interno del Comune è stabilito in base al Regolamento comunale generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 23 del 4 aprile 2016.

Il Comune di Aymavilles è articolato in quattro aree: tecnico-manutentiva e vigilanza, area finanziaria e tributi, amministrativa e Polizia locale.

Al vertice della struttura è posto il Segretario dell'ente locale, nominato con Decreto della Sindaca n. 5 del 24 febbraio 2023 a tempo pieno dal 01.03.2023. Successivamente, è stata stipulata apposita convenzione con il Comune di Villeneuve per l'utilizzo congiunto al 50% del medesimo Segretario per un periodo temporaneo, fino alla ridefinizione dell'ambito territoriale sovracomunale da parte del Comune di Villeneuve, che è avvenuta nel mese di novembre 2023. Fino al 31.12.2023 il Segretario è stato incaricato della reggenza presso il Comune di Villeneuve, mentre dal 01.01.2024 il medesimo opera esclusivamente presso il Comune di Aymavilles.

È presente un responsabile del servizio tecnico, oltre al Segretario dell'ente locale.

Il Segretario dell'ente locale svolge le funzioni di RPCT, di responsabile dei servizi di segreteria e finanziario, di datore di lavoro, di responsabile della privacy e di responsabile della conservazione.

All'interno dell'Ente operano attualmente n. 14 dipendenti a tempo indeterminato, di cui 2 a tempo parziale, e n. 1 dipendente per un giorno a settimana previo accordo da altra Amministrazione in attesa della copertura del posto a tempo indeterminato.

Le sempre più ridotte risorse economiche a disposizione dell'Ente hanno comportato negli ultimi anni una riduzione degli investimenti e degli affidamenti di lavori, servizi e forniture. Peraltro a decorrere dal 2020 lo Stato e la Regione, in particolare al fine di contrastare gli effetti negativi derivanti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno messo a disposizione degli enti risorse aggiuntive da destinare in particolare agli investimenti. Nel contempo, al fine di supportare gli operatori economici in difficoltà e favorire la ripresa economica e velocizzare le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture sono state apportate delle deroghe/modifiche temporanee al vigente Codice dei contratti.

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali

relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la **mappatura dei processi**, che consiste nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

La mappatura dei processi si articola in tre fasi:

1. identificazione;
2. descrizione;
3. rappresentazione.

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase.

Secondo l'ANAC i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio.

Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione.

Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

- acquisizione e gestione del personale;
- affari legali e contenzioso;
- contratti pubblici (utilizzabile anche per gli interventi finanziati con risorse del PNRR);
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- gestione dei rifiuti;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- governo del territorio;
- incarichi e nomine;

- pianificazione urbanistica;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre alle “Aree di rischio” proposte dal PNA, il presente prevede l’area definita “Altri servizi”. In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio.

Una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall’amministrazione.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.

Laddove possibile, l’ANAC suggerisce anche di avvalersi di strumenti e soluzioni informatiche idonee a facilitare la rilevazione, l’elaborazione e la trasmissione dei dati.

Il RPCT ha enucleato i processi elencati nella scheda allegata, denominate “**Mappatura dei processi a catalogo dei rischi**” (Allegato A).

Tali processi, poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti (mediante l’indicazione dell’input, delle attività costitutive il processo e dell’output finale) e, infine, è stata registrata l’unità organizzativa responsabile del processo stesso.

### **2.3.2.2 Valutazione del rischio**

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

#### **Identificazione del rischio**

Nella fase di identificazione degli “eventi rischiosi” l’obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell’amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Secondo l’ANAC, “*questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l’attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione*”.

Per individuare gli “eventi rischiosi” è necessario: definire l’oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT.

L’oggetto di analisi è l’unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi.

Dopo la “mappatura”, l’oggetto di analisi può essere: l’intero processo ovvero le singole attività che compongono ciascun processo.

Tenendo conto della dimensione organizzativa contenuta dell'Amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, considerato che il rischio corruttivo è ritenuto basso e dato atto che non si sono manifestati fatti o situazioni indicative di qualche forma di criticità, l'analisi è stata svolta per processi e non per singole attività che compongono i processi (fatta eccezione per i processi relativi agli affidamenti di lavori, servizi e forniture).

Al contrario, per i processi che eventualmente dovessero registrare rischi corruttivi elevati, l'identificazione del rischio sarà sviluppata con un maggior livello di dettaglio, individuando come oggetto di analisi, le singole attività del processo.

Tecniche e fonti informative:

Il RPCT ha applicato principalmente le metodologie seguenti:

- i risultati dell'analisi del contesto interno e esterno;
- le risultanze della mappatura dei processi;
- l'analisi di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato in altre amministrazioni o enti simili.

Identificazione dei rischi:

Il RPCT ha prodotto un catalogo dei rischi principali.

Il catalogo è riportato nelle schede allegate, denominate "Mappatura dei processi a catalogo dei rischi" (Allegato A). Il catalogo è riportato nella colonna G.

Per ciascun processo è indicato il rischio più grave individuato.

### **Analisi del rischio**

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi:

1. comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione;
2. stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

#### *Fattori abilitanti*

L'analisi è volta a comprendere i "fattori abilitanti" la corruzione, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L'Autorità propone i seguenti esempi:

- assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;

- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

### *Stima del livello di rischio*

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi. Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

Secondo l'ANAC, l'analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di "prudenza" poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione".

L'analisi si sviluppa secondo le sub-fasi seguenti:

- scegliere l'approccio valutativo;
- individuare i criteri di valutazione;
- rilevare i dati e le informazioni;
- formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure un mix tra i due.

Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

Secondo l'ANAC, "*considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza*".

### *Criteri di valutazione*

L'ANAC ritiene che "*i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti*".

Per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

In forza del principio di "gradualità", tenendo conto della dimensione organizzativa, delle conoscenze e delle risorse, gli indicatori possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti.

L'Autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione (PNA 2019, Allegato n. 1).

Gli indicatori sono:

- livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
- trasparenza/opacità del processo decisionale: l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- livello di collaborazione del responsabile del processo nell’elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
- grado di attuazione delle misure di trattamento: l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nel presente PTPCT.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate **“Analisi dei rischi” (Allegato B)**.

### **Misurazione del rischio**

In questa fase, per ogni oggetto di analisi si procede alla misurazione degli indicatori di rischio.

L'ANAC sostiene che sarebbe *"opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi"*.

Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso.

*"Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte"* (PNA 2019, Allegato n. 1, pag. 30).

Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una “misurazione sintetica” e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto).

L’ANAC, quindi, raccomanda quanto segue:

- qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, “si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l’esposizione complessiva del rischio”;
- evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario “far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico”.

- In ogni caso, vige il principio per cui “ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte”.

Come da PNA, l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

Il RPCT ha applicato gli indicatori proposti dall'ANAC ed ha proceduto ad autovalutazione degli stessi con metodologia di tipo qualitativo.

È stata espressa la misurazione di ciascun indicatore di rischio applicando la scala ordinale di cui sopra.

I risultati della misurazione sono riportati nelle schede allegate, denominate “Analisi dei rischi” (Allegato B). Nella colonna denominata "Valutazione complessiva" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.

Tutte le valutazioni sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") nelle suddette schede (Allegato B).

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

### **Ponderazione del rischio**

L'obiettivo della ponderazione del rischio, come indicato nel PNA, è di “agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione”.

Nella fase di ponderazione si stabiliscono:

- le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio;
- le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione.

“La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti”.

Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di “rischio residuo” che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate.

L’attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell’impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e “procedere in ordine via via decrescente”, iniziando dalle attività che presentano un’esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

Il RPCT ha ritenuto di:

1. assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A++ ("rischio altissimo") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale;
2. prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione A++, A+, A.

### **2.3.2.3 Trattamento del rischio corruttivo**

Il trattamento del rischio è la fase volta a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

In tale fase si progetta l’attuazione di misure specifiche e puntuali, prevedendo scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

L’individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere classificate in "generali" e "specifiche":

- misure generali: misure che intervengono in maniera trasversale sull’intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione;
- misure specifiche: sono misure che agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l’incidenza su problemi specifici.

L’individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale del PTPCT. Tutte le attività precedenti sono di ritenersi propedeutiche all’identificazione e alla progettazione delle misure che sono, quindi, la parte fondamentale del PTPCT.

In conclusione, il trattamento del rischio è il processo in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l’organizzazione è esposta e si programmano le modalità della loro attuazione.

*Individuazione delle misure*

Il primo step del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. L'amministrazione deve individuare le misure più idonee a prevenire i rischi, in funzione del livello dei rischi e dei loro fattori abilitanti. L'obiettivo, di questa prima fase del trattamento, è di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinate a tali rischi.

Il PNA suggerisce le misure seguenti:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

L'individuazione delle misure non deve essere astratta e generica.

L'indicazione della mera categoria della misura non può, in alcun modo, assolvere al compito di individuare la misura (sia essa generale o specifica) che si intende attuare.

È necessario indicare chiaramente la misura puntuale che l'amministrazione ha individuato ed intende attuare.

Con riferimento alle principali categorie di misure, l'ANAC ritiene particolarmente importanti quelle relative alla semplificazione e sensibilizzazione interna in quanto, ad oggi, ancora poco utilizzate.

La semplificazione, in particolare, è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara, tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino e colui che ha la responsabilità del processo.

In questa fase, il RPCT ha individuato misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++.

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nella scheda allegata denominata **"Individuazione e programmazione delle misure"** (Allegato C).

Le misure sono elencate e descritte nella colonna E delle suddette schede.

Per ciascun oggetto di analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio suggerito dal PNA del "miglior rapporto costo/efficacia".

Le principali misure, inoltre, sono state ripartite per singola area di rischio nella scheda allegata denominata **"Individuazione delle principali misure per aree di rischio"** (Allegato C1).

*Programmazione delle misure*

La seconda parte del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione.

La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5 lett. a) della l. n. 190/2012.

La programmazione delle misure consente di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto a definizione ed attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a se stessa.

In questa fase, il RPCT, dopo aver individuato misure generali e misure specifiche (elencate e descritte nella scheda allegata denominata "Individuazione e programmazione delle misure" - Allegato C), ha provveduto alla programmazione temporale dell'attuazione medesime, fissando anche le modalità di attuazione.

Il tutto è descritto per ciascun oggetto di analisi nella colonna F ("Programmazione delle misure") della suddetta scheda alla quale si rinvia.

#### **2.3.2.4 Monitoraggio**

Il soggetto responsabile del monitoraggio è il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il quale attua autonomamente il monitoraggio avvalendosi del personale assegnato ai vari servizi.

I risultati del monitoraggio confluiranno nella relazione annuale del RPCT prevista dall'art. 1, comma 14 della l. n. 190/2012.

#### **2.3.2.5 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e coordinamento con gli altri strumenti di programmazione**

L'art. 1, comma 8, della l. n. 190/2012 (rinnovato dal d.lgs. n. 97/2016 c.d. Foia) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli *“obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione”* che costituiscono *“contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPC”*.

Il PTPC, infatti, deve necessariamente elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo. Conseguentemente, l'elaborazione del piano non può prescindere dal diretto coinvolgimento del vertice delle amministrazioni per ciò che concerne la determinazione delle finalità da perseguire.

L'ANAC, approvando la deliberazione n. 831/2016, raccomanda proprio agli organi di indirizzo di prestare *“particolare attenzione alla individuazione di detti obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione”*. Tali obiettivi devono essere necessariamente coordinati con quelli fissati da altri documenti di programmazione dei comuni quali: il piano della performance e il documento unico di programmazione (DUP).

In attuazione alla suddetta previsione, si ritiene di definire i seguenti obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione:

#### Nomina responsabili

Nomina dei responsabili istruttoria da parte del Segretario dell'ente locale e Responsabile del servizio tecnico al fine di garantire un doppio controllo sui singoli procedimenti.

#### Nomina RUP e DL per i lavori pubblici

Al fine di garantire un duplice controllo sui lavori il responsabile del servizio tecnico, dovrà provvedere ove possibile all'individuazione tra il personale dipendente addetto all'ufficio di due diversi soggetti: il RUP e il direttore lavori.

La disciplina e gli obiettivi strategici del presente PTPCT saranno coordinati con quelli contenuti negli altri documenti di programmazione dell'Amministrazione comunale, avuto particolare riguardo al documento unico di programmazione (DUP) e al Piano delle performance.

Gli adempimenti in materia di tutela della trasparenza, dell'integrità, di lotta alla corruzione e all'illegalità saranno opportunamente valorizzati anche nell'ambito del ciclo di gestione della performance quali azioni strategiche da misurare nella valutazione del livello di performance conseguito dall'ente.

### **2.3.3 Formazione in tema di anticorruzione e trasparenza**

Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza viene obbligatoriamente gestito in forma associata per il tramite del Consorzio degli enti locali della Valle d'Aosta (CELVA), ai sensi della l.r. n. 6/2014.

Il CELVA, in collaborazione con gli enti soci, progetta ed eroga uno specifico percorso formativo annuale, con l'obiettivo di aggiornare gli enti locali sulle novità introdotte dalla normativa e supportarli nell'adozione e nell'aggiornamento dei piani triennali, individuando i contenuti, i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza.

In applicazione delle disposizioni normative, la formazione deve essere programmata su due livelli: uno specifico, rivolto al responsabile della prevenzione e ai dirigenti (livello 1) e l'altro generale, rivolto a tutti i dipendenti (livello 2).

Per quanto riguarda la formazione per Segretari e dirigenti degli enti locali (livello 1), sono previsti incontri, con cadenza periodica, intesi a rafforzare le competenze strategiche volte alla prevenzione e al contrasto della corruzione.

Per quanto concerne l'obbligo di aggiornamento formativo continuo del personale (livello 2), il CELVA mette a disposizione corsi online dedicati, al termine dei quali è disponibile un test finale di valutazione. A seguito del superamento del test finale, all'utente viene rilasciato un attestato che può essere scaricato direttamente dalla propria postazione.

Vengono altresì attuati momenti informativi (anche tramite comunicazioni mail) e di confronto tra il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e i soggetti operanti nelle varie aree di rischio al fine di sensibilizzare e prevenire modalità operative non coerenti al presente piano e alla disciplina in materia come definitiva dal Piano Nazionale Anticorruzione e successivi aggiornamenti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, proprio in virtù delle attività programmate dal CELVA e comunicate con apposite mail al personale dipendente degli enti, invita

con il presente documento tutto il personale ad aderire alle attività di formazione organizzate in materia di anticorruzione e trasparenza, ricordando che trattasi di formazione obbligatoria ai sensi di legge.

#### **2.3.4 Codice di comportamento**

In data 13 dicembre 2013 la Giunta regionale, con deliberazione n. 2089 recante “Approvazione del codice di comportamento dei dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1 della l.r. 22/2010. Revoca della DGR 1001/2003.” ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge regionale n. 22/2010.

Con deliberazione n. 5 del 16 gennaio 2014 la Giunta comunale ha recepito il suddetto codice di comportamento.

La Giunta regionale, con deliberazione n. 1378 del 27 novembre 2023 ha adottato un nuovo Codice di comportamento che sarà oggetto, a breve, di recepimento da parte dell'Amministrazione comunale.

Qualunque presunta violazione del codice di comportamento deve essere denunciata al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, attraverso comunicazione scritta tramite posta elettronica. Il RPCT in qualità di Segretario dell'ente locale, entro 5 giorni dalla comunicazione, avvia il procedimento disciplinare e, qualora di competenza dell'Ufficio procedimenti disciplinari regionale, trasmette la pratica a quest'ultimo. Qualora oltre a responsabilità disciplinare vi siano anche estremi di altre responsabilità (civile, penale, contabile, ecc.) il RPCT trasmette la pratica all'Autorità competente.

#### **2.3.5 Altre iniziative**

##### **2.3.5.1 Indicazione dei criteri di rotazione del personale**

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni e utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

L'applicazione della misura della rotazione ordinaria nel Comune deve misurarsi col vincolo oggettivo delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di risorse umane operante al suo interno. In particolare, si evidenzia che il Comune di Aymavilles in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa, in particolare in considerazione delle professionalità e competenze richieste nell'ambito dei singoli procedimenti, tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare i servizi ai cittadini. Pertanto, l'Amministrazione ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione del personale.

Peraltro, ove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, il PNA 2016 e il PNA 2019 prevedono che le amministrazioni siano tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi.

A tal fine l'Ente individua quale misura alternativa quanto inserito negli obiettivi strategici di cui al precedente punto 2.5.

La medesima misura alternativa viene applicata nel caso di "rotazione straordinaria" prevista dal PNA 2019 (Parte III, articolo 1.2.), in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. La rotazione straordinaria è prevista dall'art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. 165/2001 e, per quanto riguarda l'identificazione dei reati da considerare, il momento del procedimento penale in cui adottare il provvedimento valutativo della condotta del dipendente nonché i soggetti tenuti all'adozione del provvedimento di rotazione, si fa riferimento alle delibere ANAC n. 215/2019 e n. 345/2020.

### **2.3.5.2 Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione**

I riferimenti normativi statali per il ricorso all'arbitrato sono i seguenti:

- gli articoli 209 e 210 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 "Codice dei contratti pubblici";
- il Decreto del Ministro dei lavori pubblici 2 dicembre 2000, n. 398, art. 10, commi 1, 2, 4, 5, 6 e tariffa allegata (Regolamento recante le norme di procedura del giudizio arbitrale);
- le disposizioni, le disposizioni del Codice di Procedura Civile – Libro IV – Dei procedimenti speciali – Titolo VIII – artt. 806 -840;
- direttiva del 5 luglio 2012 del Ministro delle infrastrutture e trasporti che limita il più possibile la clausola compromissoria all'interno dei contratti pubblici.

L'Amministrazione si impegna a limitare, laddove possibile, il ricorso all'arbitrato, nel rispetto dei principi di pubblicità e rotazione definiti dai riferimenti normativi sopra richiamati e nei limiti consentiti dalla propria organizzazione interna.

### **2.3.5.3 Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai pubblici dipendenti**

Dato atto che al momento della redazione del Piano non sono presenti né previste nella dotazione organica del Comune di Aymavilles figure dirigenziali, oltre al Segretario dell'ente locale, quanto segue viene espresso al fine di definire le direttive di attribuzione nel caso si verificassero le condizioni per il conferimento di incarichi dirigenziali.

Il d.lgs. n. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190" ha disciplinato:

- a) particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- b) situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari

responsabili di posizione organizzativa;

- c) ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

In particolare, i Capi III e IV del d.lgs. n. 39/2013 regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

L'ente è tenuto a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvedono a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

Gli atti e i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del già citato d.lgs. n. 39/2013. Mentre ai sensi del successivo art. 18, a carico di coloro che hanno conferito i suddetti incarichi dichiarati nulli sono applicate le previste sanzioni.

I Capi V e VI sempre del d.lgs. n. 39/2013, disciplinano le ipotesi di incompatibilità specifiche.

A differenza che nel caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del d.lgs. n. 39/2013).

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento.

Anche per l'incompatibilità, l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione.

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

In Valle d'Aosta trova applicazione in materia di conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti la disciplina regionale dettata dalla 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*” e successive modificazioni, ritenuta sufficientemente esaustiva. Pertanto non si ritiene necessario, stante le ridotte dimensioni dell’ente, dotarsi di un’ulteriore regolamentazione in materia. Per quanto concerne il Segretario dell’ente locale, all’atto della nomina viene acquisita la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità, aggiornata annualmente. Analogamente avviene per il Responsabile del servizio tecnico, anche se non appartenente alla qualifica dirigenziale. Le dichiarazioni sono pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale.

#### **2.3.5.4 Elaborazione di direttive per l’attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell’insussistenza di cause di incompatibilità**

Si ritiene di non adottare direttive specifiche in quanto non necessarie poiché nell’Ente non sono presenti figure dirigenziali oltre al Segretario dell’ente locale.

#### **2.3.5.5 Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto**

Ai fini dell’applicazione dell’articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, così come inserito dalla lettera l) del comma 42 dell’art. 1 della l. n. 190/2012, si stabilisce:

- a) nei contratti di assunzione del personale va inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l’apporto decisionale del dipendente;
- b) nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, va inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- c) verrà disposta l’esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- d) si agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell’art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

#### **2.3.5.6 Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell’attribuzione degli incarichi e dell’assegnazione ad uffici**

Ai fini dell’applicazione dell’articolo 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e dell’articolo 3 del d.lgs. n. 3/2013, l’Amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione e della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del d.lgs. n. 39/2013;
- all'entrata in vigore dei citati articoli 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 del d.lgs. n. 39/2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'Amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione,
- applica le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013,
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del d.lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

Qualora la situazione di inconferibilità si appalesa nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione della corruzione effettuerà la contestazione nei confronti dell'interessato, il quale dovrà essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

### **2.3.5.7 Adozione di misure per la tutela del whistleblower**

L'articolo 1, comma 51 della l.n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. n. 165/2001, l'articolo 54 bis, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", il cosiddetto whistleblower. Tale articolo è stato oggetto di modifica ad opera dell'art. 1 della legge 30 novembre 2017, n. 179 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*". Questa norma, recependo le indicazioni dell'ANAC, rendeva più stringente il procedimento di segnalazione e forniva nuove indicazioni sulla tutela del denunciante.

Ulteriore disciplina era contenuta nella determinazione ANAC n. 469 del 9 giugno 2021 recante "*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*".

Con decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, è stata raccolta in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower e, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

Dal combinato disposto dell'art. 1 e dell'art. 2 del d.lgs. 24/2023 si ricava che il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità

dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso i seguenti canali:

- Canale interno,
- Canale esterno,
- Divulgazioni pubbliche,
- Denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni elencate all'art. 6 de d.lgs. n. 24/2023, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

La gestione del **canale interno** di segnalazione è affidata al RPCT.

La segnalazione interna può essere effettuata in forma scritta o in forma orale.

La segnalazione in forma scritta avviene in via telematica, mediante l'utilizzo della piattaforma [www.whistleblowing.it](http://www.whistleblowing.it), fornita da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions. La piattaforma utilizza GlobaLeaks, il principale software open-source per il whistleblowing. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa. Al termine del percorso di segnalazione la piattaforma mostra un codice di ricevuta a conferma che la segnalazione è stata consegnata e presa in carico dal soggetto ricevente.

Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Il RPCT rilascerà al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione e fornirà riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento. Se necessario potranno essere richiesti al segnalante chiarimenti o integrazioni.

Il RPCT, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti: Responsabile del servizio cui è ascrivibile il fatto; UPD; Autorità giudiziaria; Corte dei conti; ANAC; Dipartimento della funzione pubblica.

Il segnalante beneficerà di tutte le tutele di riservatezza e di protezione dalle ritorsioni previste dalla norma (in particolare del divieto di divulgarne l'identità).

L'Autorità competente per le **segnalazioni esterne** è l'A.N.A.C., cui è possibile ricorrere qualora, alternativamente:

- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un

pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni all'ANAC possono essere trasmesse in forma scritta tramite la piattaforma informatica ovvero in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o mediante un incontro diretto.

La **divulgazione pubblica** consiste nel rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone ed è attivabile qualora, alternativamente:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito.

#### **2.3.5.8 Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti**

I protocolli di legalità costituiscono utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato.

I protocolli sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'opera pubblica.

In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste dalla predetta normativa.

Il vantaggio di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, consente a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata.

E' da segnalare che la Regione Autonoma Valle d'Aosta ha sottoscritto in data 11 maggio 2011 un protocollo di legalità che interessa anche i Comuni, seppur indirettamente: si tratta del "*Protocollo d'intesa tra la Regione Autonoma Valle d'Aosta e la Direzione Investigativa Antimafia - Centro Operativo di Torino per le modalità di fruizione di dati informativi concernenti il ciclo di esecuzione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture*" con il quale sono state definite le modalità di collaborazione tra l'Osservatorio regionale dei contratti pubblici e gli uffici della Direzione Investigativa Antimafia per la fruizione da parte di quest'ultima dei dati informativi afferenti ai contratti pubblici di interesse regionale e comunale.

Il presente piano sarà aggiornato con la segnalazione di eventuali patti per la legalità che verranno sottoscritti.

#### **2.3.5.9 Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti**

I dipendenti che svolgono le attività a rischio di corruzione relazionano annualmente al responsabile

della prevenzione della corruzione e della trasparenza il rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni in fatto e in diritto che giustificano il ritardo.

I dipendenti dovranno utilizzare una griglia dove saranno indicate le seguenti voci:

<b>Denominazione e oggetto del procedimento</b>	<b>Struttura organizzativa competente</b>	<b>Responsabile del procedimento</b>	<b>Termine di conclusione del procedimento</b>	<b>Termine di conclusione effettivo</b>	<b>Motivazioni del ritardo</b>
...	...	...	...	...	...

### **2.3.5.10 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive**

L'articolo 1, comma 10, lettera a della l. n. 190/2012 prevede che il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza provveda alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione.

Con l'obiettivo di adempiere alla suddetta verifica, il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza si avvale di una serie di referenti all'interno dell'Amministrazione. In particolare, si individuano i seguenti soggetti, che si occupano di garantire un flusso di informazioni continuo al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, affinché lo stesso possa costantemente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano:

- servizio di segreteria: Gianfranco Magli
- servizio demografico: Lorena Curtaz
- servizio finanziario: nuovo Funzionario del servizio di categoria D
- servizio tecnico: Christian Brix
- servizio vigilanza: nuovo Agente di Polizia locale.

### **2.3.5.11 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.**

In conformità al PNA l'ente intende pianificare ad attivare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità. A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il presente PTCP e alle connesse misure. Considerato che l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede un'apertura di credito e di fiducia nella relazione con cittadini, utenti e imprese, che possa nutrirsi anche di un rapporto continuo alimentato dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, l'Amministrazione dedicherà particolare attenzione alla segnalazione dall'esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione.

### **2.3.5.12 Organizzazione del sistema di monitoraggio**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della l. n. 190/2012 il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal presente documento. Questo documento dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'amministrazione, nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione "Altri contenuti", "Prevenzione della Corruzione".

Secondo quanto previsto dal piano nazionale anticorruzione, tale documento dovrà contenere un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:

#### **Gestione dei rischi**

- Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione
- Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione
- Iniziative di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione

#### **Formazione in tema di anticorruzione**

- Quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata in giornate/ore
- Tipologia dei contenuti offerti
- Articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione
- Articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione

#### **Codice di comportamento**

- Adozione delle integrazioni al codice di comportamento
- Denunce delle violazioni al codice di comportamento
- Attività dell'ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento

#### **Altre iniziative**

- Numero di incarichi e aree oggetto di rotazione degli incarichi
- Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi
- Forme di tutela offerte ai whistleblowers
- Ricorso all'arbitrato secondo criteri di pubblicità e rotazione
- Rispetto dei termini dei procedimenti
- Iniziative nell'ambito dei contratti pubblici
- Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

#### **Sanzioni**

- Numero e tipo di sanzioni irrogate.

### **2.3.6. Trasparenza**

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. La trasparenza è stata definita dall'Autorità Nazionale Anticorruzione come l'asse portante della politica anticorruzione, come nuova leva dell'agire procedimentale della PA: essa è al centro della riforma della Pubblica Amministrazione avviata con la legge 7 agosto 2015 n. 124 (cd. Legge Madia). Proprio la legge Madia ha dato l'avvio a 11 decreti legislativi attuativi, tra cui quello di *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*. Tale riforma amplia profondamente l'istituto dell'accesso civico, nato con il d.lgs. 33/2013, prevedendo la possibilità di accedere ai dati, documenti e informazioni detenute dalle amministrazioni, pur lasciando immutato l'accesso civico già esistente e l'accesso ai documenti previsto dalla l. n. 241/90. Con il decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97 è stato poi modificato e integralmente rivisto il decreto “Trasparenza” (d.lgs. 33/2013). L'ANAC ha emanato due linee guida che contengono indirizzi operativi per le amministrazioni sia sulle nuove modalità di pubblicazione dei documenti nel sito web sia sull'istituto del FOIA.

#### **2.3.6.1 Organizzazione e funzioni dell'Amministrazione**

Il principio di trasparenza va inteso come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di rendere le stesse più efficaci, efficienti ed economiche, e al contempo di operare forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione.

Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione.

Il principale modo di attuazione di tale disciplina è quindi la pubblicazione nel sito istituzionale di una serie di dati e notizie concernenti l'amministrazione allo scopo di favorire un rapporto diretto tra l'amministrazione e il cittadino.

L'Amministrazione considera la trasparenza sostanziale della PA e l'accesso civico misure strumentali al contrasto dei fenomeni corruttivi.

Il 14 marzo 2013 il legislatore ha varato il decreto legislativo 33/2013 di *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*.

Il decreto legislativo 97/2016, il cosiddetto *Freedom of Information Act (FOIA)*, ha modificato la quasi totalità degli articoli e degli istituti del suddetto *“decreto trasparenza”*.

L'ANAC, il 28 dicembre 2016, ha approvato la deliberazione numero 1310 *“Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”*.

Nella versione originale il decreto 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la “*trasparenza della PA*”. Il Foia ha spostato il baricentro della normativa a favore del “cittadino” e del suo diritto di accesso. È la libertà di accesso civico l’oggetto e il fine del decreto, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto “*dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti*”, attraverso:

- l’istituto dell’accesso civico, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del d.lgs. n. 33/2013;
- la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni.

La trasparenza rimane la misura cardine dell’intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore con la l. n. 190/2012.

Secondo l’articolo 1 del d.lgs. n. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. n. 97/2016: “*La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche.*”.

In conseguenza della eliminazione del programma triennale per la trasparenza e l’integrità, ad opera del d.lgs. n. 97/2016, l’individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza è parte integrante del PTPC (ora del PIAO) in una “*apposita sezione*”. L’ANAC raccomanda alle amministrazioni di “*rafforzare tale misura nei propri PTPC anche oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione già contenuti in disposizioni vigenti*”.

### **2.3.6.2 Obiettivi strategici in materia di trasparenza e coordinamento con gli altri strumenti di programmazione**

Si evidenzia che a livello regionale, tenuto conto dell’ambito di competenza legislativa primaria della Regione Autonoma Valle d’Aosta in materia di ordinamento degli uffici degli enti dipendenti dalla Regione e stato giuridico del personale, è stata approvata la legge regionale n. 22/2010 che all’articolo 30 prevede, in particolare, specifici interventi per la trasparenza, ma non prevede la predisposizione da parte degli enti locali valdostani di uno specifico programma per la trasparenza.

Gli enti locali della Valle d’Aosta hanno redatto il programma triennale per la trasparenza e l’integrità per la prima volta a partire dal triennio 2014/2016, ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, che sancisce che tali obblighi costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche.

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza per gli enti locali valdostani sono definiti dalla legge regionale n. 22/2010 e successive modificazioni, che nello specifico prevede che:

- 1) gli enti di cui all’articolo 1, comma 1, garantiscono la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell’integrità del proprio personale;
- 2) la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto

dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

La trasparenza dei dati e degli atti amministrativi prevista dal d.lgs. n. 33/2013 rappresenta lo standard di qualità necessario per un effettivo controllo sociale, ma anche un fattore determinante collegato alla performance dei singoli uffici e servizi comunali. In particolare, la pubblicità dei dati relativi all'organizzazione, ai servizi, ai procedimenti e ai singoli provvedimenti amministrativi consente alla cittadinanza di esercitare quel controllo diffuso e quello stimolo utile al perseguimento di un miglioramento continuo dei servizi pubblici comunali e dell'attività amministrativa nel suo complesso.

A tal fine quanto contenuto nel presente documento e i relativi adempimenti divengono parte integrante del ciclo della performance nonché oggetto di rilevazione di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

L'Amministrazione intende perseguire i suddetti obiettivi strategici mediante:

- pubblicazione dei dati e delle informazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" tramite il portale unico della trasparenza degli enti locali della Valle d'Aosta, realizzato in collaborazione con il Consorzio degli enti locali della Valle d'Aosta (CELVA), il Comune di Aosta e INVA s.p.a.;
- la prosecuzione dell'attività di aggiornamento del portale dell'Amministrazione trasparente in modo tale da favorire la massima coerenza e riconoscibilità di tutte le informazioni pubblicate.

Per il raggiungimento degli obiettivi strategici sopra evidenziati si ritiene che il responsabile della pubblicazione CT dovrà coordinare l'attività di tutti i responsabili della trasmissione dei dati e coordinarsi con i responsabili della pubblicazione degli enti appartenenti all'ambito.

La disciplina e gli obiettivi strategici del presente documento saranno coordinati con quelli contenuti negli altri documenti di programmazione dell'Amministrazione comunale, avuto particolare riguardo al documento unico di programmazione (DUP) e al piano delle performance.

### **2.3.6.3 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder – Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Piano**

L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione dell'approvazione del presente piano anche mediante appositi avvisi pubblicati sul sito istituzionale e nelle bacheche comunali, invitando alla formulazione di suggerimenti, proposte e/o osservazioni.

Il presente piano – ai fini di garantire la massima diffusione dei contenuti – verrà comunicato ai diversi soggetti interessati, secondo le seguenti modalità:

- invio del documento ai dipendenti dell'Ente mediante posta elettronica ovvero con apposita nota ai dipendenti non assegnatario di pc
- pubblicazione sul sito istituzionale (nella sezione dedicata nel Portale della Trasparenza),
- "news" in home page di avvenuta approvazione sul sito internet istituzionale dell'Ente.

#### **2.3.6.4 Organizzazione e risultati attesi delle Giornate della trasparenza**

La giornata della trasparenza è a tutti gli effetti considerata la sede opportuna per fornire informazioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Il CELVA si era impegnato ad organizzare una giornata della trasparenza degli enti locali rivolta a tutti i cittadini e si resta in attesa di indicazioni in merito.

#### **2.3.6.5 Responsabili pubblicazione e trasmissione dati in materia di trasparenza**

Il responsabile della trasparenza per questa Amministrazione è il Segretario dell'ente locale.

Come specificato dall'ANAC nelle apposite Linee guida sull'attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza *“Caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione”*.

Il RPCT si avvale di referenti interni all'Amministrazione, con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”. In particolare, si individuano i seguenti soggetti, che si occupano della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati, per ciascun livello previsto dalla sezione “Amministrazione trasparente”:

- RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE: Gianfranco Magli;
- RESPONSABILI DELL'AGGIORNAMENTO DATI:
  - ✓ dati relativi all'amministrazione in generale: Gianfranco Magli
    - o disposizioni generali
    - o attività e procedimenti
    - o provvedimenti
    - o controlli sulle imprese
    - o controlli e rilievi sull'amministrazione
    - o servizi erogati
    - o altri contenuti - Corruzione
    - o altri contenuti - Accesso civico
    - o altri contenuti - Dati ulteriori
  - ✓ dati relativi all'ufficio organizzazione e gestione del personale: Gianfranco Magli
    - o organizzazione
    - o personale
    - o bandi di concorso
    - o performance
  - ✓ dati relativi all'ufficio contabilità e bilancio: nuovo Funzionario di categoria D e Gianfranco Magli
    - o consulenti e collaboratori

- o enti controllati
- o bilanci
- o beni immobili e gestione patrimonio
- o pagamenti dell'amministrazione
- o sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici
- ✓ dati relativi all'ufficio tecnico: Christian Brix
  - o opere pubbliche
  - o bandi di gara e contratti
  - o pianificazione e governo del territorio
  - o informazioni ambientali
  - o interventi straordinari e di emergenza

Tutti i dipendenti sono comunque tenuti a fornire la propria collaborazione ai soggetti sopra individuati.

Si allega apposita tabella **“Misure di trasparenza” (Allegato D)** relativa ad elencazione e informazioni sui dati oggetto di pubblicazione e relative tempistiche.

Si precisa che il RPCT potrà in qualsiasi momento modificare l'individuazione dei soggetti che si occupano della pubblicazione e della trasmissione dei dati. Di tali modifiche verrà data opportuna informazione.

#### **2.3.6.6 Ulteriori misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi**

Il Comune è tenuto ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Per la pubblicazione dei dati e dei documenti si utilizzeranno formati aperti, come richiesto dalla normativa vigente.

Non devono essere pubblicati:

- i dati personali non pertinenti, compreso i dati previsti dall'art. 26 comma 4 del d.lgs. n. 33/20013 (dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute o alla situazione di disagio economico–sociale);
- i dati particolari o giudiziari che non siano indispensabili rispetto alle specifiche finalità della pubblicazione;
- le notizie di infermità, impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro del dipendente pubblico;
- le componenti della valutazione o le altre notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il dipendente e l'amministrazione che possano rilevare taluna delle informazioni di cui all'art. 4,

comma 1 lett. d) del d.lgs. n. 101/2018 (dati sensibili: dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni, organizzazione a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale).

### **2.3.6.7 Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del RPCT**

Viste le ridotte dimensioni dell'ente locale, il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato semestralmente dal RPCT, in collaborazione con il Responsabile della Pubblicazione.

### **2.3.6.8 Accesso civico (“generalizzato”)**

Il diritto di accesso all'informazione è regolato da norme conosciute internazionalmente come “Freedom of Information Acts” (FOIA). In base ad esse la Pubblica Amministrazione ha obblighi di informazione, pubblicazione e trasparenza e i cittadini hanno diritto a chiedere ogni tipo di informazione prodotta e posseduta dalle amministrazioni che non contrastino con la sicurezza nazionale o la privacy.

L'istituto dell'accesso civico è stato introdotto nell'ordinamento dall'articolo 5 del d.lgs. n. 33/2013. Secondo l'articolo 5, all'obbligo di pubblicare in “*amministrazione trasparenza*” documenti, informazioni e dati corrisponde “*il diritto di chiunque*” di richiedere gli stessi documenti, informazioni e dati nel caso ne sia stata omessa la pubblicazione. La richiesta non doveva essere necessariamente motivata e chiunque poteva avanzarla.

L'amministrazione disponeva di trenta giorni per procedere alla pubblicazione del documento o del dato richiesto. Contestualmente alla pubblicazione, lo trasmetteva al richiedente, oppure gli indicava il collegamento ipertestuale a quanto richiesto.

In caso di ritardo o mancata risposta, il richiedente poteva inoltrare apposita segnalazione al *titolare del potere sostitutivo* (articolo 2, comma 9-bis, legge 241/1990), individuato nella figura del Sindaco pro-tempore.

L'accesso civico consentiva a chiunque, senza motivazione e senza spese, di “*accedere*” ai documenti, ai dati e alle informazioni che la pubblica amministrazione aveva l'obbligo di pubblicare per previsione del d.lgs. n. 33/2013.

Il d.lgs. n. 97/2016 ha confermato l'istituto modificando comunque la disciplina. Il comma 1 del rinnovato articolo 5 prevede:

*“L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione”.*

Il comma 2, dello stesso articolo 5, potenzia enormemente l'istituto disponendo che “*Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli*

*oggetto di pubblicazione”.*

La norma, pertanto, conferma per ogni cittadino il *libero accesso* ai dati e ai documenti elencati dal d.lgs. n. 33/2013, e oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l’accesso civico ad ogni altro dato e documento (“*ulteriore*”) rispetto a quelli da pubblicare in “*amministrazione trasparente*”.

In sostanza, l’accesso civico generalizzato investe ogni documento, ogni dato e ogni informazione delle pubbliche amministrazioni.

L’accesso civico potenziato incontra quale unico limite “*la tutela di interessi giuridicamente rilevanti*” secondo la disciplina del nuovo articolo 5-bis.

L’accesso civico non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente: spetta a chiunque.

La domanda di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti, ma non richiede motivazione alcuna.

L’istanza può essere trasmessa, anche per via telematica, direttamente al RPCT oppure all’ufficio protocollo o all’ufficio che detiene i dati.

Fatto salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall’amministrazione “*per la riproduzione su supporti materiali*”, il rilascio di dati o documenti, in formato elettronico o cartaceo, in esecuzione dell’accesso civico è gratuito.

A norma del d.lgs. n. 33/2013 in “Amministrazione trasparente” è pubblicato il nominativo del RPCT, con l’indicazione dei relativi recapiti.

Nella sotto-sezione “Altri contenuti – Accesso civico” della sezione “Amministrazione trasparente” sono stati messi a disposizione appositi moduli per formulare all’Amministrazione istanze di Accesso civico “semplice” e “generalizzato”.

### **2.3.6.9 “Dati ulteriori”**

Nella sotto-sezione “Altri contenuti – Dati ulteriori” della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito internet istituzionale possono essere pubblicati eventuali ulteriori contenuti non ricompresi nelle materie previste dal d.lgs. 33/2013 e non riconducibili a nessuna delle sotto-sezioni indicate, fermi restando i limiti e le condizioni espressamente previsti da disposizioni di legge e procedendo alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti.

## **3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Struttura organizzativa**

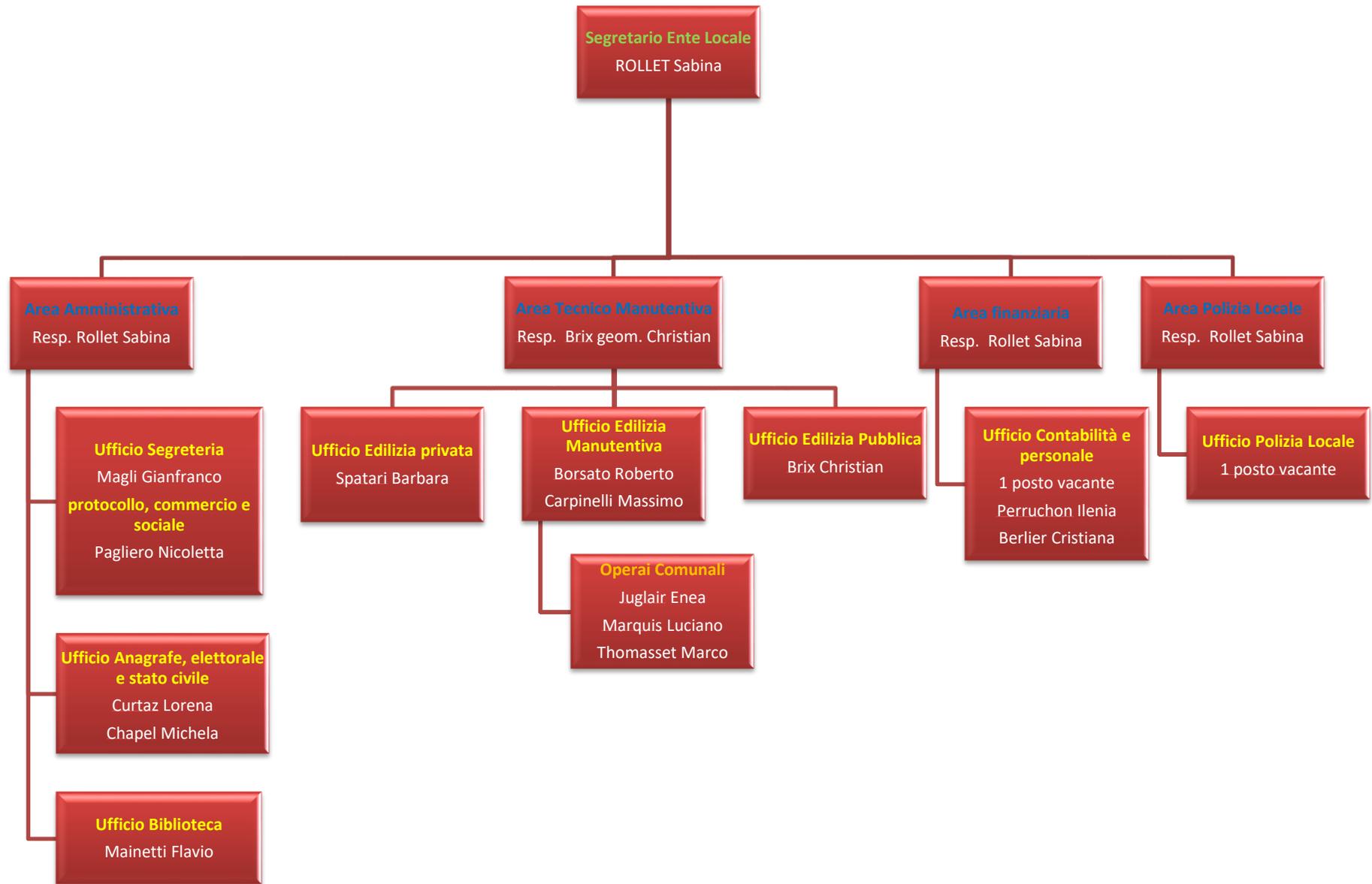
Il Comune di Aymavilles è articolato nelle seguenti aree: amministrativa, tecnico-manutenitiva, finanziaria, Polizia Locale. La dotazione organica aggiornata dell’Ente è di 15,7 posti (15 unità a tempo pieno e 1 a tempo parziale), oltre al Segretario dell’ente locale, di cui attualmente n. 2 posti vacanti. Una unità di personale presta attualmente servizio a tempo parziale a tempo determinato.

Di seguito si riporta la dotazione organica aggiornata con il fabbisogno alla data attuale:

CATEGORIA	POSIZIONE	NUMERO POSTI	POSTI RICOPERTI	POSTI VACANTI
B	B2	4	4	0
C	C1	1	0	1
	C2	8,7	8,7	0
D	D	2	1	1
	<b>TOTALE</b>	<b>15,7</b>	<b>13,7</b>	<b>2</b>

Il Segretario dell'ente locale, incaricato con Decreto della Sindaca n. 5 del 24.02.2023, a decorrere dal 01.01.2024 presta servizio a tempo pieno presso il Comune di Aymavilles.

La struttura organizzativa di questa Amministrazione è sintetizzata attraverso il seguente organigramma:



### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Il lavoro agile, introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, è una specifica modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, fondata sul riconoscimento di una maggiore flessibilità e autonomia, in termini di spazi e di orari, concessa ai lavoratori, in cambio di una responsabilizzazione sui risultati. Tale istituto è caratterizzato da una disciplina autonoma, che lo distingue dal telelavoro, già regolamentato per il settore pubblico dal 1998 (in particolare, dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e successivamente dal D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70).

Per il Comune di Aymavilles, tale modello organizzativo ha trovato finora attuazione solo in modalità emergenziale, in considerazione delle restrizioni rese necessarie per contrastare la diffusione della pandemia. In data 31 marzo 2022, è stato dichiarato cessato lo stato di emergenza da Covid-19 e, con esso, la possibilità di fruire del lavoro agile emergenziale.

Si forniscono, di seguito, le indicazioni per la programmazione e l'attuazione del lavoro agile nel triennio 2024/2026, con l'obiettivo di permettere a un potenziale numero di dipendenti di prestare la propria attività lavorativa in modalità agile.

In Valle d'Aosta il lavoro agile è stato introdotto a livello normativo dalla legge regionale 22 dicembre 2017, n. 23, che ha previsto l'inserimento del capo IIIter (Disposizioni in materia di lavoro agile) nella legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, per l'individuazione delle finalità e dei principi generali del lavoro agile. In particolare, il legislatore regionale intende promuovere il lavoro agile con l'obiettivo di incrementare la competitività e la produttività, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e realizzando nel medio e lungo termine economie di gestione.

L'articolo 73decies della l.r. 22/2010 prevede la redazione, entro il 31 gennaio di ciascun anno, del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance, con l'individuazione dei profili per i quali non è, di norma, possibile prestare attività in modalità agile, delle modalità attuative e delle misure organizzative e tecnologiche a disposizione dei lavoratori. Le disposizioni legislative sono state maggiormente declinate a livello di contrattazione collettiva regionale, con l'accordo del 7 novembre 2018, agli articoli da 11 a 17, al fine di adeguare la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro con le specifiche modalità di svolgimento del lavoro agile, garantendo al lavoratore un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti di quanti svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Ente. Il POLA definisce le modalità di attivazione del lavoro agile, prevedendo anche i criteri per la predisposizione della graduatoria nel caso in cui il numero delle domande superi la percentuale stabilita. È definito, altresì, il contenuto del contratto individuale di adesione, nonché la disciplina da seguire in materia di organizzazione della prestazione, avuto riguardo alle disposizioni sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla protezione dei dati personali.

Il Comune di Aymavilles prevede nel triennio 2024/2026, durante il quale disporrà del Segretario dell'ente locale a tempo pieno, di dare avvio al lavoro agile ordinario, regolato da accordi individuali. L'obiettivo dell'Ente è di consentire, a regime, al 15% dei dipendenti con profili professionali per i quali è consentito, di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile. Al momento non

ci sono proposte o domande di attivazione da parte dei dipendenti comunali. Per l'anno 2024, in attesa che venga approvato il POLA, qualora venga richiesta l'attivazione del lavoro agile, sarà applicato un criterio di rotazione, nel rispetto del principio di pari opportunità. Entro la fine del 2024 si prevede l'approvazione definitiva del Piano.

Vanno esclusi dai progetti di lavoro agile, tenuto conto della natura e delle modalità di svolgimento, i servizi di sportello a diretto contatto con l'utenza non erogabili da remoto e le attività dell'operatore di Polizia Locale e dei cantonieri che devono essere svolte sul territorio.

Il personale dovrà svolgere la prestazione lavorativa con la dotazione di strumenti da parte dell'Ente e senza fornitura di connessioni da parte dell'Ente e per un numero di giornate piene su base mensile o settimanale da concordare con l'Amministrazione.

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il Comune di Aymavilles, a seguito della cessazione nel corso del 2023 del rapporto di lavoro di n. 2 dipendenti a tempo indeterminato (n. 1 Agente di Polizia locale di categoria C, posizione C1, e n. 1 Funzionario del servizio finanziario di categoria D, posizione D) necessita di procedere all'assunzione nel corso del 2024 di n. 2 unità di personale in sostituzione del personale cessato.

Inoltre, a seguito del rilascio del consenso al passaggio diretto, a domanda, all'Office Régional du Tourisme – Ufficio Regionale del Turismo del dipendente a tempo indeterminato assegnato al servizio di segreteria in qualità di collaboratore, area amministrativa, categoria C, posizione C2, per 36 ore settimanali, necessita di procedere all'assunzione di un nuovo collaboratore al fine di perfezionare la mobilità.

In merito alle capacità assunzionali dell'Ente, a decorrere dal 01.05.2023 (a seguito dell'introduzione di una nuova disciplina ad opera dell'art. 12 della l.r. n. 32/2022 e della deliberazione della Giunta regionale n. 335 del 11 aprile 2023) vi è il superamento delle regole finora applicate fondate sul turn-over, che garantivano essenzialmente la sostituzione del personale cessato, e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria per ogni singolo ente della propria spesa di personale. Tale nuovo sistema prevede, in particolare, che il limite assunzionale sia differenziato per ciascun ente, in quanto dipendente dal rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti, e sia legato a un valore soglia percentuale, diversificato a seconda dell'appartenenza dello stesso ente ad una delle fasce demografiche nelle quali sono stati aggregati i Comuni.

La verifica delle capacità assunzionali deve essere effettuata dall'ente, con riferimento all'ultimo rendiconto approvato, anche in sede di approvazione o di modifica del PIAO.

L'ultimo rendiconto approvato per il Comune di Aymavilles è quello relativo all'esercizio 2023 e la verifica delle capacità assunzionali è già stata effettuata utilizzando tali dati elaborando il prospetto delle capacità assunzionali, redatto dall'ufficio finanziario e sottoscritto in data 14.06.2024 e 17.06.2024 dal Sindaco, dal Segretario dell'ente locale (Responsabile del servizio finanziario) e dal

Revisore, da cui risulta che il Comune di Aymavilles rispetta ampiamente il limite assunzionale costituito dal valore soglia di 27,50, calcolato come rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, raggiungendo un valore di 18,62.

Il Piano di programmazione triennale del fabbisogno di personale prevede pertanto le seguenti assunzioni:

ANNO 2024 - assunzione a tempo indeterminato di:

- n. 1 aiuto collaboratore, categoria C, posizione C1, per 36 ore settimanali, nel profilo di agente di Polizia locale, con decorrenza immediata;
- n. 1 collaboratore amministrativo (o, in subordine, amministrativo/contabile) categoria C, posizione C2, per 36 ore settimanali, da assegnare al servizio di segreteria, con decorrenza immediata;
- n. 1 funzionario, categoria D, posizione D, per 36 ore settimanali, da assegnare al servizio finanziario, con decorrenza immediata;

ANNO 2025 - non si prevede fabbisogno di personale;

ANNO 2026 - non si prevede fabbisogno di personale.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti.

## 4. MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Si segnala peraltro che il Comune di Aymavilles, adottando annualmente il Piano delle performance (come precisato nella precedente sezione 2) provvederà a redigere e approvare, nel 2025, un documento di *relazione sulla performance* che evidenzierà, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti.