

Région Autonome
Vallée d'Aoste



Regione Autonoma
Valle d'Aosta

PIAO

PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITÀ E

ORGANIZZAZIONE

2025-2027

della Giunta regionale della
Regione Autonoma Valle d'Aosta
Région Autonome Vallée d'Aoste

Gennaio 2025

PRESENTAZIONE

Il *Piano integrato di attività e organizzazione 2025/2027* (di seguito “PIAO”) è il documento unico di programmazione strategica finalizzato ad accrescere il livello di benessere collettivo (*valore pubblico*) in ambito economico, sociale, culturale, ambientale e sanitario, migliorando la capacità dell’Ente di conseguire soddisfacenti livelli di performance, contrastando corruzione e promuovendo trasparenza, ottimizzando l’assetto organizzativo interno e valorizzando le risorse umane.

Rispetto al precedente Piano, si consolidano gli obiettivi di valore pubblico per l’orientamento direzionale delle politiche strategiche regionali e le schede integrative per la rappresentazione schematica del percorso logico che, a partire dai predetti obiettivi, conduce a programmare le azioni per il loro conseguimento (performance organizzativa e individuale) e per la loro protezione (misure volte ad assicurare legalità e integrità nell’operato dell’Ente), nonché a quantificare le risorse umane e finanziarie da impiegare, compresi i fondi a valere sul PNRR/PNC.

Parimenti, si conferma l’approvazione, all’interno del PIAO, del “*Piano di rafforzamento amministrativo (PRA) della Politica regionale di sviluppo 2021/27*”, che individua gli interventi da realizzare per rafforzare la capacità di gestione amministrativa necessaria all’attuazione delle iniziative previste nell’ambito dei Programmi cofinanziati dai Fondi dell’Unione europea in regime di gestione concorrente.

Nonostante il 2025 sia l’esercizio conclusivo della XVI legislatura regionale (2020/2025), esso si preannuncia un periodo non solo diretto a portare a termine le attività già intraprese per il conseguimento delle priorità del programma di governo (*rafforzare l’autonomia regionale e fornire adeguate risposte alle esigenze contingenti*), bensì proteso a porre solide basi per il nuovo quinquennio (2025/2030) di lavoro che impegnerà l’intera Amministrazione a confrontarsi con nuove sfide, da affrontare con sensibilità di ascolto dei bisogni del territorio, capacità di programmazione a breve-medio-lungo termine e disponibilità di strumenti adeguati e all’avanguardia.

Il 2025 sarà, inoltre, l’esercizio in cui si potranno apprezzare concretamente i risultati del “*Progetto di ricerca per l’adeguamento del modello organizzativo della Regione Valle d’Aosta*”, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 720/2022 e realizzato in collaborazione con la SDA Bocconi School of management, attraverso le prime restituzioni dei “*Cantieri di innovazione*”, approvati dalla stessa Giunta con deliberazione n. 1130/2023 e finalizzati al cambiamento dei principali processi gestionali dell’Amministrazione regionale con riferimento alle sei seguenti tematiche: programmazione; controllo; gestione e sviluppo delle risorse umane; lavoro agile e logistica; valutazione e misurazione della performance organizzativa e individuale; integrazione organizzativa e comunicazione interna ed esterna.

La partecipazione ai predetti Cantieri è stata valorizzata attraverso l’assegnazione di correlati obiettivi dirigenziali per l’annualità 2024, con impegno per i soggetti partecipanti alle attività di analisi e approfondimento di presentare un documento finale contenente proposte operative e cronoprogramma attuativo per il cambiamento organizzativo interno. Si riportano sinteticamente, in nota², gli obiettivi specifici di ciascun Cantiere.

1 Si tratta delle azioni per implementare la dotazione organica, oltre che delle misure complementari di natura organizzativa, formativa e strumentale.

2 Programmazione: definire strumenti metodologici e modalità di lavoro per redigere il PIAO, traducendo in modo organico e strutturato programma di legislatura, DEFR e obiettivi di valore pubblico in obiettivi strategici, operativi e gestionali di performance organizzativa e individuale.

Controlli: condurre un’analisi puntuale dei sistemi di controllo strategico e di gestione attualmente implementati presso l’Ente, anche attraverso raffronti di benchmarking con Amministrazioni virtuose e paragonabili per complessità di attività presidiate.

Gestione risorse umane: condurre una riflessione strutturata sulle modalità di definizione e programmazione dei fabbisogni di personale e relativa copertura, mediante combinato utilizzo delle procedure di reclutamento e della mobilità, anche attraverso il confronto con nuove metodologie e buone pratiche.

Lavoro agile e logistica: attivare una riflessione congiunta sul lavoro agile che, a partire dalla sua attuale configurazione, esplori possibili e necessarie evoluzioni organizzative, strumentali e metodologiche, funzionali allo sviluppo dell’istituto e all’efficientamento logistico delle sedi di lavoro.

Valutazione performance: condurre una riflessione approfondita sull’attuale sistema di valutazione e avviare una riflessione strategica su ruolo e funzione della valutazione per il miglioramento della performance dell’Ente, in particolare per quanto attiene alla differenziazione delle valutazioni e alla valorizzazione del merito.

Integrazione organizzativa e comunicazione: esaminare le principali criticità di comunicazione e integrazione organizzativa interna per costruire, anche attraverso best practice di altri enti, strumenti e metodologie di lavoro che favoriscano comunicazione interna, condivisione di dati e informazioni e collaborazione nei processi trasversali, recuperando così efficienza e integrazione.

Il PIAO 2025/2027 è il documento che conclude un ciclo di attività politico-amministrative che sono state condizionate da eventi di forte impatto (in primis, la pandemia da Covid-19 e i conflitti internazionali e la crisi socio-economica che ne è derivata, senza dimenticare però altri eventi eccezionali, in ambito locale, legati al più ampio fenomeno del cambiamento climatico e alle difficoltà di collegamento fisico tra la Valle d'Aosta e i territori circostanti) che, tuttavia, hanno motivato ancora di più l'Amministrazione regionale a mettere in atto misure dirette a sostenere la comunità locale nel suo complesso e, di volta in volta, le categorie più penalizzate dalle contingenze in atto.

Allo stesso tempo, il PIAO 2025/2027 si proietta verso una stagione di governo durante la quale dovranno essere promosse azioni strategiche per rapportarsi con rinnovate esigenze in svariati ambiti, tra i quali certamente sono annoverabili la sostenibilità ambientale, la globalizzazione finanziaria e commerciale, la transizione digitale e il declino demografico.

INDICE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE	5
SEZIONE 1. VALORE PUBBLICO	6
SOTTO-SEZIONE 1.1 ANALISI DI CONTESTO	7
SOTTO-SEZIONE 1.2 INDICATORI DI VALORE PUBBLICO	14
SEZIONE 2. PERFORMANCE	18
SOTTO-SEZIONE 2.1 PROGRAMMA DI LEGISLATURA E OBIETTIVI STRATEGICI	19
SOTTO-SEZIONE 2.2 OBIETTIVI DIRIGENZIALI	21
SOTTO-SEZIONE 2.3 DIGITALIZZAZIONE	24
SOTTO-SEZIONE 2.4 PIANO AZIONI POSITIVE 2022/2024 E 2025/2027	28
SEZIONE 3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	31
SOTTO-SEZIONE 3.1 MAPPATURA DEI PROCESSI	32
SOTTO-SEZIONE 3.2 MISURE DI PREVENZIONE	44
SOTTO-SEZIONE 3.3 TRASPARENZA E ACCESSO	53
SEZIONE 4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	56
SOTTO-SEZIONE 4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	61
SOTTO-SEZIONE 4.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	77
SOTTO-SEZIONE 4.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	80
SOTTO-SEZIONE 4.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE	83
SEZIONE 5. MONITORAGGIO	86
APPENDICE - VALORE PUBBLICO	
APPENDICE – PERFORMANCE	
APPENDICE – PERFORMANCE SMVP 2025 APPENDICE – PERFORMANCE PAP	
APPENDICE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
Allegato A) Mappatura processi a rischio corruttivo	
Allegato B) Misure di prevenzione della corruzione	
Allegato C) Obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza	
APPENDICE - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
APPENDICE - PRA	

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE



Denominazione: Regione Autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste

Sede: Piazza Deffeyes n. 1, 11100 Aosta

Codice fiscale: 80002270074

Centralino telefonico: +39 0165/27.31.11

Sito istituzionale: <https://www.regione.vda.it/>

SEZIONE 1. VALORE PUBBLICO

Il miglioramento delle performance delle Pubbliche Amministrazioni è stato perseguito prevalentemente tramite la stratificazione successiva di provvedimenti legislativi e mediante progressivi affinamenti metodologici (E. Deidda Gagliardo, 2019). Le novità che discendono dal d.l. 80/2021 si inseriscono, quindi, in questo processo; la principale di esse riguarda il riferimento al concetto di *valore pubblico*, cui è dedicata la presente sezione del PIAO.

La creazione di valore pubblico è considerata il traguardo finale dell'azione amministrativa, che per realizzarsi si deve basare su una serie di connessioni sinergiche con il ciclo della performance, la prevenzione della corruzione e la definizione dei fabbisogni professionali, che possono potenziare il risultato complessivo che l'Amministrazione intende perseguire.

D'altro canto, proprio attraverso l'introduzione del PIAO viene ribadita la necessità per le amministrazioni pubbliche di ragionare secondo una logica di programmazione integrata, in cui l'insieme dei piani esistenti e le azioni di natura organizzativa risultino funzionali alla definizione e attuazione delle strategie. Ne consegue che la struttura del PIAO è volta a porre l'attenzione, non solo ai risultati e alle performance misurabili in termini di output prodotti, ma anche di outcome realizzati, evidenziando in questo modo un tema che spesso è poco presente nelle organizzazioni pubbliche, ma che rappresenta il fine ultimo dell'azione amministrativa, ovvero appunto la produzione di valore pubblico per la collettività di riferimento.

Il valore pubblico deve essere misurato attraverso il raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi e individuali (piano delle performance), deve essere protetto dai rischi (piano anticorruzione), deve essere sostenuto con interventi di natura organizzativa (lavoro agile, formazione, fabbisogni di personale). L'intera organizzazione deve, quindi, adottare un approccio che superi la logica adempimentale, per focalizzarsi sul benessere della comunità di riferimento.

Secondo una definizione sintetica, un ente crea "valore pubblico" quando i benefici sociali, economici e intangibili prodotti a favore del territorio sono superiori ai sacrifici sociali, economici e intangibili (E. Deidda Gagliardo, 2019). In sostanza, il valore pubblico - in questa accezione - si traduce nel miglioramento del livello complessivo del benessere dei cittadini, delle imprese e degli stakeholders, nelle sue varie declinazioni (economica, sociale, ambientale, sanitaria, ecc.), che può determinarsi in conseguenza della programmazione di strategie misurabili in termini di impatti.

Sulla base delle linee guida diffuse dal Dipartimento della Funzione pubblica, nella sezione dedicata al valore pubblico *"L'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcomes/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL)".*

In questa sottosezione, l'Amministrazione esplicita come una selezione delle politiche dell'Ente si traduce in termini di obiettivi di valore pubblico (outcomes/impatti), descrivendo, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di valore pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Nelle schede contenute nell'Appendice-Valore pubblico, che integra i contenuti di questa sezione, sono sintetizzate, con riferimento a ciascun obiettivo di valore pubblico, le più salienti informazioni tratte dalle altre sezioni del PIAO a dimostrazione del processo di progressiva integrazione seguito per la redazione del documento.

SOTTO-SEZIONE 1.1 ANALISI DI CONTESTO*

Le incertezze e le turbolenze che caratterizzano, in particolare, il quadro internazionale e che si sono andate rafforzando nel corso del 2023 e nella prima parte del 2024 accompagnano e condizionano anche la situazione socioeconomica regionale. In questo quadro vanno, pertanto, necessariamente contestualizzati anche gli andamenti regionali. Le dinamiche osservate nel 2023 e nella prima parte del 2024 testimoniano, in ogni caso, il proseguimento di un trend di crescita dell'economia regionale, seppure in rallentamento rispetto all'anno precedente. Nel complesso, la congiuntura relativa al periodo considerato va letta in termini positivi, pur non trascurando che insieme a indicazioni confortanti convivono elementi di criticità e aree ancora alle prese con difficoltà. D'altro canto, pur con le necessarie cautele, i dati relativi all'ultimo anno confermano ulteriori progressi sul piano economico e danno conto dei miglioramenti del mercato del lavoro e delle condizioni sociali della popolazione regionale.

Più specificatamente, sotto il profilo economico, nel 2023 sarebbe proseguita la crescita dell'economia regionale, recuperando in termini reali, e non soltanto nominalmente, i livelli pre-pandemici. Le stime più aggiornate segnalano per il 2023 un incremento del prodotto del +0,7%, pur molto contenuto rispetto alla variazione del 2022 (+6%), che peraltro faceva seguito al rimbalzo registrato nel 2021 (+5,1%), successivo all'importante caduta registrata nel 2020 (-9,8%). Il tendenziale rallentamento dell'economia non riguarda soltanto la Valle d'Aosta, considerato che la stima di crescita del PIL regionale risulta non molto dissimile da quella media italiana (+0,79%) e da quella della Provincia di Trento (+0,73%), mentre si collocherebbe al di sotto di quella della ripartizione di riferimento (+0,97%), oltre che essere inferiore a quella della Provincia di Bolzano. Le stime previsionali segnalano, inoltre, che il PIL potrebbe riprendere a crescere nel 2024 (+1,0%). Occorre, però, precisare che queste stime non tengono ancora conto della revisione generale dei Conti Economici, che ovviamente porteranno a modifiche di questi risultati, ma che attualmente non sono ancora disponibili a livello territoriale. Nel successivo triennio 2025-2027, è prevista una dinamica espansiva, sebbene relativamente modesta sotto il profilo quantitativo, che tuttavia confermerebbe il protrarsi di un trend positivo, per quanto contenuto. L'aumento medio annuo è stimato in +0,55%, mentre le variazioni annuali si attesterebbero a +0,71% nel 2025, a +0,59% e nel 2026 e a +0,36% nel 2027.

Per l'anno in corso, si stima che la domanda interna per consumi possa registrare una nuova crescita (+0,5%), in rallentamento rispetto a quella ipotizzata per l'anno precedente (+1,1%) e che appare decisamente al di sotto del valore rilevato per il 2022, livello quest'ultimo dovuto, peraltro, a un effetto rimbalzo successivo al biennio condizionato dalla pandemia. In ogni caso, il trend positivo dei consumi dovrebbe proseguire per tutto il triennio 2025-2027, registrando inizialmente una modesta accelerazione, a cui dovrebbe seguire un rallentamento: la previsione per il 2025 è, infatti, pari a +0,83%, per passare a +0,89% del 2026 e a +0,71% nel 2027. La crescita media annua dei consumi per il prossimo triennio (2025-2027) è, dunque, stimata in un valore di poco inferiore all'1%. Grazie alla dinamica positiva, anche i consumi hanno più che compensato in termini reali la caduta del periodo Covid, riportandosi nel 2022 (ultimo dato stabilizzato) al di sopra del valore del 2019 (+1,1%).

Tendenze meno positive si osservano nel 2023 per la domanda estera. Infatti, dopo avere avuto, nel biennio 2021-2022, un ruolo rilevante per i risultati economici della Regione, con aumenti pari rispettivamente a +28,2% e a +33,7%, nel 2023 l'export segna un saldo negativo (-21,5%). Tuttavia, questo dato va valutato tenendo conto che il volume degli scambi commerciali dello scorso anno è, in ogni caso, uno dei più elevati tra quelli registrati negli ultimi venti anni, oltre a essere superiore sia a quello del 2018 (+4,6%), sia a quello del 2019 (+7,1%); occorre anche considerare che il dato delle esportazioni del 2022, che si attestava poco sotto al milione di euro, era il valore massimo registrato nel periodo considerato. Il trend negativo sembrerebbe però essersi interrotto nel secondo trimestre del 2024. Se, infatti, nel corso del primo trimestre si rileva una contrazione tendenziale del -5,1% rispetto all'analogo periodo dello scorso anno, nel secondo trimestre emerge un saldo tendenziale positivo pari a +12,9%, il che porterebbe a un risultato tendenziale su base semestrale di +3,6%.

Venendo agli investimenti, si deve notare che i dati previsionali stimano per il 2024 un'ulteriore crescita (+2,18%) che, seppure in rallentamento, porta a proseguire un trend espansivo avviatosi nel 2021 e che ha permesso di riportarne il livello al di sopra del valore pre-pandemia. Inoltre, secondo queste stime, il valore degli investimenti regionali si manterrebbe comunque stabilmente sopra 1.100 milioni di euro, sia nel 2024,

* L'analisi qui sviluppata si basa sulle informazioni e sui dati disponibili alla data del 30 novembre 2024.

sia nel triennio 2025-2027, anche se con un andamento in rallentamento. In termini relativi, le previsioni stimano, peraltro, un tasso medio annuo negativo per il prossimo triennio (-1,67%), una dinamica quest'ultima che riguarda tutti i territori considerati, ma la cui intensità risulterebbe più elevata in Valle d'Aosta.

Passando al lato dell'offerta, si prevede che il risultato positivo nel 2024 del prodotto regionale sia attribuibile ai servizi (+1%) e alle costruzioni (+7%), mentre nel caso l'industria in senso stretto risulterebbe negativo (-0,87%), così come negativo risulterebbe anche il saldo relativo all'agricoltura (-2,6%). Le stime per il 2023 confermerebbero performance positive per i servizi (+1,76%) e le costruzioni (+2,6%), per contro evidenzerebbero un rimbalzo negativo dell'agricoltura (-5,8%), che segue la significativa crescita del 2022 (+14,8%), e una contrazione dell'industria in senso stretto (-2,4%). Rispetto al triennio 2025-2027, i dati previsionali segnalano, poi, una crescita media annua dell'1,8% per l'agricoltura, dello 0,9% per l'industria in senso stretto e dell'1% per i servizi, mentre per le costruzioni le stime indicano un'importante contrazione (-5,9%).

Tra i settori economici, il turismo è probabilmente quello che, in questa fase congiunturale, contribuisce a spingere in misura più significativa la crescita economica. Nel 2023, i flussi turistici in Valle d'Aosta registrano una nuova significativa crescita rispetto all'anno precedente, attestandosi sui valori massimi da inizio rilevazione. Le presenze turistiche hanno complessivamente superato 3.700.000 unità, con un incremento rispetto al 2022 di circa il 12%, mentre gli arrivi sono cresciuti del 13%, arrivando a sfiorare 1.350.000 unità. Nell'ultimo anno, il recupero è dovuto prevalentemente alla componente straniera (+19% in termini di presenze e +21% in termini di arrivi), in particolare ai turisti stranieri della stagione invernale (+30,4% in termini di presenze e +35,7% in termini di arrivi), anche se va notato che il contributo del segmento estero dei flussi turistici risulta crescere in misura maggiore di quello degli italiani in tutte le stagioni. Il trend di sviluppo si conferma anche per le più recenti stagioni invernale (2023-2024) ed estiva (2024). Nella stagione invernale, le presenze hanno superato 1.730.000 unità, con un incremento rispetto all'anno precedente del +17,7%, e gli arrivi hanno superato 540.000 unità, registrando un aumento del +17,4%. Per la stagione estiva si osserva la prosecuzione dell'espansione dei flussi turistici, seppure a una velocità inferiore di quella dell'anno precedente. Infatti, le oltre 1.810.000 presenze e i quasi 700.000 arrivi rappresentano una crescita, rispetto all'estate 2023, rispettivamente, del +2,9% e del +1,6%. Il risultato finale deriva da una dinamica positiva della componente straniera, a fronte di una contrazione di quella italiana.

Dall'inizio del 2023, la dinamica dei prezzi ha iniziato a ridursi, pur mantenendosi ancora relativamente elevata rispetto agli anni precedenti, tanto che nel 2023 l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati è cresciuto di +4,8% in Valle d'Aosta. Il raffreddamento dell'inflazione è proseguito anche nel 2024, fatta eccezione per il periodo estivo, e complessivamente essa si è mantenuta su livelli contenuti, inferiori all'1%.

Rispetto al sistema produttivo, nel 2023 è proseguito il percorso di tendenziale espansione, che ha preso avvio a partire da inizio 2021 e che, tuttavia, registrerebbe una frenata in base ai dati relativi ai primi nove mesi del 2024.

Nel corso del 2023 è, poi, proseguita l'evoluzione positiva dei trend occupazionali, che aveva preso avvio nel secondo trimestre del 2021 e che si è andata progressivamente rafforzando. Il livello medio degli occupati nel 2023 è stato pari a circa 56.800 unità, registrando un saldo positivo di +3%, rispetto all'anno precedente, e toccando così il livello massimo dal 2018, valore che ha permesso di più che compensare le perdite seguite all'emergenza sanitaria. Inoltre, la partecipazione al mercato del lavoro per il secondo anno consecutivo registra un'evoluzione positiva (+1,6%) e si riporta sui livelli pre pandemia. Poiché le forze lavoro crescono meno velocemente dell'occupazione, l'area della disoccupazione si riduce ulteriormente rispetto al 2022, contrazione quest'ultima che fa seguito al ridimensionamento osservato rispetto al 2021. L'area della disoccupazione tocca il valore più basso dal 2018, attestandosi attorno a circa 2.400 unità. Infine, altrettanto positivamente va valutata la riduzione, per il terzo anno consecutivo, delle forze lavoro potenziali, che come noto possono celare una parte di disoccupazione potenziale, il cui valore si attesta attorno a circa 2.000 unità. Conferme dell'evoluzione positiva del quadro occupazionale si ricavano anche dalla domanda di lavoro di flusso, il cui volume nel 2023, pari a poco meno di 48.000 assunzioni, si incrementa di +2,3% rispetto all'anno precedente, pur non raggiungendo ancora i valori pre-crisi (-1,3%) e nonostante si evidenzia un rallentamento nella velocità di crescita rispetto all'anno precedente.

Anche i dati congiunturali più recenti evidenziano segnali di continuità nel miglioramento del quadro occupazionale, seppure in misura più contenuta rispetto all'anno precedente. In particolare, si deve rimarcare che l'occupazione registra una ripresa dei livelli occupazionali a partire dalla fine del secondo trimestre 2021, confermata anche dai dati relativi al primo semestre 2024. Lo stock degli occupati a giugno 2024 si attesta a circa 56.800 unità, corrispondenti a un tasso di occupazione del 71,5%. L'area della disoccupazione migliora, anche perché le forze lavoro crescono meno velocemente dell'occupazione, mostrando segnali di rallentamento tendenziale e il relativo tasso nel secondo trimestre del 2023 si colloca attorno al 4,1%; questo trend positivo è anche rafforzato dal fatto che, parallelamente, vi è una riduzione tendenziale delle forze lavoro potenziali, le quali si attestano attorno a circa 1.600 unità.

Con riferimento alle difficoltà di reperimento di forza lavoro da parte delle imprese per il soddisfacimento dei propri fabbisogni occupazionali, va rimarcato che nel 2023 i fabbisogni professionali sono stati coperti per circa il 77% da forza lavoro reclutata sul mercato del lavoro regionale, anche se questa quota è settorialmente piuttosto disomogenea e pur a fronte del fatto che la domanda di lavoro di flusso soddisfatta con lavoratori non residenti cresce più velocemente rispetto a quella coperta con residenti. Nel corso degli ultimi cinque anni, si è andata definendo una diversa strutturazione del soddisfacimento della domanda di lavoro. Infatti, la percentuale di assunzioni coperta attraverso il ricorso al mercato del lavoro regionale si è progressivamente ridotta, passando dall'81,2% del 2019, al 77,9% del 2022, al 76,5% del 2023. Ciò è dovuto, in particolare, alla riduzione dell'incidenza delle assunzioni di residenti italiani, contrattasi di circa 7 punti percentuali; per contro, nello stesso periodo, la quota di stranieri residenti è, invece, in crescita, contenendo così la caduta del ricorso al mercato del lavoro regionale. In sintesi, la fotografia che emerge indica che nel 2023 i fabbisogni professionali delle imprese sono stati coperti per circa il 61% da italiani residenti in Valle d'Aosta, per circa il 19% da italiani non residenti e per il 16% da stranieri residenti nella Regione, mentre una percentuale del tutto marginale è stata coperta da stranieri non residenti (4,6%). Anche la fotografia dei primi nove mesi del 2024 conferma che i fabbisogni professionali delle imprese sono stati coperti in larga parte da residenti in Valle d'Aosta, prevalentemente cittadini italiani, ma che questa quota si sta tendenzialmente assottigliando, a fronte soprattutto di una crescita di italiani non residenti, il che testimonierebbe una difficoltà a soddisfare i fabbisogni occupazionali professionali attraverso il solo mercato del lavoro regionale. Si deve, inoltre, rilevare che circa metà della crescita complessiva delle assunzioni di non residenti nell'ultimo anno (51%) è imputabile dall'aumento del lavoro stagionale, il cui fabbisogno aggiuntivo è stato coperto completamente con lavoratori reperiti su mercati del lavoro extraregionali, in quanto i residenti occupati stagionalmente sono in contrazione; d'altro canto, nel caso dei residenti, la crescita complessiva delle assunzioni è totalmente dovuta a occupazioni a carattere non stagionale.

Rispetto ai profili professionali con maggiori difficoltà di reperimento sul mercato del lavoro regionale, diversi sono caratterizzati da un'elevata incidenza della stagionalità. Più in generale, si può dire che il ricorso a bacini extraregionali non sembrerebbe dipendere dalla dinamicità della domanda di lavoro di flusso, mentre sembrerebbe essere condizionato dall'importanza dei singoli gruppi professionali. Un'associazione positiva significativa emerge anche con riferimento all'incremento della domanda stagionale, vale a dire che la domanda di lavoro soddisfatta con personale non residente tende a crescere con l'aumento del lavoro stagionale.

In sintesi, le motivazioni del ricorso a mercati extraregionali vanno ricercate, come spesso accade, in un mix di problematiche quali-quantitative, peraltro probabilmente differenziate anche in base ai diversi profili professionali.

Venendo alle dinamiche demografiche, anche il dato di inizio 2024, pur provvisorio, dà continuità ai trend più recenti, alimentando un andamento demografico recessivo che consolida una situazione di crisi demografica già conclamata. D'altro canto, la popolazione valdostana diminuisce per il decimo anno consecutivo, registrando dal 2014 una perdita complessiva di circa 5.300 persone. Il peggioramento del quadro demografico dell'ultimo anno è attribuibile al permanere di un basso livello di natalità e all'insufficiente ripresa dei flussi migratori, che, pur risultando in crescita, non riescono a compensare il saldo naturale negativo.

Come è stato più volte evidenziato, la caduta della natalità ha radici profonde, nonostante anch'essa sia andata peggiorando negli anni più recenti, subendo l'influenza delle recenti crisi, economica e pandemica, e della relativa incertezza che ne è scaturita. Inoltre, essa deriva in larga parte anche da fattori strutturali rilevanti, come la caduta della popolazione in età feconda, ovvero la popolazione femminile di età compresa

tra 15 e 49 anni, e i comportamenti riproduttivi veri e propri, con scelte di posticipare nel tempo la decisione di avere figli, aspetto che a sua volta condiziona il tempo biologico a disposizione per procreare e determina importanti modifiche nella fecondità.

Alla caduta della natalità si associa l'indebolimento del contributo fornito dai movimenti migratori al sostegno demografico, soprattutto in ragione del rallentamento dei flussi migratori in ingresso, che però a partire dall'ultimo biennio sembrano avere invertito la tendenza riprendendo a crescere. Il trend demografico della Valle d'Aosta è strettamente correlato alle dinamiche dei flussi migratori e, in uno scenario in cui appare assai improbabile un'inversione significativa del saldo naturale, l'andamento del saldo migratorio determina l'aumento o la diminuzione della popolazione, influenzando in misura significativa anche altre importanti dimensioni demografiche.

Le criticità demografiche richiamate iniziano, peraltro, a manifestare i primi evidenti impatti su diversi aspetti della società, tra i quali uno dei principali è relativo all'istruzione. La popolazione scolastica è in costante contrazione dall'anno scolastico 2015-2016 e questo trend interessa al momento soprattutto la scuola dell'infanzia e quella primaria. Soltanto nell'ultimo anno, gli alunni si sono ridotti nel complesso del -2,7%, attestandosi a circa 16.300 unità.

Il reddito medio disponibile pro capite delle famiglie valdostane si conferma superiore alla media italiana del 9%, attestandosi a circa 23.400 euro, e registra nel contempo un aumento rispetto all'anno precedente (+7,2% in valori correnti). Analogamente, la disuguaglianza reddituale in Valle d'Aosta si conferma decisamente inferiore a molte realtà, anche se risulta in crescita rispetto all'anno precedente.

Nel 2022 prosegue per il terzo anno consecutivo l'incremento della spesa delle famiglie valdostane (+4%). Si tratta di un andamento comune al trend nazionale; tuttavia, la velocità di crescita a livello regionale è leggermente inferiore. L'aumento della spesa appare, inoltre, disomogeneo, poiché si osservano capitoli di spesa in sensibile crescita, come quelli relativi a mobili, articoli e servizi per la casa, servizi di ristorazione e di alloggio e salute, mentre altri segnano saldi negativi, ad esempio le spese per l'istruzione, le bevande alcoliche e i tabacchi, l'abitazione, l'acqua, l'elettricità, il gas e altri combustibili.

Miglioramenti si osservano anche rispetto al benessere. Infatti, un recente report diffuso dall'Istat relativo alla Valle d'Aosta (Istat, *Il benessere equo e sostenibile dei territori*, novembre 2024), che analizza i punti di forza e di debolezza della Regione e i divari rispetto ad altri territori, mostra in estrema sintesi che la Valle d'Aosta presenta livelli elevati di benessere, valutati sugli 11 domini in cui è articolato il benessere equo e sostenibile, rispetto al complesso delle province italiane. In particolare, risultati migliori per la Valle d'Aosta si ricavano dal dominio Sicurezza e da quello del Benessere economico poiché, nel primo caso, oltre l'83% degli indicatori regionali si posiziona nelle due classi superiori e, nel secondo caso, l'80% degli indicatori rientra nelle classi più elevate. Tenuto conto delle distribuzioni dei 64 indicatori provinciali considerati, quasi il 58% di essi colloca la Regione nelle classi di benessere alta o medio-alta. Nel confronto con le altre regioni del Nord ovest, la Valle d'Aosta è più favorita e mostra, insieme alla Lombardia, un profilo complessivamente migliore.

Un'opportunità di rilancio per il territorio regionale è rappresentata dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), approvato dal Governo italiano per realizzare gli investimenti e le riforme indispensabili per l'accesso al programma di aiuti Next Generation EU, che l'Unione europea ha varato per fronteggiare la crisi pandemica attraverso un'accelerazione della transizione ecologica e digitale, il miglioramento formativo di lavoratrici e lavoratori e una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

Il PNRR, dopo la riprogrammazione approvata con Decisione del Consiglio UE l'8 dicembre 2023, si articola in 7 Missioni e 16 Componenti e include 150 investimenti e 66 riforme, per un totale di 145 Misure. Le sette Missioni del Piano sono: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo (51 misure); rivoluzione verde e transizione ecologica (58 misure); infrastrutture per una mobilità sostenibile (21 misure); istruzione e ricerca (35 misure); inclusione e coesione (22 misure); salute (10 misure); REPowerEU. Gli investimenti previsti nel PNRR sono, inoltre, accompagnati da un ampio sistema di riforme strutturali (riforme orizzontali, abilitanti, settoriali). Nell'attuazione delle 7 Missioni, le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a rispettare ulteriori principi trasversali a tutti gli interventi finanziati nell'ambito del Piano. Sono pertanto previsti, per ogni misura, una serie di obiettivi qualitativi (milestone) e quantitativi (target), finalizzati al conseguimento della misura e indicativi dello stato di attuazione dei singoli interventi.

Una delle riforme trasversali previste dal PNNR, che hanno maggiore rilievo rispetto al presente documento, è certamente quella della Pubblica Amministrazione, la quale risulta un tassello centrale per lo sviluppo del Paese, in quanto finalizzata a rimuovere gli ostacoli agli investimenti e a rafforzarne la competitività, e per la riduzione degli squilibri sociali, generazionali, territoriali e di genere. La modernizzazione della Pubblica Amministrazione passa, peraltro, attraverso il rafforzamento della capacità amministrativa, agendo sulla qualità delle risorse umane e dell'organizzazione, sullo sviluppo dei sistemi di performance e sui processi di digitalizzazione.

Per quanto riguarda l'attuazione dei singoli interventi, vi provvedono sia le Amministrazioni centrali, sia le Regioni e gli enti locali e altri enti, sulla base delle competenze istituzionali, tenuto conto del settore di riferimento e della natura dell'intervento.

Nel riquadro sotto riportato sono sintetizzati alcuni dati sui progetti regionali a valere sul PNRR e sul correlato PNC (Piano Nazionale degli investimenti Complementari), una sfida che la Valle d'Aosta ha accolto con impegno e determinazione, nella consapevolezza che si tratta di un'occasione irripetibile, stante l'ammontare delle risorse stanziare per superare le barriere strutturali che, troppo a lungo, hanno ostacolato crescita e sviluppo locali.

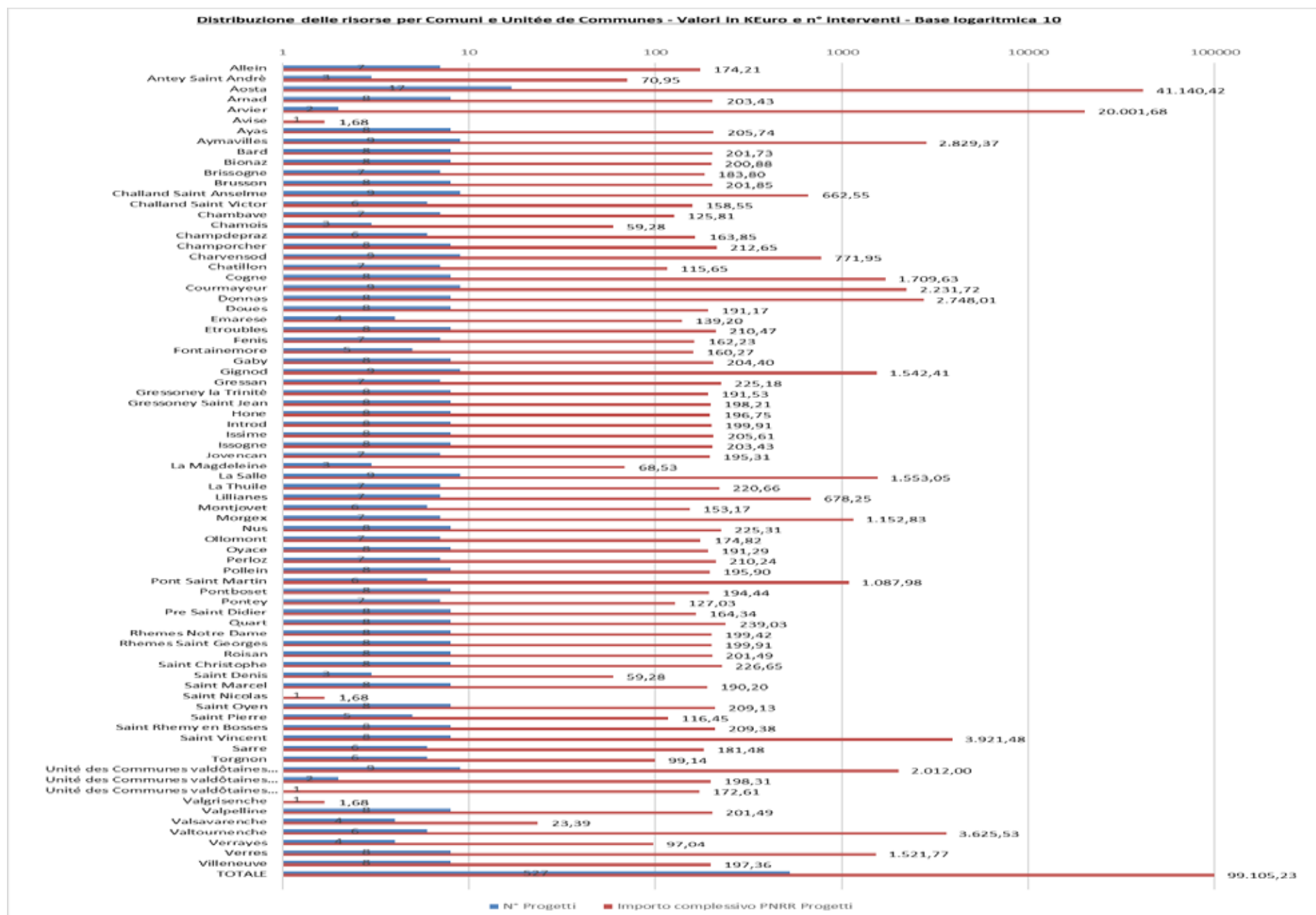
Numero progetti	131, di cui 115 a valere sul PNRR e 16 a valere sul PNC
Costo totale stimato	199.41milioni euro, di cui 176.49per progetti PNRR e 22.93per progetti PNC
Ambiti progettuali, in senso decrescente rispetto alle risorse assorbite (rispetto ai progetti in cui la Regione è soggetto Beneficiario/Attuatore)	1. Fornitura di un ulteriore treno elettrico a servizio del trasporto ferroviario della Regione Autonoma Valle d'Aosta 2. Impianto innovativo per il recupero dei fanghi di depurazione prodotti in Valle d'Aosta mediante il ricorso al processo di carbonizzazione idrotermale 3. Interventi di sistemazione idraulica dei torrenti Berruard e Buthier di Ollomont 4. Case come primo luogo di cura - Assistenza domiciliare 5. H2WAY2ZERO (C.V.A.) 6. GREEN HYDROGEN IN COGNE 7. Verso un ospedale sicuro e sostenibile - Parini 8. Progetto bandiera 9. Task force 1.000 esperti 10. Interventi di mitigazione dei rischi naturali sulla Dora Baltea in comune di Donnas
Stato di attuazione degli interventi	• 8,31% programmato • 76,42% in corso • 16,26% concluso
Ruolo della Regione	• Soggetto beneficiario/attuatore per 123 progetti, pari al 93,9% del totale dei progetti presentati • Soggetto destinatario per 8 progetti, pari all'6,1% del totale dei progetti presentati

I progetti riconducibili alle strutture regionali a valere sul **PNRR** sia come Soggetto Attuatore sia come Destinatario sono pari, in termini di numerosità, a 115 e hanno interessato 6 Missioni del PNRR e, in particolare, la missione M5 - Interventi speciali per la coesione (36,5%), la missione M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo (26,1%) e la missione M6 - Salute (22,6%).

I progetti riconducibili alle strutture regionali a valere sul **PNC** sono pari, in termini di numerosità, a 16 e hanno interessato 4 missioni, tra le quali spicca la missione M5 - Inclusione e coesione, con il 68,8% dei progetti mappati.

I progetti presentati dai Comuni a valere sul PNRR sono pari, in termini di numerosità, a **461** per un ammontare complessivo di risorse pari a 79,1 milioni di euro. I progetti su fondi PNC ammontano a 0,18 milioni di euro (0,02 mln al I quadrimestre 2024) e, in termini di numerosità, sono pari a 66. Pertanto, il totale del numero dei progetti comunali è pari a 527.

Il grafico che segue evidenzia, per ogni Comune e Unité de Communes, la distribuzione del numero di progetti e di risorse PNRR/PNC gestite.



SOTTO-SEZIONE 1.2 INDICATORI DI VALORE PUBBLICO

Anche per il presente documento, nella definizione degli obiettivi di valore pubblico, si è fatto, innanzitutto, riferimento ai principali documenti di programmazione regionale, primo fra questi il DEFR, oltre a dare ovviamente continuità a quanto già indicato nei precedenti PIAO. Si è, pertanto, proseguito e affinato il lavoro volto alla definizione di indicatori di valore pubblico già avviato nei documenti precedenti. Anche per questa edizione del Piano, si è proceduto con una ricognizione presso le strutture dirigenziali per la verifica, l'aggiornamento e/o la modifica di quanto proposto per il 2024, oltre a confermare la richiesta di compilazione di una scheda sintetica che riassume le informazioni più rilevanti contenute nelle diverse sezioni del PIAO e che contribuisce a chiarire la logica sottesa ai diversi interventi (cfr. *Appendice-Valore pubblico*).

Va ricordato che politiche/interventi strategici sono stati individuati considerando i seguenti criteri di carattere generale:

- rilevanza, in termini di ruolo (strategico, finanziario, ecc.), nel contesto socio-economico regionale, tenuto anche conto del richiamo in più fonti della stessa politica;
- misurabilità, in particolare attraverso indicatori BES o SDGs (utili per una comparazione con altri territori o per definire benchmark) oppure indicatori specifici da definire a livello regionale. In sostanza, l'individuazione di un set di indicatori è principalmente ispirata agli obiettivi di sviluppo nazionali e internazionali, ma allo stesso tempo deve essere integrata all'interno degli strumenti di programmazione regionale e applicabile su scala locale;
- integrabilità verticale (tra strategie, obiettivi operativi annuali, ecc.) e orizzontale (performances, gestione dei rischi), ovvero politiche che evidenziassero relazioni più marcate, da un lato tra piani settoriali diversi (ad esempio, le programmazioni europee e i piani di settore), e dall'altro con le performance organizzative, definite dal relativo piano, e con la programmazione dei fabbisogni di personale;
- la prospettiva temporale, ovvero il riferimento alla realizzabilità di obiettivi nel breve-medio periodo e, comunque, con riguardo al 2025;
- l'importanza rispetto al superamento della specifica fase storica che ha interessato il contesto regionale.

Nella tabella che segue sono riportate le politiche più rispondenti ai predetti criteri, che sono state sottoposte al vaglio della Giunta regionale per il tramite dei dirigenti di primo livello. Per ognuno degli interventi è indicato:

- quale valore pubblico soddisfa;
- il piano, il programma o il progetto strategico in cui è inserita la politica;
- a chi si rivolge prevalentemente;
- il periodo di riferimento previsto dal piano/programma;
- la misura utilizzata per analizzare il perseguimento dell'obiettivo (indicatore);
- la baseline, ovvero il punto di riferimento iniziale rispetto al quale calcolare gli scostamenti delle misurazioni, che rappresenta una fotografia sintetica della situazione di partenza;
- il target, ovvero il livello atteso di performance per poter considerare un obiettivo conseguito o raggiunto;
- la fonte dei dati.

Con riferimento alla misurazione del valore pubblico, sono opportune alcune puntualizzazioni.

In primo luogo, va precisato che le baseline sono state aggiornate al 2022 o ad anni successivi, a eccezione di alcuni casi ove l'aggiornamento delle fonti non lo consentiva. In secondo luogo, considerato il quadro d'incertezza, si conferma che l'orientamento seguito è stato necessariamente improntato a una certa cautela nel prospettare i valori attesi.

In linea generale, si persegue un tendenziale miglioramento, sebbene ciò non emerga sempre con chiarezza, in quanto in alcuni casi si punta al mantenimento dei livelli dell'indicatore, considerato che si tratta di aspetti e obiettivi che ragionevolmente difficilmente, per motivi diversi, nell'arco del triennio considerato possono essere modificati. Si segnala, infine, che in taluni casi la baseline è pari a zero, trattandosi di interventi avviati per la prima volta.

Con riferimento alle misure individuate, è opportuno evidenziare che i valori iniziali e i target degli indicatori sono stati definiti con riferimento a banche-dati statistiche e amministrative interne ed esterne all'Amministrazione regionale. Si è cercato di privilegiare gli indicatori già prodotti nell'ambito del sistema statistico nazionale (Sistan), in particolare quelli afferenti al BES e quelli connessi all'agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile (SDGs). Tuttavia, poiché per motivi diversi tali misure non sempre risultavano pienamente adatte alla strategia individuata e, soprattutto, diversi indicatori non risultano così tempestivi, in alternativa sono stati definiti indicatori sulla base della disponibilità di informazioni statistiche prodotte nell'ambito del Sistar-VdA.

Indicatori di valore pubblico

	VALORE PUBBLICO	PIANO, PROGRAMMA, STRATEGIA	OBIETTIVI STRATEGICI (POLITICHE DI RILEVANZA STRATEGICA)	STAKEHOLDERS	TEMPI	MISURA DELL'IMPATTO / INDICATORI	BASLINE	anno di riferimento	TARGET	Fonte dei dati
1	ambientale - economico	DEFR - PIANO REGIONALE MOBILITÀ CICLISTICA	sviluppo ciclovie baltea	cittadini	2025-2027	tasso di diffusione di piste ciclabili (rapporto tra km di piste ciclabili disponibili e residenti, moltiplicato per 10.000)	2,75	2022	3,1	RAVA
2	ambientale - economico	DEFR - PROGRAMMA STRATEGICO INTERVENTI PER FERROVIA	acquisizione treni elettrici	cittadini	2025-2027	indice di utilizzazione del trasporto ferroviario (percentuale delle persone che hanno utilizzato il mezzo di trasporto sul totale della popolazione di 14 anni e oltre)	26,9	2022	30,0	Istat
3	ambientale - economico	DEFR - PIANO PERFORMANCE - PNRR - PROGRAMMA TRIENNALE LAVORI PUBBLICI	interventi per mitigare i rischi idrogeologici	imprese, cittadini	2025-2027	Popolazione che beneficia di misure di protezione contro le catastrofi naturali (valore assoluto)	0	2022	4000	RAVA
4	socioeconomico	DEFR - PIANO PERFORMANCE - PNRR	potenziamento della capacità digitale della pubblica amministrazione regionale	imprese, cittadini	2025-2027	Persone di 14 anni e più che hanno utilizzato siti web o app della PA (valori percentuali) per a) scaricare o stampare moduli b) Ottenere informazioni su servizi, benefici, diritti, leggi, orari di apertura, ecc.	34,4 35,3	2023	36 37	Istat
5	cultura - economico	DEFR	valorizzazione e fruizione integrata del patrimonio storico e archeologico	cittadini	2025-2027	Indice di domanda culturale dei musei e istituti similari statali e non statali (numero di visitatori dei musei e istituti similari statali e non statali per istituto - valori in migliaia)	11,1	2021	14,0	Istat
6	economico	DEFR	Disciplina degli adempimenti amministrativi in materia di locazione per finalità turistiche	PA	2025-2027	Tasso di crescita delle presenze extralberghiere (numero indice 2021=100)	100	2022	130	RAVA
7	economico	DEFR - PIANO PERFORMANCE	sostegno alla digitalizzazione delle imprese	imprese	2025-2027	Tasso di innovazione del sistema produttivo (imprese con almeno 10 addetti che hanno introdotto innovazioni tecnologiche (di prodotto e processo) nel triennio di riferimento in % sul totale delle imprese con almeno 10 addetti)	33	2020	38	Istat
8	economico	DEFR - STRATEGIA DI SPECIALIZZAZIONE INTELLIGENTE 2021-2027	sostegno alla R&S	imprese	2025-2027	Tasso di sopravvivenza a 3 anni delle imprese nei settori ad alta intensità di conoscenza (valore percentuale)	58,6	2021	58	Istat
9	salute	DEFR - PIANO SALUTE E BENESSERE	ridisegnare sanità territoriale	cittadini	2025-2027	Tasso di ospedalizzazione standardizzato in età adulta (≥ 18 anni) totale e per: complicanze (a b/l termine) per diabete, broncopneumopatia cronica ostruttiva (BPCO) e scompenso cardiaco (NSG - indicatore D03C) (valori per 100.000 abitanti)	264,9	2022	256,3	Monitoraggio NSG
10	salute	DEFR - PIANO SALUTE E BENESSERE - PIANO PERFORMANCE	arginare la penuria di medici, incrementare il personale infermieristico e sostenere l'attrattività regionale	cittadini	2025-2027	medici (per 1000 ab.) infermieri e ostetriche (per 1000 ab.)	3,7 7,4	2022	3,7 7,4	Istat
11	salute	DEFR - PIANO REGIONALE LISTE D'ATTESA - PIANO PERFORMANCE	miglioramento delle liste di attesa	cittadini	2025-2027	Percentuale di prime visite e di prestazioni di specialistica ambulatoriale garantite entro i tempi previsti dalla classe di priorità (PNGLA)	51 (prime visite) 72,85 (specialistica)	2022	55 80	RAVA
12	sociale	DEFR - PNRR	potenziamento della didattica digitale integrata	giovani	2025-2027	Tasso di copertura degli insegnanti con certificazione (% insegnanti che hanno partecipato alla formazione su totale)	3,5	2021	14,1	RAVA
13	sociale	DEFR - PIANO PERFORMANCE - SISTEMA INTEGRATO DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PER LE GENERAZIONI FUTURE - LINEE GUIDA NAZIONALI	contrasto dispersione scolastica e abbandono	giovani	2025-2027	Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione (giovani 18-24 anni con al più la licenza media, che non ha concluso un corso di istruzione o di formazione professionale e che non frequenta corsi scolastici o svolge attività formative - valori percentuali)	13,3	2022	11,00	Istat
						Percentuale di studenti delle classi II della scuola secondaria di 2° che non raggiungono un livello sufficiente (livello I e livello II di 5 livelli) di competenza alfabetica	27,7	2022	23,70	RAVA
						Percentuale di studenti delle classi II della scuola secondaria di 2° che non raggiungono un livello sufficiente (livello I e livello II di 5 livelli) di competenza numerica	36,1	2022	32,00	RAVA

PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

	VALORE PUBBLICO	PIANO, PROGRAMMA, STRATEGIA	OBIETTIVI STRATEGICI (POLITICHE DI RILEVANZA STRATEGICA)	STAKEHOLDERS	TEMPI	MISURA DELL'IMPATTO / INDICATORI	BASELINE	anno di riferimento	TARGET	FORNITORE DEI DATI
14	socioeconomico	DEFR - LINEE GUIDA NAZIONALI	potenziamento e miglioramento offerta formativa	cittadini	2025-2027	Percentuale di persone di 25-64 anni che hanno conseguito un titolo di studio di scuola secondaria di 2° grado non inferiore al livello Isced 3 (almeno la qualifica professionale) sul totale delle persone 25-64 anni Percentuale di persone di 30-34 anni che hanno conseguito un titolo terziario (Isced 5, 6, 7, 8) sul totale delle persone 30-34 anni Adulti che partecipano all'apprendimento permanente (persone di 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione sul totale delle persone di 25-64 anni - valori percentuali)	61,5	2022	64	Istat
15	socioeconomico	DEFR - PPL	sostegno alla formazione continua	imprese, occupati	2025-2027	numero di imprese che hanno beneficiato delle iniziative di formazione continua messe in atto dai CPI sul numero di imprese attive	3,2	2022	5,0	RAVA
16	socioeconomico	DEFR - PPL	iniziative per il reinserimento lavorativo dei disoccupati (progetto GOL)	persone in cerca di occupazione	2025-2027	disoccupati inseriti in percorsi strutturati di ricollocazione su totale disoccupati iscritti ai CPI in cerca di lavoro - valori percentuali	0	2022	14,2	RAVA
17	socioeconomico	DEFR - PPL	accompagnamento dei giovani nei percorsi di transizione dalla scuola al lavoro o dall'inattività verso il loro ingresso o re-ingresso nel mercato del lavoro, prestando particolare attenzione alle categorie più fragili	giovani	2025-2027	Tasso giovani NEET 15 – 29 anni (giovani tra i 15 e i 29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione/formazione sulla popolazione nella corrispondente classe di età - valori percentuali)	15,3	2022	14	Istat
18	socioeconomico	DEFR - PPL	potenziamento della collaborazione tra i servizi pubblici per l'impiego e i datori di lavoro	imprese	2025-2027	Imprese beneficiarie di servizi di incrocio D/O o dello sportello imprese dei CPI (imprese beneficiarie di servizi di incrocio D/O erogati dai CPI o di altri servizi dello sportello imprese dei CPI sul totale imprese attive del territorio - valori percentuali)	4,5	2021	5,5	RAVA
19	socioeconomico	DEFR - PIANO REGIONALE GESTIONE RIFIUTI	introduzione di nuovi trattamenti e iniziative per la riduzione della produzione di rifiuti	cittadini	2025-2027	kg rifiuti pro-capite (valori assoluti) percentuale raccolta differenziata	616,05 66,5	2022	567 80	Istat / Ispra
20	socioeconomico	DEFR - PSR	promuovere l'insediamento dei giovani agricoltori e la nascita di nuova imprenditoria	imprese	2025-2027	incidenza delle imprese di giovani agricoltori (definizione PSR - valori percentuali)	16,4	2021	17,4	RAVA
21	ambientale	DEFR - PSR	valorizzare e incentivare il mantenimento dei territori d'alta montagna con la pratica dell'alpeggio.	imprese	2025-2027	superfici dei pascoli in alpeggio sul totale delle superfici agricole - valori percentuali	75	2021	75	RAVA
22	socioeconomico	DEFR	Interventi per migliorare la percorribilità delle strade regionali	cittadini	2025-2027	Percentuale di interventi eseguiti sui ponti strategici delle strade regionali, posti sulla Dora Baltea, sulla base delle priorità di intervento.	0	2024	100	RAVA
23	sociale	DEFR	Conclusione della fase progettuale e avvio dei lavori di ristrutturazione e riqualificazione del patrimonio edilizio regionale ospitante le Istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado e i convitti regionali.	giovani	2025-2027	Alunni ospitati in edifici scolastici e convitti regionali migliorati e/o adeguati normativamente	0	2022	31	RAVA
24	Sociale	PSBS, Piano di Azione annuale servizi prima infanzia	Ampliamento dell'offerta di servizi educativi in favore della prima infanzia	famiglie con figli fino a 3 anni	2025-2027	Tasso di copertura dell'offerta complessiva di servizi per la prima infanzia (posti di asilo nido, tate familiari, garderies) sul totale della popolazione in fascia di età 0-3 anni (valori percentuali)	43,4	2023	49,0	RAVA

SEZIONE 2. PERFORMANCE

La *performance* può essere definita come la capacità dell'Ente di conseguire le priorità strategiche di legislatura, definite inizialmente nel programma di governo, attualizzate, se necessario, nel corso del quinquennio e aggiornate, ogni anno, con linee-guida integrative.

Nella sezione "*Amministrazione trasparente*", sotto-sezione "*Performance*", del sito istituzionale, alla quale si rinvia, sono pubblicati tutti i documenti che afferiscono al ciclo annuale di gestione della performance, segnatamente: il sistema di misurazione e valutazione della performance (esso definisce i criteri generali per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale, ispirati a garantire un miglioramento costante dell'organizzazione e delle risorse umane ivi operanti); il documento programmatico che individua obiettivi e indicatori per la misurazione e la valutazione della performance (i contenuti di tale documento, "Piano della performance", sono ora confluiti nella presente sezione del PIAO); il documento che rendiconta lo stato di conseguimento degli obiettivi ed eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi ("Relazione annuale sulla performance").

Con riferimento alla corrente legislatura 2020/2025, nella presente sezione sono illustrati la visione, la missione, i valori-cardine, gli obiettivi strategici, le linee-guida integrative per la definizione degli obiettivi dirigenziali riferiti all'annualità 2025, tenuto conto del programma di governo rielaborato per il periodo 2023/2025.

Sono state aggiornate le informazioni relative al percorso intrapreso dall'Amministrazione regionale per attuare la *trasformazione digitale*, finalizzata a migliorare l'offerta dei servizi rivolti a cittadini e imprese e a garantire maggiore efficacia ed efficienza dell'intervento pubblico a livello territoriale.

L'ultima parte della sezione contiene il Piano di azioni positive 2022/2024 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, e dell'articolo 66 della l.r. 23 luglio 2010, n. 22, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 583 del 23 maggio 2022.

SOTTO-SEZIONE 2.1 PROGRAMMA DI LEGISLATURA E OBIETTIVI STRATEGICI

La visione è la finalità precipua che ispira il programma di legislatura.

A seguito della rielaborazione di tale programma, in occasione dell'elezione della nuova Giunta regionale a marzo 2023, la visione si sostanzia in due priorità fondamentali, segnatamente:

**RAFFORZARE AUTONOMIA
E PREROGATIVE STATUTARIE**

**FORNIRE RISPOSTE
ADEGUATE E CONCRETE
ALLE ESIGENZE CONTINGENTI**

In linea di continuità rispetto alla prima parte del quinquennio di governo (2020/2023), si colloca l'obiettivo di *Rafforzare autonomia e prerogative statutarie*, elemento portante dell'azione politico-amministrativa poiché consente di affermare le peculiarità dell'ordinamento valdostano, caratterizzato da uno spettro di funzioni istituzionali più ampio rispetto ad altre realtà regionali, in virtù di una collocazione spaziale, di una condizione territoriale e di una tradizione storica del tutto speciali.

Dal lato del rinnovamento si colloca, invece, l'obiettivo di *Fornire risposte adeguate e concrete alle esigenze contingenti*, in quanto lo scenario socio-economico è fortemente dinamico ed è, quindi, necessario adeguare nel tempo le strategie e le conseguenti misure attuative, affinché i bisogni della collettività locale siano soddisfatti nella maniera più ampia e completa possibile.

La missione rivista nel programma di governo di marzo 2023 si sostanzia, invece, nelle tre seguenti linee di intervento, alle quali è possibile associare le priorità settoriali (obiettivi strategici) declinati nello stesso programma:

- ✓ Creare i presupposti per l'azione di governo -> *confronto politico-istituzionale*;
- ✓ Portare a conclusione attività già avviate -> *azioni in continuità politico-amministrativa*;
- ✓ Implementare iniziative derivanti da contingenze in atto, nuove problematiche o evoluzione delle dinamiche ipotizzate -> *iniziative per il rinnovamento*.

Sempre nel programma di governo, si rinvencono anche alcuni obiettivi di carattere generale che rappresentano una sorta di "modus operandi" attraverso cui conseguire le priorità di legislatura e che si sostanziano in *valori-cardine* cui ispirare la complessa azione amministrativa regionale, segnatamente:

- ✓ Concretezza;
- ✓ Confronto costante;
- ✓ Trasparenza;
- ✓ Collaborazione;
- ✓ Dialogo politico;
- ✓ Conoscenza del territorio;
- ✓ Tempistiche certe;
- ✓ Responsabilità e senso del dovere;
- ✓ Benessere e sviluppo della comunità;
- ✓ Partecipazione e inclusività.

A differenza degli obiettivi di carattere generale, gli obiettivi strategici hanno portata settoriale e afferiscono alle aree strategiche in cui si articola il programma di legislatura. A seguito della rielaborazione del predetto programma, le aree strategiche sono **16**, per un totale di **77** obiettivi strategici.

AREA STRATEGICA	NUMERO OBIETTIVI
A. AMMINISTRAZIONE E GOVERNO DELLA REGIONE	10
B. SANITA' E SALUTE	4
C. POLITICHE SOCIALI	7
D. SISTEMA EDUCATIVO	9
E. SOCIETA' PARTECIPATE	3
F. CULTURA	1
G. TURISMO	8
H. COMMERCIO	2
I. SVILUPPO ECONOMICO	7
J. ENERGIA	1
K. SPORT	2
L. FORMAZIONE E LAVORO	2
M. TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE	9
N. FINANZE	2
O. OPERE PUBBLICHE E TERRITORIO	3
P. AGRICOLTURA E RISORSE NATURALI	7

L'elenco dettagliato degli obiettivi strategici è contenuto nell'*Appendice - Performance*, pagine 2-9, cui si rinvia, con indicazione di area strategica di riferimento, linea di intervento, valori-cardine cui sono correlati e impatti attesi.

SOTTO-SEZIONE 2.2 OBIETTIVI DIRIGENZIALI

Per l'annualità 2025, l'iter di definizione degli obiettivi dirigenziali è stato avviato nell'autunno 2024. A ciascun dirigente, compresi i titolari di incarico fiduciario, ma esclusi coloro che hanno un contratto omnnicomprensivo³, saranno assegnati due obiettivi di cui, preferibilmente, uno per ciascuna delle seguenti tipologie:

- un obiettivo di performance organizzativa, **trasversale** tra più strutture e che rappresenti la specificazione di obiettivi strategici di miglioramento ed efficientamento organizzativo o di politiche intersettoriali prioritarie rinvenibili nei documenti di programmazione strategica;
- un obiettivo di performance organizzativa **specifico di struttura**, anche eventualmente condiviso con altre strutture, strettamente legato al *core business* della propria struttura.

Ogni dirigente dovrà attribuire un peso a ogni singolo obiettivo in modo che la somma di tutti gli obiettivi sia pari a 100.

Nella definizione degli obiettivi dirigenziali, s'intendono privilegiare gli obiettivi operativi diretti al completamento degli obiettivi strategici previsti nei documenti trasversali di programmazione (PIAO e DEFR), stante anche l'approssimarsi di fine legislatura, e quelli diretti a dare una prima attuazione, in via amministrativa, agli esiti dei cantieri d'innovazione, con particolare riguardo agli approfondimenti condotti sulle tematiche dei *controlli interni* e della *programmazione*.

Coerentemente con quanto previsto dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance*⁴ (cfr. *Appendice – Performance SMVP 2025*), gli obiettivi da assegnare annualmente ai dirigenti regionali devono derivare dalle priorità strategiche definitive nel programma di legislatura e dalle linee-guida integrative adottate annualmente dalla Giunta regionale (per il 2025, nella seduta del 16 dicembre 2024).

Proprio con riferimento alle predette linee-guida, sono state valorizzate le seguenti tematiche di carattere strategico e rilevanza trasversale:

1. TRANSIZIONE DIGITALE: accelerazione della transizione al digitale e informatizzazione dei processi, anche tenuto conto delle opportunità di finanziamento afferenti al progetto Bandiera "*Potenziamento della capacità digitale della pubblica Amministrazione regionale*", a valere sulle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
2. COMPLETAMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI: attuazione degli obiettivi e delle priorità strategiche individuati dal DEFR per ciascun ramo e settore dell'Amministrazione regionale, con particolare riferimento al completamento delle iniziative già avviate in considerazione dell'approssimarsi della scadenza della legislatura;
3. RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ DI SPESA DEI FONDI EUROPEI: efficientamento della capacità di spesa dei Programmi regionali cofinanziati con i fondi europei della coesione da parte delle Autorità di gestione, al fine di garantire il regolare avanzamento della spesa e il conseguimento dei target N+3, ed efficientamento nell'attuazione e nell'avanzamento della spesa degli Interventi afferenti all'Accordo per lo sviluppo e la coesione;

3 Si tratta dei Segretari particolari del Presidente della Regione e degli Assessori, dell'Avvocato dirigente, del Capo ufficio stampa e del Vice capo ufficio stampa e dei dirigenti fiduciari incaricati ai sensi dell'articolo 10 della l.r. 22/2010 (Segretario generale, Capo di Gabinetto e Vice Capo di Gabinetto).

4 Con nota del Dipartimento Personale e organizzazione prot. n. 301 del 4 gennaio 2025, è stata data informazione alla Commissione indipendente di valutazione della performance che il sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2025, allegato al PIAO 2025/2027, è quello già utilizzato nel 2024 e validato dalla precedente Commissione indipendente di valutazione della performance, fatti salvi i dovuti adeguamenti alle previsioni dell'ultimo rinnovo contrattuale (incremento a € 1.500,00 il valore minimo medio del salario di risultato, senza parametrizzazione in funzione della categoria di appartenenza) e alle linee-guida per gli obiettivi 2025 stabilite dalla Giunta regionale.

4. INTEGRITA' AMMINISTRATIVA: *compliance* rispetto alle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità dell'azione amministrativa;
5. INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA: avvio dei processi per l'attuazione delle misure di innovazione elaborate nell'ambito dei cantieri di innovazione conclusi nel 2024 a supporto del processo di riorganizzazione dell'Ente, con particolare riferimento, atteso il carattere trasversale, all'adeguamento del sistema dei controlli interni e degli strumenti di programmazione e al miglioramento del sistema della performance organizzativa e individuale, coinvolgendo, in obiettivi trasversali, i Coordinatori (prioritariamente sugli obiettivi riferiti alla programmazione e al sistema di valutazione della performance) e i dirigenti partecipanti ai rispettivi cantieri, tra i quali individuare un capofila di progetto;
6. LOGISTICA: censimento degli archivi, redazione dei piani di conservazione e delle proposte di scarto della documentazione cartacea, anche avvalendosi di collaborazioni esterne, oltre che della collaborazione dell'Archivio generale e della s.o. Logistica e sicurezza, con l'obiettivo di pervenire a una gestione maggiormente governata degli archivi, correnti e di deposito, e all'ottimizzazione degli spazi disponibili, contenendo così le locazioni passive a quelle strettamente necessarie.

Restano ferme le indicazioni relative all'applicazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 (*Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni*), convertito, con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, il quale stabilisce che le Amministrazioni pubbliche, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al **rispetto dei tempi di pagamento** previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%. L'obiettivo sul rispetto dei tempi di pagamento non verrà inserito nella scheda di valutazione individuale; il mancato raggiungimento comporterà, tuttavia, in ossequio alle citate disposizioni di legge, **la riduzione del 30% della retribuzione di risultato** per tutti i dirigenti coinvolti. La verifica del target, **calcolato sul 95% dell'importo complessivo delle fatture commerciali ricevute dall'amministrazione regionale dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025**, è effettuata mediante estrazione dei dati caricati sulla piattaforma dei Crediti Commerciali – sistema PCC; ne consegue che il target assegnato potrà essere monitorato e verificato soltanto a livello di Ente e non di singola struttura organizzativa e che, pertanto, lo stesso si intenderà raggiunto se il tempo medio di pagamento (inferiore a 30 giorni dalla data di emissione delle fatture, escluse quelle sospese o non liquidabili) sarà assicurato dall'Amministrazione regionale complessivamente intesa. L'obiettivo, per i dirigenti assegnatari, sarà completato dalla previsione dell'impegno a ridurre, per l'anno 2025, lo stock di debito residuo riferito alle fatture della propria struttura organizzativa emesse e non pagate al 31 dicembre 2024; l'obiettivo, come detto, si intenderà raggiunto - non essendo prevista l'ipotesi del parziale raggiungimento - nel solo caso in cui, oltre al tempo medio dei pagamenti inferiore a 30 giorni a livello di Ente, ciascun dirigente assicuri, nell'anno 2025, **lo smaltimento di almeno l'80% del debito residuo riferito alla struttura di assegnazione**.

Il Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate, entro il 31 luglio 2025, provvederà ad aggiornare i dirigenti sull'andamento del monitoraggio dei tempi di pagamento, onde assicurare, per tempo, l'adozione di eventuali correttivi. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal Collegio dei revisori dei conti.

L'iter di assegnazione degli obiettivi 2025 è tutt'ora in corso. Essi saranno approvati con una specifica deliberazione della Giunta regionale a integrazione dei contenuti del PIAO 2025/2027.

In caso di cessazione dell'incarico dirigenziale in corso d'anno, il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nei soli casi in cui il periodo di lavoro sia pari o superiore a sei mesi, è valutato dalla Commissione indipendente di valutazione della performance in base allo stato di avanzamento delle attività e al rispetto dei tempi previsti dal cronoprogramma, mentre, in caso di assunzione dell'incarico in corso d'anno, il dirigente neo-incaricato è valutato sui soli comportamenti organizzativi.

I dirigenti devono coinvolgere il maggior numero possibile di dipendenti nei propri obiettivi di performance. Ciascun dirigente avrà cura di illustrare e di comunicare formalmente, tramite messaggio di posta elettronica ai dipendenti coinvolti, le attività a essi attribuite. I dipendenti delle categorie che non risultano coinvolti in nessun obiettivo del dirigente o che li perdono in corso d'anno sono valutati sui soli comportamenti organizzativi.

La performance individuale dei dirigenti sarà composta per il 70% dal raggiungimento degli obiettivi e per il 30% dalla valutazione dei comportamenti organizzativi, mentre i dipendenti delle categorie saranno valutati per il 30% sul raggiungimento degli obiettivi in cui sono stati coinvolti dai propri dirigenti e per il 70% sui comportamenti organizzativi.

Gli obiettivi devono essere associati a indicatori quantitativi di raggiungimento, in seguito misurati periodicamente e alla fine rendicontati evidenziando gli eventuali scostamenti. La rimodulazione degli obiettivi può essere richiesta, sia in corso d'anno sia nella fase di monitoraggio semestrale, qualora situazioni straordinarie o impreviste rendano non raggiungibili gli obiettivi originariamente assegnati, a titolo esemplificativo potrebbe trattarsi di un mutamento del contesto normativo istituzionale, di un'imprevedibile, grave e sopravvenuta carenza di risorse o di una riorganizzazione interna con conseguente modifica delle competenze.

SOTTO-SEZIONE 2.3 DIGITALIZZAZIONE

La Regione è da anni impegnata in un percorso di trasformazione digitale volto a migliorare l'offerta di servizi per cittadini e imprese e a garantire maggiore efficacia ed efficienza dell'intervento pubblico a livello territoriale.

Al fine di dare concreta attuazione alle previsioni della legge regionale sull'innovazione 12 luglio 1996, n. 16, e in stretta sinergia con la relativa priorità strategica di legislatura, nel mese di settembre 2024 il Consiglio regionale ha approvato (DCR 3902/XVI) il Piano pluriennale per il periodo 2024-2026, che definisce le nuove linee d'indirizzo e gli obiettivi che dovranno essere perseguiti in Valle d'Aosta per realizzare l'Agenda digitale, coerentemente con quanto avviene a livello europeo e nazionale.

Il documento in parola è stato predisposto dalle strutture in ambito ICT (Dipartimento Innovazione e agenda digitale e strutture Sistemi tecnologici e Sistemi informativi), con la collaborazione dei rappresentanti di tutti gli Assessorati regionali, permettendo di definire concretamente le progettualità che la Regione si propone di implementare nel triennio 2024-2026 per promuovere la trasformazione digitale dell'Ente e dell'intero territorio.

La strategia regionale contenuta nel documento di programmazione (Piano pluriennale ICT) prevede:

- il miglioramento della qualità della vita attraverso l'innovazione e la semplificazione delle procedure burocratiche per sviluppare servizi digitali in grado di rispondere ai bisogni effettivi dei cittadini, delle imprese e degli Enti del territorio;
- la parità di accesso alle tecnologie, per assicurare a tutti la possibilità di beneficiare dei vantaggi della transizione digitale, favorendo il potenziamento delle competenze digitali della popolazione;
- la cooperazione istituzionale tra Amministrazioni pubbliche, realtà territoriali e stakeholder privati, al fine di raggiungere i livelli di digitalizzazione attesi e nel rispetto della sicurezza dei dati e dei sistemi,

e presenta la seguente articolazione

S - SERVIZI

- *semplificazione dei processi della PA*
- *miglioramento dei servizi per cittadini e imprese*
- *supporto alla transizione digitale del territorio*

D - DATI

- *un ecosistema integrato per la gestione dei dati*
- *dati aperti e accessibili a tutti*
- *valorizzazione del patrimonio informativo valdostano*

C - COMPETENZE

- *rafforzare le competenze della PA regionale*
- *sviluppare le competenze del cittadino*
- *promuovere competenze d'eccellenza nel territorio*

I – INFRASTRUTTURE E CONNETTIVITÀ

- *infrastrutture per il cloud e la sicurezza della PA*
- *infrastrutture, piattaforme di comunicazione e servizi di connettività per le sedi regionali*
- *connettività e reti sul territorio*

Y – CYBERSICUREZZA

- *una Regione sicura e cyber resiliente*
- *una diffusa consapevolezza dei rischi informatici*

Nell'ambito della predetta programmazione, nel corso del 2024 sono state avviate alcune importanti iniziative progettuali nell'ambito del Programma regionale Valle d'Aosta FESR 2021/2027, che troveranno concreta attuazione nel corso degli anni 2025-2027; tra esse si evidenziano le seguenti:

Valle d'Aosta DOC – VdADOC

Evoluzione del sistema di gestione documentale e di conservazione digitale della Regione autonoma Valle d'Aosta a supporto della trasformazione digitale, per favorire l'erogazione di servizi online aggiornati e integrati a cittadini e imprese.

Il progetto ha l'obiettivo di contribuire al processo di transizione digitale dell'Ente tramite l'evoluzione del sistema di gestione documentale e l'implementazione della conservazione digitale a norma del patrimonio documentale dello stesso Ente. L'adozione di soluzioni tecnologiche adeguate renderà operativi gli adeguamenti organizzativi e funzionali previsti dalle Linee guida dell'Agenzia per l'Italia Digitale, contribuendo a migliorare i servizi online rivolti a cittadini e imprese e garantire la conformità alle norme sulla gestione documentale elettronica nella Pubblica amministrazione. La correttezza gestionale e la razionalizzazione dei processi andranno a vantaggio dell'operatività degli uffici dell'Amministrazione e, quindi, del servizio reso dell'utenza, nel rispetto dei principi di autenticità, integrità, affidabilità, leggibilità, reperibilità dei documenti informatici dovuti per legge e a garanzia dei diritti digitali dei cittadini.

Il progetto contribuirà a sostenere e orientare la trasformazione digitale dell'Amministrazione, con un rinnovamento dell'intero sistema di gestione documentale e permetterà di conseguire i seguenti risultati:

- completare la distribuzione del documentale in uso, al fine di realizzare un'evoluzione del sistema e implementare l'invio in conservazione;
- completare l'invio in conservazione degli atti della Regione, per poi estendere il modello a ulteriori unità documentarie;
- realizzare l'interoperabilità tra il protocollo ed eventuali altri sistemi rispetto alle base-dati delle anagrafiche disponibili a livello nazionale;
- definire l'evoluzione della gestione documentale sia dal punto di vista organizzativo che dal conseguente punto di vista tecnologico;
- supportare l'efficientamento dei servizi online erogati a cittadini e imprese.

VdAPay

Adozione di una piattaforma per la gestione della riscossione tramite pagoPA per Regione e altri enti creditori regionali

Il progetto si prefigge l'obiettivo di predisporre un sistema per la gestione dei pagamenti degli enti pubblici regionali che consenta alla Regione di continuare a svolgere il ruolo di Intermediario Tecnologico nei confronti

di PagoPA e di aggregare gli enti territoriali, diffondendo in maniera organica le evoluzioni funzionali e di processo promosse da PagoPA stesso. Tale implementazione permetterà di fornire a cittadini/imprese un unico modello per la gestione dei pagamenti verso la PA della Regione. Inoltre, permetterà di garantire l'interoperabilità tra i vari sistemi coinvolti: il sistema pago PA e i sistemi informatici regionali amministrativo-contabili e i sistemi periferici di gestione di singole entrate regionali. Il cittadino potrà disporre di un unico strumento di gestione semplice e sicuro all'interno del quale poter gestire tutti i pagamenti e consultare semplicemente il proprio estratto conto dei pagamenti effettuati verso gli enti della Valle d'Aosta per tenere sotto controllo i propri pagamenti. Il progetto permetterà di:

- fornire agli Enti del territorio una piattaforma regionale per la gestione dei pagamenti e l'interazione con PagoPA;
- agevolare e snellire il processo di gestione delle entrate della Regione, eliminando operatività manuale e automatizzando le interazioni con i sistemi amministrativo-contabili e gli altri sistemi regionali che colloquiano con PagoPA;
- garantire il massimo controllo delle posizioni debitorie;
- avere una vista unica sul quadro dei pagamenti per singolo cittadino semplificando le interazioni e migliorando l'accesso alle informazioni in modo efficace e sicuro;
- governare e coordinare la digitalizzazione dei processi di pagamento su base regionale.

Valle d'Aosta Web - VdAWeb

La nuova comunicazione della Regione autonoma Valle d'Aosta: con nuovo portale istituzionale servizi e informazioni per cittadini e imprese a portata di web

L'obiettivo del progetto è quello di migliorare, attraverso il rifacimento del sito istituzionale, il servizio di informazione verso cittadini e imprese e il rapporto tra Pubblica Amministrazione e cittadini. Per supportare questi ultimi all'utilizzo del nuovo strumento e per promuovere un miglior rapporto tra ente pubblico e cittadini, il passaggio al nuovo sito sarà annunciato attraverso azioni di comunicazione e sensibilizzazione alla popolazione, oltre alla messa a disposizione di punti di assistenza tecnica per gli utenti. Il rifacimento del sito istituzionale, principale veicolo di accesso alle informazioni e ai servizi dell'Amministrazione, contribuirà inoltre a incrementare la percentuale di valdostani che usa lo strumento digitale per interagire con la Pubblica Amministrazione.

Il nuovo sito risponderà ai dettami normativi aggiornati, sarà fruibile da tecnologia mobile e utilizzabile da parte degli utenti che fanno uso di tecnologie assistive. Permetterà, inoltre, di omogeneizzare l'immagine della Regione, al momento frammentata, e di aumentare il numero di cittadini soddisfatti che utilizzano il sito.

Da un punto di vista organizzativo, sarà l'occasione per ottimizzare il coinvolgimento dei diversi attori facenti parte del gruppo interdipartimentale e per formare una rete di referenti, appartenenti alle diverse strutture dipartimentali, competenti alla corretta gestione del sito web dell'Ente. Questi ultimi opereranno a regime sul sito, ciascuno nel proprio Dipartimento regionale, supportandosi e scambiando esperienze in un'ottica di miglioramento continuo.

Potenziamento della Data Strategy regionale

Realizzazione di un Portale della Data Strategy, sistema di supporto alle decisioni (DSS Decision Support System) attraverso la produzione di dati integrati

L'obiettivo del progetto è avviare un percorso di evoluzione dell'Amministrazione supportando i processi decisionali dell'Ente con la produzione e il monitoraggio di dati integrati. In particolare, l'intervento riguarderà:

- l'efficientamento e l'aggiornamento dei Data Base esistenti. Tale attività si concretizzerà mediante l'aggiornamento del Datawarehouse regionale attraverso l'adozione di moderne piattaforme abilitanti, seguirà la ridefinizione dei processi di digitalizzazione dei dati attualmente disponibili e la definizione di quelli non ancora presi in considerazione ma non digitalizzati (servizi di data entry), ritenuti comunque utili nell'ambito del Datawarehouse;

- la definizione di una Data Governance, mediante mappatura e puntuale indicazione dei ruoli e delle responsabilità;
- la progettazione e la realizzazione del portale Data Strategy, sistema che non solo fornirà servizi per la fruizione dei dati, ma metterà a disposizione un'area riservata per le funzionalità di back-office che implementano i servizi di alimentazione e validazione dei dati, nonché tutta la gestione dei metadati. Sarà, inoltre, avviato un percorso di integrazione tra il Datawarehouse e il Sistema delle Conoscenze Territoriali (SCT), in modo da rappresentare in maniera organizzata il patrimonio informativo del Datawarehouse su mappa;
- l'empowerment, in modo da diffondere il più possibile la consapevolezza sull'importanza del "dato", mediante un'attività orientata alla "diffusione della cultura del dato" mirando a un cambiamento culturale grazie al quale la trasparenza amministrativa non sia vissuta come un mero obbligo normativo, ma come opportunità di efficientamento dell'azione amministrativa stessa e contributo allo sviluppo e al miglioramento del tessuto economico e sociale.

Nell'ambito delle progettualità cofinanziate con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nel corso degli anni 2025 e 2026 l'Amministrazione regionale proseguirà nella realizzazione degli interventi già avviati nel 2024 nell'ambito della Missione 1, Componente 1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza della pubblica amministrazione, riguardanti la "Rete dei servizi di facilitazione digitale", la "Piattaforma Digitale Nazionale Dati - PDND", "Citizen inclusion - miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali" e, nell'ambito della cybersecurity, il "Potenziamento resilienza per la PA locale della Valle d'Aosta" e la "Cyber awareness e formazione specialistica per la PA locale della Valle d'Aosta".

Infine, in un mondo in continua evoluzione quale è quello dell'Information & Communication Technologies, l'Amministrazione regionale esplorerà l'utilizzo di tecnologie che facilitino la personalizzazione dei servizi e dell'esperienza dell'utente, rafforzando le capacità predittive della PA e automatizzando certi compiti ripetitivi. In tale contesto, l'introduzione di strumenti di machine learning e Intelligenza Artificiale consentirà alla Regione di analizzare grandi quantità di dati in modo più rapido, aumentare la propria efficienza operativa e ridurre i costi automatizzando certi procedimenti.

Nel corso del 2025 si prevede la realizzazione di due interventi le cui progettualità sono state approvate a fine anno 2024 che riguarderanno la sperimentazione di strumenti di "machine learning" integrati con il Fascicolo Sanitario Elettronico regionale, a favore dei medici di medicina generale e pediatri di libera scelta sui casi d'uso "Alert paziente cardiopatico" e "Alert paziente diabetico", e la sperimentazione di un sistema di intelligenza artificiale generativa applicata al turismo naturalistico e culturale del Gran Paradiso.

SOTTO-SEZIONE 2.4 PIANO AZIONI POSITIVE 2022/2024 e 2025/2027

Il Piano delle Azioni Positive è un documento obbligatorio triennale ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ed è previsto per tutte le pubbliche amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano.

A livello regionale, la legge regionale 23 dicembre 2009, n. 53 *“Disposizioni in materia di Consulta regionale per le pari opportunità e di consigliere/a regionale di parità”* prevede, all'articolo 3, che gli enti del comparto unico regionale e l'Azienda USL della Valle d'Aosta adottino piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono un pieno inserimento delle donne nell'attività lavorativa e una loro concreta partecipazione a occasioni di avanzamento professionale.

L'articolo 4 della stessa legge assegna ai comitati per le pari opportunità, ove costituiti, la predisposizione dei piani e agli organi di vertice degli Enti la loro approvazione. La legge regionale individua quali principali obiettivi dei piani i seguenti:

- 1) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono insufficientemente rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile, in particolare nelle attività e nei livelli di più elevata responsabilità;
- 2) valorizzare, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, l'utilizzo di istituti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della famiglia;
- 3) promuovere azioni di informazione e formazione finalizzate alla diffusione di una cultura favorevole alla nascita di nuovi comportamenti organizzativi che valorizzino le differenze di cui donne e uomini sono portatori;
- 4) facilitare il reinserimento delle lavoratrici madri a seguito del godimento dei congedi per maternità;
- 5) superare gli stereotipi di genere e adottare modalità organizzative che rispettino le donne e gli uomini.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 è intervenuta ulteriormente in tema di parità ampliando i compiti delle pubbliche amministrazioni che devono garantire *“parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”*. Le pubbliche amministrazioni devono garantire *“altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*.

L'anzidetta legge ha disciplinato inoltre la costituzione all'interno delle amministrazioni del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle pubbliche amministrazioni o da altre disposizioni.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, il 4 marzo 2011, ha emanato una direttiva recante *“Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* che, tra l'altro, indica che le Regioni e gli Enti locali adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'articolo 21 della legge 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle linee guida. Nella direttiva è esplicitato, inoltre, che tra i compiti propositivi del CUG vi è quello di predisporre i Piani di azioni positive.

Nella direttiva n. 2/2019, che aggiorna quella del 4 marzo 2011, è precisato che il CUG deve indicare, entro il 30 marzo di ogni anno, in un'apposita sezione della relazione annuale sul personale, lo stato di attuazione del PAP o segnalare l'eventuale mancata adozione.

L'articolo 66 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, prevede il finanziamento dei programmi di azioni positive e l'attività dei CUG.

Nella deliberazione della Giunta regionale 22 luglio 2011, n. 1744, come modificata dalla deliberazione 631/2021, l'Amministrazione regionale, nel determinare i criteri e le modalità per la costituzione del Comitato, ha recepito l'indicazione delle linee guida nazionali anche in ordine all'operatività dei CUG in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Con la deliberazione della Giunta regionale 25 luglio 2014, n. 1062, sono state definite, in accordo con tutti gli Enti interessati, le linee di indirizzo sull'organizzazione, l'esercizio e il coordinamento delle competenze attribuite al CUG del comparto unico della Valle d'Aosta.

Con la deliberazione n. 421 del 20 marzo 2015, la Giunta regionale ha approvato la convenzione quadro, per l'esercizio delle funzioni e dei servizi comunali di cui all'articolo 6, comma 1, della legge regionale 5 agosto 2014, n. 6, gestiti in forma associata per il tramite dell'Amministrazione regionale, tra cui quelli del Comitato unico di Garanzia. I Comuni valdostani e il Presidente della Regione hanno sottoscritto la convenzione in data 12 agosto 2016.

Il Piano delle Azioni positive costituisce per la Regione uno strumento importante per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità nell'ambiente lavorativo con la finalità di garantire un'uguaglianza tra uomini e donne.

Su arco temporale triennale, il Piano contempla le azioni programmate per favorire nell'ambiente lavorativo:

- la cultura della pari opportunità per tutti;
- la conciliazione lavoro-vita privata;
- il benessere organizzativo, la non discriminazione, il contrasto alla violenza psichica e fisica.

Ruolo del CUG nell'attuazione del Piano

Nella redazione del Piano sono stati definiti i destinatari delle azioni e i soggetti coinvolti nella sua attuazione.

Il CUG, oltre che destinatario di tutti gli obiettivi, è soggetto proponente le azioni positive previste e soggetto coordinatore delle attività messe in campo a livello di comparto, come definito nella deliberazione n. 1062/2014, nella legge regionale 6/2014 e nella convenzione approvata con deliberazione della Giunta regionale n. 421 del 20 marzo 2015 e firmata il 12 agosto 2016.

Come definito nella deliberazione sopra indicata, le risorse finanziarie necessarie sono quelle stanziare nel bilancio regionale e l'assunzione dei provvedimenti e degli impegni di spesa per l'attuazione dei piani in questione è di competenza della struttura dirigenziale regionale in cui il CUG è incardinato.

Nell'arco del 2024, il CUG ha attuato le seguenti Azioni Positive:

AREA 1 - CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI

Nell'ambito del cambiamento culturale necessario a sviluppare le pari opportunità, sono state individuate due leve importanti, la formazione e la comunicazione da attuare lavorando in rete con altri soggetti operanti nel territorio valdostano in modo da creare le sinergie necessarie e ottimizzare l'utilizzo delle risorse.

Obiettivo: Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento

Azione positiva: Iniziative formative e informative per dirigenti e dipendenti coordinate a livello di comparto.

Obiettivo: Divulgare buone pratiche nelle materie attribuite al CUG

Azione positiva: Organizzazione di almeno un evento annuale su tematiche di parità, benessere di chi lavora, contro le discriminazioni e la violenza fisica e psichica

Il CUG ha determinato l'organizzazione, per il 21 novembre 2024, di un evento formativo dal titolo "E' possibile essere felici al lavoro? un coaching show per imparare a fare squadra ed affrontare le sfide quotidiane", rivolto a tutto personale del comparto unico della Valle d'Aosta; la partecipazione è stata considerata in orario di lavoro.

AREA 2 - CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

Obiettivo: Creare strumenti per facilitare la conciliazione

Azione positiva: Costituzione, tra gli Enti del comparto unico regionale, di un gruppo di lavoro per l'analisi delle dinamiche attuative e organizzative del lavoro agile e per il potenziamento del telelavoro, finalizzato all'elaborazione di un modello di applicazione.

Il CUG ha proseguito l'attività del gruppo di lavoro dedicato all'analisi delle dinamiche attuative e organizzative del lavoro agile e per il potenziamento del telelavoro. L'attività del gruppo di lavoro proseguirà in modo da supportare gli Enti nella realizzazione dei propri modelli applicativi.

AREA 3 - BENESSERE ORGANIZZATIVO, NON DISCRIMINAZIONE, CONTRASTO ALLA VIOLENZA PSICHICA E FISICA

Obiettivo: Migliorare il benessere organizzativo.

Azione positiva: Creazione di un punto di ascolto sul disagio lavorativo per il personale della Regione e degli altri Enti del comparto.

Il CUG ha raccolto, tramite l'Ordine degli Psicologi della Valle d'Aosta, le candidature per l'attivazione, nell'anno 2025, di uno sportello sperimentale d'ascolto psicologico per i dipendenti regionali.

Infine, Il CUG di comparto ha predisposto per il triennio 2025/2027 il Piano delle Azioni positive per la Regione, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 62 in data 27 gennaio 2025, allegato al presente PIAO nell'*Appendice - Performance PAP*, e il Piano a esso coordinato, da adottarsi da parte degli altri Enti del comparto unico della Valle d'Aosta, in modo da rendere maggiormente sinergica la collaborazione nel cammino verso le pari opportunità.

SEZIONE 3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La *prevenzione della corruzione/illegalità* e la *promozione della trasparenza/integrità* sono due capisaldi del programma di legislatura e, in quanto tali, assumono carattere strategico per il buon andamento dell'azione di governo e l'imparzialità dell'attività amministrativa. È indispensabile, infatti, che tutti i livelli di operatività dell'Ente facciano propri tali valori e agiscano nel loro pieno rispetto.

Per quanto riguarda il contesto territoriale in cui opera l'Amministrazione regionale, la situazione della criminalità riferita al 2023 colloca il capoluogo valdostano al 67° posto tra le province italiane, secondo la classifica nazionale elaborata da *"Il Sole 24 Ore"* sulla base dei dati forniti dal Dipartimento di Pubblica sicurezza del Ministero dell'Interno.

Il dato deriva dall'incremento generale, rispetto agli anni precedenti, del numero di denunce per reati (il numero complessivo è 3.685, pari a 2.995,5 denunce ogni centomila abitanti), soprattutto quelli legati allo sfruttamento della prostituzione e alla pornografia minorile (10 denunce) e i reati violenti (tentati omicidi, omicidi colposi, percosse e danneggiamenti). Considerevoli sono state anche le denunce per furti (897) e truffe/frodi informatiche (658), che costituiscono una minaccia quotidiana all'integrità dei patrimoni ed evidenziano una diffusa espansione della nuova criminalità digitale, che colpisce prevalentemente le fasce più vulnerabili della popolazione, in particolare gli anziani.

Una particolare attenzione deve essere riservata al reato di estorsione (31 denunce) che, sebbene non sia tra i più ricorrenti, è però sintomo della presenza - a livello locale - di attività di criminalità organizzata, il cui radicamento è verosimilmente favorito da un tessuto economico fragile, ove sono insediate imprese di piccole dimensioni più vulnerabili rispetto a questi fenomeni criminali.

Oltre a evidenziare un peggioramento delle condizioni di sicurezza della popolazione, l'aumento delle denunce è indice di maggiore propensione dei cittadini a non subire passivamente, ma ad avvalersi dei canali necessari per perseguire coloro che commettono gli illeciti. Si tratta di un fattore positivo in termini di sviluppo della consapevolezza civica, che deve però essere sostenuto attraverso misure di prevenzione più efficaci, maggiore presidio delle forze dell'ordine e potenziamento delle iniziative educative dirette, in particolar modo, ai ragazzi e ai giovani adulti.

Nella sezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"* sono aggiornate la mappatura dei processi a rischio corruttivo e la programmazione delle misure di prevenzione del rischio, tra cui rientrano anche gli interventi per promuovere la trasparenza.

Le funzioni di *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza* sono esercitate dal Segretario generale della Regione, a seguito di incarico conferito con deliberazione della Giunta regionale n. 482 dell'8 maggio 2023; in caso di sua assenza o impedimento, il sostituto è individuato, ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della l.r. 22/2010, nella persona del Coordinatore del Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate.

Le funzioni di RASA (*Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante*) sono svolte dal dirigente della s.o. Stazione unica appaltante e programmazione dei lavori pubblici, incardinata presso il Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio.

La presente sezione del PIAO è stata posta in pubblica consultazione, tramite il sito istituzionale, dal 16 al 22 gennaio 2025; non sono pervenute osservazioni in merito.

SOTTO-SEZIONE 3.1 MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura dei processi più esposti al rischio corruttivo è svolta dai dirigenti di primo livello (Coordinatori), in qualità di componenti della *Rete interna dei referenti*, in collaborazione con i dirigenti delle strutture sottordinate e il personale incardinato nel rispettivo Dipartimento e con la supervisione del *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza*, per assicurare coerenza e omogeneità alle analisi svolte a livello dipartimentale.

L'elenco aggiornato dei processi è contenuto nell'*Appendice - Rischi corruttivi e trasparenza*, Allegato A) *Mappatura processi a rischio corruttivo*, cui si rinvia.

Tra i processi censiti ve ne sono alcuni particolarmente correlati alle politiche regionali prescelte per definire gli obiettivi di valore pubblico in ambito economico, sociale, culturale, sanitario e ambientale. I processi cui si fa riferimento sono indicati nelle schede integrative contenute nell'*Appendice-Valore pubblico*, alla quale si rinvia. Gli ambiti settoriali che gestiscono tali processi afferiscono a diversi rami dell'Amministrazione regionale, tutti legati da un "filo conduttore" che può essere individuato nell'obiettivo comune di far progredire il territorio valdostano attraverso azioni mirate alla crescita e allo sviluppo sostenibili, nel rispetto del contesto naturale che rappresenta un bene inestimabile per la Regione.

Le tipologie di processo maggiormente coinvolte riguardano le aree A-autorizzazione o concessione, B-scelta del contraente per affidamento lavori, forniture, servizi e C- concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici, di cui si dirà meglio nel prosieguo della trattazione. Tali processi dovranno ricevere maggiori attenzioni in sede di programmazione e attuazione delle misure di prevenzione, al fine di evitare che episodi di cattiva gestione possano pregiudicare il conseguimento dei correlati obiettivi di valore pubblico.

Come riportato nella tabella che segue, sono stati censiti in totale **428 processi**, dei quali 97, il 23% circa, a rischio alto. La mappatura si completa con quattro **endo-processi** trasversali, funzionali all'espletamento delle competenze di settore, segnatamente: protocollazione, gestione e archiviazione dei documenti; amministrazione del personale assegnato; gestione dei pagamenti; predisposizione delle deliberazioni della Giunta regionale e dei provvedimenti dirigenziali.

Per facilitare la lettura della tabella, si riporta la legenda delle aree.

- A- autorizzazione o concessione
- B- scelta del contraente per affidamento lavori, forniture, servizi
- C- concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici
- D- concorsi, prove selettive per assunzione e progressioni di carriera
- E- gestione entrate, spese e patrimonio
- F- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- G- incarichi e nomine
- H- affari legali e contenzioso
- I- pianificazione e gestione del territorio
- J- regolazione in ambito sanitario
- K- programmazione e gestione fondi europei
- L- area residuale

In carattere rosso, tra parentesi, è indicato il numero di processi a rischio corruttivo alto.

PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

Dipartimento	Area A	Area B	Area C	Area D	Area E	Area F	Area G	Area H	Area I	Area K	Area L	Tot.
Gabinetto	1		4 (1)									5 (1)
Avvocatura		1	1					3				5
Segretario generale	4	2	3			3	1					13
Legislativo	4	6 (2)				4 (1)	1	5				20 (3)
Personale	3	4		8	1	4	6	1			3	30
Politiche strutturali		4 (4)				2 (2)	1			6 (5)		13 (11)
Protezione civile	2	11 (11)	5 (2)									18 (13)
DIAD	1	1			2							4
Risorse naturali	4	27 (1)	3 (1)	1		2 (2)			9		1	47 (4)
Agricoltura	4	2	1 (1)	1	1	2			1	1		13 (1)
Ambiente	10 (3)	1 (1)	2 (1)			6	2		1	3 (1)		25 (6)
Bilancio	1	1	2		1	1	1					7
Sviluppo economico	5	1 (1)	21 (9)			6	1			2		36 (10)
Politiche lavoro	7	3 (3)	11 (4)				1 (1)			1 (1)		23 (9)
Sovrintendenza studi	8	8 (2)	22 (4)	5		3	2	1		2		51 (6)
Soprintendenza BBCC	4 (1)	1 (1)	1 (1)			1				1 (1)		8 (4)
Infrastrutture	1	3 (3)	1	1		2						8 (3)
Programmazione	4 (2)	3 (3)	3 (3)			7 (4)			3	1		21 (12)
Sanità	4	2	8 (3)							2		16 (3)
Politiche sociali	1	5 (5)	5				1			1 (1)		13 (6)
Turismo	8	4	14 (2)							1		27 (2)
Trasporti	9	3 (2)	7 (1)			5				1		25 (3)
	85 (6)	93 (39)	114 (33)	16	5	48 (9)	17 (1)	10	14	22 (9)	4	428 (97)

I processi mappati sono raggruppabili in **19 macro-processi**, le cui finalità sono di seguito brevemente descritte.

Autorizzazione

Rimuovere i limiti che, per motivi di pubblico interesse, la legge pone in via generale e astratta all'esercizio di una preesistente posizione giuridica, consentendone, così, la piena fruibilità.

Concessione

Consentire a un soggetto privato l'uso di risorse e/o l'esercizio di attività riservate ai pubblici poteri, attribuendogli, di fatto, la titolarità di una nuova posizione giuridica.

Affidamento con gara o procedura negoziata

Approvvigionare l'Ente di opere, beni e servizi garantendo il principio di concorsualità e di parità di trattamento nella scelta del contraente, in quanto qualsiasi operatore economico dotato dei requisiti di partecipazione potrà presentare un'offerta a seguito del bando di indizione della gara. Se la procedura è negoziata, dopo aver effettuato un'indagine di mercato, l'Ente sceglie gli operatori economici con cui negoziare le condizioni dell'appalto e li invita a formulare un'offerta.

Affidamento diretto

Approvvigionare l'Ente di beni e servizi di modesto importo (c.d. sotto-soglia), senza attivare una vera e propria procedura competitiva, ma effettuando comunque un'analisi delle condizioni di mercato propedeutica all'individuazione dell'operatore economico al quale affidare la commessa.

Erogazione contributi

Destinare risorse pubbliche al sostegno di persone fisiche e giuridiche nel rispetto di criteri e modalità predeterminati, per ottenere utilità sociali a beneficio della comunità locale in ambito, ad esempio, socio-assistenziale, educativo, formativo, sportivo, turistico-culturale oppure per soddisfare sopravvenute esigenze non rientranti nella programmazione ordinaria.

Reclutamento personale (assunzioni e progressioni)

Dotare l'Ente delle risorse umane necessarie per l'espletamento delle competenze istituzionali di cui è titolare, generalmente attraverso procedure selettive volte all'accertamento delle professionalità richieste, secondo principi di pubblicità, imparzialità e pari opportunità, e successiva stipulazione del contratto individuale di lavoro.

Gestione del personale

Applicare gli istituti normativi e contrattuali che disciplinano la vita lavorativa del dipendente, dal momento della presa in servizio sino alla cessazione del rapporto di lavoro, bilanciando opportunamente la tutela dei diritti spettanti al dipendente con l'interesse dell'Ente a ottimizzare l'impiego della propria dotazione organica.

Gestione entrate e spese

Attuare le previsioni del documento di bilancio attraverso il presidio delle operazioni contabili in entrata (fasi: accertamento; riscossione; versamento) e in uscita (fasi: impegno; liquidazione; ordinazione; pagamento).

Manutenzione beni

Programmare e realizzare gli interventi necessari per mantenere in efficienza il patrimonio dell'Ente, garantendo la produttività dei beni durante l'intero periodo della loro vita utile.

Alienazioni/cessioni beni

Programmare la dismissione dei beni regionali, qualora si estingua la finalità di pubblico interesse e il relativo vincolo di destinazione a uso pubblicistico, garantendo adeguate forme di pubblicità e imparzialità nella valutazione delle proposte di acquisto.

Irrogazione sanzioni amministrative o disciplinari

Applicare le sanzioni conformemente alle disposizioni normative, regolamentari o contrattuali, assicurando la finalità, in uno, deterrente e punitiva del potere sanzionatorio esercitato dall'Ente e rispettando i principi del giusto procedimento e del contraddittorio.

Controlli e verifiche

Esercitare il potere di controllo assegnato all'Ente, da fonti normative o regolamentari, sull'attività del soggetto controllato al fine, principalmente, di prevenzione, riparazione o supporto decisionale.

Conferimento nomine e incarichi

Selezionare i soggetti cui attribuire incarichi in società, enti, associazioni, fondazioni o altri organismi pubblici o privati, secondo modalità volte a garantire il rispetto dei principi di pubblicità, trasparenza e partecipazione.

Consulenza legale

Supportare le strutture dirigenziali nel corretto inquadramento giuridico delle fattispecie di competenza e nell'assunzione delle relative determinazioni osservando il quadro legale di riferimento.

Contenzioso

Rappresentare l'Ente nei contenziosi giudiziali e stragiudiziali orientando, ove possibile, le strategie difensive verso soluzioni rapide e conciliative.

Valutazione varianti e deroghe strumenti urbanistici

Approvare le varianti/deroghe urbanistiche in tempi celeri, a seguito della ponderazione comparativa di sopravvenute necessità urbanistiche parziali e localizzate e sempre in coerenza con le linee generali di sviluppo dello strumento urbanistico originario.

Manutenzioni in amministrazione diretta

Realizzare, con risorse interne e secondo una programmazione prestabilita, lavori di manutenzione sul reticolo idrografico minore o irriguo e su aree interessate da dissesti di versante, su aree verdi, vivai e piante monumentali e sulla rete sentieristica e interventi selvi-colturali e fitosanitari sulle aree boscate.

Programmazione fondi comunitari

Esporre nei programmi regionali le priorità territoriali, da negoziare successivamente con la Commissione europea per ottenere i cofinanziamenti comunitari necessari ad attuare gli interventi programmati.

Gestione fondi comunitari

Presidiare le attività realizzative dei programmi regionali e rendicontare le relative spese, che saranno rimborsate dalla Commissione europea a seguito di regolare certificazione.

Sempre con riferimento ai predetti 19 macro-processi, segue la **rappresentazione dei flussi** e la descrizione delle fasi procedurali in termini di finalità conseguite.

Legenda colori:



attività preliminari
avvio del processo
istruttoria



adozione delle determinazioni
attuazione delle determinazioni
eventuali seguiti

PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

Area	Macro-processo	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fase 6	Fase 7	Fase 8	Fase 9	Fase 10
A	Autorizzazione	Regolamentazione	Presentazione domanda	Istruttoria	Rilascio o diniego dell'autorizzazione	(event.) Riesame decisione					
	Concessione	Regolamentazione	Bando/avviso	Presentazione domanda	Istruttoria	Rilascio della concessione	(event.) Riesame decisione	Gestione del rapporto consensorio			
B	Affidamento con gara o procedura negoziata	Programmazione acquisti	Definizione oggetto e procedura	Bando	Presentazione offerte	Valutazione offerte	Aggiudicazione	Stipula contratto	Varianti/modifiche/subappalti	Esecuzione prestazioni	(event.) Contenzioso
	Affidamento diretto	Programmazione acquisti	Definizione oggetto e procedura	Scelta del contraente	Stipula contratto	Esecuzione prestazioni	(event.) Contenzioso				
C	Erogazione contributi	Regolamentazione	Bando/avviso	Presentazione domande	Istruttoria	Concessione o diniego contributo	(event.) Riesame decisione	Rendicontazione ed erogazione o revoca contributo			
D	Reclutamento personale (assunzioni e progressioni)	Programmazione fabbisogni	Bando di concorso/selezione	Nomina commissione	Presentazione domande	Ammissione candidati	Svolgimento prove	Formalizzazione graduatoria	Assunzioni e a ruolo	(event.) Contenzioso	
	Gestione del personale	Regolamentazione del rapporto di lavoro	Istanza del dipendente e iniziativa del datore di lavoro	Istruttoria	Adozione del provvedimento incidente sul rapporto di lavoro	Attuazione del provvedimento con effetti sullo stato giuridico e/o sul trattamento economico	(event.) Contenzioso				
E	Gestione entrate e spese	Programmazione finanziaria annuale	Integrazione dei presupposti per il compimento delle operazioni contabili	Accertamenti economico-finanziari	Formalizzazione atto disponente la liquidazione della spesa o la riscossione dell'entrata	Gestione del flusso monetario conseguente all'operazione contabile	(event.) Contenzioso				
	Manutenzione beni	Programmazione	Esecuzione interventi	Custodia beni							
	Alienazioni/cessioni beni	Regolamentazione	Individuazione beni	Pubblicità iniziativa	Individuazione cessionario/acquirente	Formalizzazione atto di cessione/acquisto	Rilascio del bene e aggiornamento inventario	(event.) Contenzioso			

PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

Area	Macro-processo	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fase 6	Fase 7	Fase 8	Fase 9	Fase 10
F	<i>Irrogazione sanzioni amministrative o disciplinari</i>	Notizia dell'illecito	Istruttoria: accertamento presupposti e contraddittorio	Archiviazione o contestazione illecito	Esecuzione della sanzione	(event.) Contenzioso					
	<i>Controlli e verifiche</i>	Programmazione	Accertamento e contraddittorio	Verbalizzazione esiti	Archiviazione o adozione del provvedimento decisorio, con eventuale sanzione	Esecuzione del provvedimento decisorio	(event.) Contenzioso				
G	<i>Conferimento nomine e incarichi</i>	Regolamentazione	Pubblicità nomine/ incarichi in scadenza	Presentazione candidature	Istruttoria e individuazione soggetto da nominare/incaricare	Formalizzazione atto di nomina/incarico	Gestione rapporto con soggetto nominato/ incaricato	(event.) Contenzioso			
H	<i>Consulenza legale</i>	Richiesta supporto giuridico	Esame e studio della fattispecie	Rilascio parere							
	<i>Contenzioso</i>	Valutazione instaurazione/ partecipazione al giudizio	Redazione atti processuali	Difesa processuale	Attuazione decisioni giudiziali						
I	<i>Valutazione varianti e deroghe strumenti urbanistici</i>	Regolamentazione	Presentazione proposta di variante/deroga	Istruttoria tecnica	Rilascio parere/ nulla osta	(event.) Riesame decisione					
	<i>Manutenzioni in amministrazione diretta</i>	Programmazione lavori	Esecuzione lavori								
K	<i>Programmazione fondi comunitari</i>	Analisi di contesto e opportunità	Elaborazione programmi regionali, con coinvolgimento degli stakeholder	Definizione programmi regionali	Adozione formale del programma	Monitoraggio	(event.) Rimodulazione				
	<i>Gestione fondi comunitari</i>	Approvazione interventi	Attuazione interventi	Rendicontazione spese	Controlli di 1° e 2° livello	Introito fondi					

Descrizione delle fasi procedurali sopra rappresentate.

Attività preliminari

Quasi tutti i processi prevedono l'espletamento di adempimenti preliminari che si sostanziano in attività di *regolamentazione* o di *programmazione*. La prima consiste nella definizione di una disciplina che, in modo più o meno stringente, disegna e scandisce la procedura e il cui rispetto è condizione di legittimità dell'operato delle strutture dirigenziali che gestiscono i procedimenti. La seconda consiste, invece, nell'analisi di contesto e scenario, nell'identificazione dei bisogni da soddisfare e nella quantificazione delle risorse fruibili, in termini di disponibilità e sostenibilità. Si tratta, come è evidente, di attività fondamentali per tracciare il perimetro dell'attività amministrativa e orientarne la direzione verso finalità di pubblico interesse.

Avvio del processo

Questa fase costituisce l'impulso all'instaurazione del processo, il c.d. *starter*, e può essere di pertinenza dell'Ente (attraverso l'adozione di un bando o di un avviso oppure di un atto che esita dalle attività preliminari già condotte) o del privato (attraverso la presentazione di una domanda), ma può anche associare entrambi i predetti impulsi, in successione temporale (prima quello pubblico e poi quello privato). La data di avvio del processo è determinante per il conteggio dei termini, che possono avere carattere meramente ordinatorio e perentorio, con effetti talora rilevanti nel caso di mancato rispetto degli stessi (si considerino, al riguardo, le conseguenze derivanti dall'inerzia della Pubblica Amministrazione).

Istruttoria

La fase istruttoria, sebbene di durata e complessità variabili, è uno snodo determinante per la sorte del processo. Essa è, in generale, la fase più rischiosa sotto il profilo della legittimità dell'azione amministrativa, in quanto comportamenti colposi (imputabili a negligenza, imprudenza o imperizia) o dolosi dei soggetti coinvolti possono alterare la ponderazione degli elementi istruttori e condurre, quindi, a un esito del processo non conforme all'interesse pubblico da tutelare. Inoltre, anche il rapporto con il privato, portatore di un proprio interesse e spesso direttamente coinvolto in tale fase per ragioni di contraddittorio, può indurre a dinamiche distorsive rispetto alle finalità da perseguire.

Adozione delle determinazioni

In questo blocco procedurale si colloca il c.d. *output* del processo, ossia il risultato finale ottenuto attraverso l'esercizio dei poteri spettanti alla Pubblica Amministrazione. L'esito del processo prende normalmente la forma di un atto amministrativo o negoziale, che deve essere provvisto di adeguata motivazione, anche qualora sussista discrezionalità nella determinazione, considerato l'impiego di risorse pubbliche e la doverosa rispondenza di ogni decisione a finalità d'interesse collettivo.

Attuazione delle determinazioni

Molti processi richiedono una fase attuativa delle decisioni assunte, che coinvolge spesso anche il privato e implica un controllo di puntualità ed esattezza da parte della Pubblica Amministrazione. Si tratta, anche in questo caso, di una fase piuttosto delicata, in quanto l'emersione di eventuali irregolarità esecutive comporta l'esercizio di poteri reattivi da parte dell'Ente a tutela del preminente interesse pubblico.

Eventuali seguiti

Alcuni processi si caratterizzano per una eventuale fase successiva di modifica, revisione o anche azzeramento delle decisioni prese. Tale fase può essere attivata su iniziativa della stessa Pubblica Amministrazione, su richiesta del privato interessato o a seguito di una pronuncia giudiziale conclusiva di un contenzioso, laddove il fine pubblicistico non sia stato adeguatamente tutelato attraverso la determinazione originariamente assunta.

L'analisi dei processi si completa con un ulteriore approfondimento che si sostanzia nel c.d. **catalogo dei rischi**, ossia la selezione degli eventi e dei comportamenti rischiosi che potrebbero verificarsi nella gestione delle attività censite a partire dai *fattori organizzativi* che possono favorire la commissione di illeciti.

Gli esiti dell'analisi sono riportati nella tabella che segue.

Innanzitutto, i fattori organizzativi possono essere raggruppati in quattro categorie:

- A) Rapporti critici con/tra soggetti interessati al processo;
- B) Inefficienza nello svolgimento dell'attività amministrativa;
- C) Pubblicità insufficiente sulle modalità e sulle condizioni di operatività dell'Ente;
- D) Esercizio improbo dei poteri amministrativi.

Va da sé che la presenza di fattori organizzativi appartenenti a più di una delle predette categorie incrementa l'indice di probabilità del rischio corruttivo per ogni processo considerato.

A ciascun fattore organizzativo sono associati eventi e/o comportamenti tipizzati che potrebbero trasformare l'ipotetica propensione al rischio in una vera e propria condotta di natura corruttiva, che potrà essere più efficacemente contrastata attraverso la programmazione e l'attuazione di misure specifiche aggiuntive, secondo le tipologie indicate nell'ultima colonna del prospetto, segnatamente:

- controllo;
- trasparenza;
- promozione dell'etica;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- rotazione;
- gestione dei conflitti.

Fattori organizzativi	Descrizione	Eventi/comportamenti rischiosi	Misure specifiche aggiuntive
Interferenze (A)	I ruoli d'indirizzo e gestionali entrano in conflitto fra loro (interferenze degli organi d'indirizzo nell'attività degli uffici; inerzia dei ruoli gestionali rispetto agli indirizzi politici ricevuti)	1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa	controllo, promozione etica
		2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ...	controllo, promozione etica
		3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino	controllo, gestione conflitti
		4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche	controllo, trasparenza
Controparti/Relazioni (A)	Il processo richiede una relazione con soggetti (pubblici o privati) esterni all'Ente, che possono interferire con le scelte dei ruoli d'indirizzo, gestionali e operativi	1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying	regolamentazione, gestione conflitti
		2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	promozione etica, gestione conflitti
Interessi (A)	Il processo può danneggiare o favorire in modo rilevante interessi privati	1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	controllo, trasparenza
		2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	controllo, trasparenza
		3. Dazione/riciesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	controllo, promozione etica
Carenze gestionali (B)	I ruoli gestionali non intervengono adeguatamente nel processo (mancata analisi dei fabbisogni; scarsa progettualità; mancata pianificazione e necessità di lavorare sempre "d'urgenza"; assenza di procedure/prassi condivise)	1. Disciplina delle procedure poco chiara o lacunosa	regolamentazione, semplificazione
		2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni	trasparenza, regolamentazione
		3. Fase progettuale non sufficientemente ponderata rispetto agli impatti producibili	controllo, regolamentazione
		4. Assenza dei presupposti che legittimano interventi urgenti in deroga alla disciplina ordinaria	controllo
		5. Incoerente e/o ingiustificata durata delle procedure	trasparenza
Carenze operative (B)	I ruoli operativi non intervengono adeguatamente nel processo (carenza di competenze; bassa percezione del rischio)	1. Istruttorie superficiali per inadeguate competenze tecnico-professionali	formazione, controllo
		2. Mancata attuazione degli interventi a carattere preventivo	controllo
Carenze organizzative (B)	Il processo non è supportato da una chiara definizione dei poteri, delle responsabilità (organigramma) e delle attività da svolgere (mancata segregazione dei compiti; mancanza di job description; gestione non adeguata delle deleghe e delle responsabilità)	1. Disciplina lacunosa di responsabilità, ruoli e competenze procedurali	regolamentazione
		2. Avocazione di atti o esercizio di poteri sostitutivi in assenza dei presupposti legittimanti	controllo, gestione conflitti
		3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto	rotazione, formazione
		4. Assenza di affiancamento del dipendente nell'istruttoria preventiva e/o nei controlli successivi	rotazione, formazione
Carenza di controllo (B)	I controlli sull'indirizzo, la gestione e l'esecuzione del processo sono assenti o non adeguati	1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati	formazione, controllo
		2. Distorsione degli esiti dell'attività di controllo per favorire indebitamente un interesse privato	controllo, gestione conflitti
		3. Esclusione a priori di un soggetto dalla sottoposizione all'attività di controllo	regolamentazione, gestione conflitti

PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

Fattori organizzativi	Descrizione	Eventi/comportamenti rischiosi	Misure specifiche aggiuntive
Informazioni (C)	I soggetti che intervengono nel processo possono entrare in possesso di dati o informazioni che possono essere utilizzati per ricavare un vantaggio personale o avvantaggiare altri soggetti	1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione	promozione etica, trasparenza
		2. Pressione di soggetti esterni per ottenere surplus informativi in cambio di indebita utilità o denaro	promozione etica, gestione conflitti
		3. Richiesta di indebita utilità o denaro per avvantaggiare il privato in procedure di selezione/aggiudicazione	promozione etica, gestione conflitti
		4. Mancata attuazione di misure finalizzate ad assicurare adeguata pubblicità all'operato dell'Ente	trasparenza
Opacità (C)	Le scelte compiute nel corso del processo non sono sufficientemente documentate e giustificate	1. Mancata acquisizione di elementi istruttori per fondare la determinazione finale	controllo, trasparenza
		2. Valutazione distorta degli elementi istruttori fondanti la determinazione finale	controllo, trasparenza
		3. Motivazione dell'atto insufficiente, incoerente o contraddittoria rispetto alla determinazione finale	controllo, trasparenza
		4. Non corretto bilanciamento delle posizioni giuridiche coinvolte a scapito dell'interesse pubblico	controllo, gestione conflitti
Regole (C)	Il processo è regolato in modo poco chiaro	1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa	regolamentazione, semplificazione
		2. Mancata integrazione delle disposizioni procedurali susseguites nel tempo	semplificazione, regolamentazione
		3. Pressioni esterne per una revisione della regolamentazione non conforme all'interesse pubblico	promozione etica, gestione conflitti
		4. Gestione della procedura attraverso prassi non consolidate	regolamentazione
Rilevanza economica (D)	Al processo sono destinate ingenti risorse finanziarie	1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole	controllo
		2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	controllo
		3. Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi	controllo, trasparenza
		4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti	controllo, trasparenza
		5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi	controllo, trasparenza
Monopolio interno (D)	Il processo coinvolge sempre gli stessi soggetti interni all'organizzazione	1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	regolamentazione, rotazione
		2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo	regolamentazione, rotazione
		3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	formazione
		4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	regolamentazione, formazione
Discrezionalità (D)	I soggetti che agiscono nel processo hanno ampi margini di discrezionalità, non solo in relazione alle scelte e alle azioni che compiono, ma anche sui criteri in base a cui scelgono e agiscono	1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale	regolamentazione
		2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	controllo, trasparenza
		3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	promozione etica, gestione conflitti
		4. Determinazione finale non diretta a tutelare il preminente interesse pubblico	promozione etica, gestione conflitti

Con riferimento alla **misurazione del grado di rischio corruttivo**, si privilegia l'*approccio qualitativo* nel valutare la propensione a generare episodi di corruzione e il *principio di prudenza* nell'assoggettamento dei processi al trattamento di prevenzione.

Il sistema di misurazione del grado di rischio è di seguito descritto:

- ogni struttura dirigenziale censisce le attività gestite, privilegiando la logica dell'accorpamento dei singoli procedimenti in processi omogenei, per iter procedurale e finalità perseguite;
 - per ciascun processo sono individuati:
 - i fattori organizzativi e gli eventi/comportamenti rischiosi più probabili;
 - i principali interlocutori⁵ (*stakeholder*) interni e/o esterni coinvolti;
 - i principali interessi di cui sono portatori gli interlocutori interni/esterni, che possono essere prevalentemente *affini* (ossia unidirezionali rispetto a quelli perseguiti dall'Ente) o *antagonisti* (ossia contrapposti a quelli perseguiti dall'Ente);
 - le risorse economiche che, se implicate, possono essere *esigue*, *apprezzabili* o *ingenti*. Per stimare uniformemente le risorse implicate, sono stabiliti i seguenti valori di massima (da intendersi quali soglie complessive annuali a finanziamento del procedimento/processo):
 - risorse esigue = inferiori a 100.000 euro;
 - risorse apprezzabili = tra 100.000 e 1.000.000 euro;
 - risorse ingenti = superiori a 1.000.000 euro;
- Sebbene la fattispecie più ricorrente implichi il coinvolgimento di risorse economiche "lato spesa", dovranno essere valutate anche eventuali risorse economiche "lato entrata", in quanto anch'esse sono suscettibili di accrescere gli impatti di un ipotetico evento corruttivo;
- per ciascun processo sono quantificati:
 - l'indice di **probabilità** dell'evento corruttivo (da esprimere utilizzando una scala di 3 valori: *basso*; *medio*; *alto*), considerando le caratteristiche del procedimento/processo, con particolare riferimento ai fattori organizzativi, agli interlocutori e agli interessi coinvolti. Si ritiene, infatti, che questi elementi posseggano un buon gradiente predittivo della suscettività di generare fattispecie *contra legem*. Per stimare uniformemente l'indice di impatto, si propongono i seguenti criteri:
 - se i fattori organizzativi appartengono a più categorie, l'indice di probabilità non potrà essere basso;
 - se gli interlocutori sono 3 o più, l'indice di probabilità non potrà essere basso;
 - se gli interessi sono antagonisti, l'indice di probabilità non potrà essere basso;
 - l'indice di **impatto** dell'evento corruttivo (da esprimere utilizzando una scala di 3 valori: *basso*; *medio*; *alto*), considerando le caratteristiche del procedimento/processo, con particolare riferimento alle risorse economiche implicate. Si ritiene, infatti, che l'entità delle risorse coinvolte abbia una diretta correlazione con la dimensione degli effetti negativi (di natura non solo economica, ma anche organizzativa e reputazionale) che potrebbero scaturire da condotte illecite poste in essere nello svolgimento dell'attività amministrativa. In linea generale, in presenza di risorse *apprezzabili* o *ingenti*, l'indice di impatto sarà *alto*, tranne sia giustificabile un livello *basso/medio* qualora, ad esempio, il processo sia caratterizzato da forme di controllo incrociato e stringente, da normativa rigorosa e/o da limitati margini di discrezionalità. Al contrario, in presenza di risorse *esigue* o *assenti*, l'indice d'impatto non necessariamente sarà *basso*, potendo essere anche *medio/alto*, considerato che, come detto, il concetto di impatto non ha valenza esclusivamente economica, ma tiene conto anche di possibili riflessi sul piano organizzativo e/o reputazionale;
 - si procede, quindi, al calcolo del grado di rischio (**Basso**, **Alto**) moltiplicando i predetti indici secondo la seguente matrice:

5 Organi politici; strutture regionali; dipendenti e dirigenti regionali; Centrale Unica di Committenza (CUC); soggetti privati (cittadini); soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni); professionisti; enti/società partecipate; istituzioni scolastiche; operatori economici; enti e associazioni senza scopo di lucro.

Impatto Probabilità	basso	medio	alto
	B	B	A
Basso	B	B	A
Medio	B	A	A
Alto	A	A	A

- rispetto alle (9) combinazioni ottenibili, 3 si connotano per un livello di rischio basso (caselle di colore verde) e 6 per un livello di rischio alto (caselle di colore rosso);
- il meccanismo per individuare le misure di prevenzione da applicare ai singoli procedimenti/processi è basato sulla *logica incrementale* (vedi prospetto che segue), con un primo insieme di misure (definito *trattamento base*) che si applica a tutti i procedimenti/processi censiti e con un secondo insieme di misure integrative (definito *trattamento rafforzato*) che si applica solo ai procedimenti/processi connotati da un rischio corruttivo più consistente, cioè **Alto**;
- limitatamente ai processi con livello di rischio **Alto**, oltre alle misure del trattamento rafforzato M.3, M.4 e M.8, è programmata una misura specifica aggiuntiva, focalizzata sull'evento o sul comportamento rischioso più probabile tra quelli tipizzati nel catalogo dei rischi, scelta tra le diverse tipologie già citate (controllo; trasparenza; promozione dell'etica; regolamentazione; semplificazione; formazione; rotazione; gestione dei conflitti).

PUNTEGGIO	MISURE DI PREVENZIONE ⁶
grado di rischio Basso	Trattamento base: M.1; M.2; M.5; M.7; M.9; M.10; M.12
grado di rischio Alto	Trattamento rafforzato: M.1; M.2; M.3; M.4; M.5; M.7; M.8; M.9; M.10; M.12 Misura specifica aggiuntiva

Nelle precedenti ricognizioni, alcuni Dipartimenti non avevano censito nessun processo a rischio **Alto**, nonostante essi svolgessero e svolgano tuttora attività in ambiti sensibili, tali per cui possibili comportamenti inopportuni, se sottostimati sotto il profilo del rischio corruttivo, potrebbero produrre rilevanti ripercussioni a danno dell'Amministrazione regionale. Per tale ragione, è stato chiesto ai Coordinatori di effettuare un'attenta rivalutazione del rischio corruttivo già quantificato e, laddove nuovamente non fossero individuati processi a rischio **Alto**, di dettagliare le correlate motivazioni, anche tenuto conto che l'assenza di processi più esposti al rischio corruttivo comporta, almeno in fase iniziale, l'esclusione dei Dipartimenti dalle attività finalizzate ad attuare la strategia regionale anti-riciclaggio (in particolare, il riferimento è alla comunicazione di eventuali operazioni sospette all'UIF-Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia), di cui si dirà più diffusamente nella sotto-sezione 3.2 Misure di prevenzione.

⁶ Nel prospetto non figurano le misure M.6 (adempimento degli obblighi di comunicazione) e M.11 (adozione di strumenti per la tutela del dipendente che segnala illeciti) in quanto la prima è attuata in via esclusiva dal Dipartimento Personale e organizzazione e non ha, quindi, carattere trasversale, mentre la seconda non è collegata a nessuno specifico procedimento/processo a rischio corruttivo, in quanto si riferisce alle garanzie approntate dall'Ente per tutelare i dipendenti/collaboratori che segnalano condotte illecite.

SOTTO-SEZIONE 3.2 MISURE DI PREVENZIONE

Anche la programmazione degli interventi a carattere preventivo è stata effettuata dai Coordinatori con la supervisione del Responsabile. L'elenco dettagliato e aggiornato delle misure è contenuto nell'*Appendice - Rischi corruttivi e trasparenza*, Allegato B) *Misure di prevenzione della corruzione*, cui si rinvia. Per ogni misura di prevenzione è riportata una breve descrizione dell'attività da svolgere, sono individuati i soggetti destinatari (coloro che attuano gli interventi) e responsabili (coloro che vigilano sugli interventi), sono definite le tempistiche di attuazione e sono stabiliti indicatori e target per valutarne lo stato di attuazione.

Le misure di prevenzione sono le seguenti:

- meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni (misura M.1);
- programmazione di iniziative formative e selezione del personale da assoggettare a formazione (misura M.2);
- monitoraggio sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti (misura M.3);
- monitoraggio dei rapporti tra Regione e terzi in procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici (misura M.4);
- adempimenti degli obblighi di trasparenza (misura M.5);
- adempimento degli obblighi di comunicazione (misura M.6);
- applicazione e monitoraggio sull'attuazione del codice di comportamento (misura M.7);
- rotazione del personale operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione (misura M.8);
- applicazione della disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (misura M.9);
- applicazione della normativa per la prevenzione della corruzione nelle società e negli enti di diritto privato controllati/partecipati (misura M.10);
- adozione di strumenti per la tutela del dipendente che segnala illeciti (misura M.11);
- monitoraggio del piano e dell'attività finalizzata alla prevenzione della corruzione (misura M.12).

Si tratta di interventi di carattere generale e trasversale che sono stati oggetto di adattamento al contesto organizzativo delle diverse strutture dirigenziali tenute alla loro applicazione.

Di seguito, per ciascuna delle predette misure, si riporta una breve descrizione dell'intervento, con indicazione dell'ambito applicativo e degli adempimenti attuativi correlati.

MECCANISMI DI FORMAZIONE, ATTUAZIONE E CONTROLLO DELLE DECISIONI (M.1)

Descrizione	Si tratta degli accorgimenti che le strutture dirigenziali adottano nelle determinazioni di rispettiva competenza per assicurare imparzialità, equità e correttezza delle stesse.
Ambito applicativo	Tutti i processi censiti - trattamento base.
Adempimenti attuativi	✓ Gestione condivisa delle pratiche Mediante ordini di servizio interni, i dirigenti impartiscono istruzioni volte a evitare che gli adempimenti istruttori relativi ai procedimenti a rischio di corruzione siano gestiti da un singolo dipendente, preferendo, al contrario, che siano coinvolti almeno due dipendenti nell'espletamento della fase di raccolta e valutazione delle condizioni di ammissibilità delle istanze e dei requisiti/presupposti per l'adozione dei provvedimenti. ✓ Verifiche sulla correttezza del processo di assunzione delle decisioni In ragione della loro funzione di "supervisor" dell'attività dipartimentale, i Coordinatori effettuano verifiche, anche "a campione", sulla correttezza del processo di assunzione delle decisioni, con particolare riguardo ai procedimenti più esposti al rischio di corruzione. Degli esiti di tale attività deve essere informato il Responsabile, tempestivamente (nel caso in cui siano ravvisate anomalie) o in occasione della trasmissione del contributo informativo per la redazione della relazione annuale sull'attività anti-corruzione. Con riferimento alle verifiche a campione sulle dichiarazioni presentate dagli operatori economici nelle procedure di affidamento diretto di lavori, servizi e forniture, con deliberazione della Giunta regionale n. 1126/2023, è stata introdotta una regolamentazione per l'individuazione degli affidamenti da sottoporre a verifica a campione, finalizzata ad assicurare l'osservanza dei principi di obiettività, trasparenza e imparzialità nella selezione degli operatori economici da sottoporre a controllo.

**PROGRAMMAZIONE DI INIZIATIVE FORMATIVE
E SELEZIONE DEL PERSONALE DA ASSOGGETTARE ALLA FORMAZIONE (M.2)**

Descrizione	La realizzazione di iniziative formative in materia di contrasto alla corruzione rappresenta un obbligo prescritto dalla legge 190/2012. La programmazione delle iniziative è effettuata dal Responsabile, in collaborazione con l'unità dirigenziale competente in materia di formazione; i contenuti delle iniziative formative, erogate anche in modalità telematica, sono definiti con cadenza annuale a seconda delle necessità di aggiornamento delle conoscenze/competenze o di specifiche priorità. Il personale da formare è selezionato dagli stessi Coordinatori ed è costituito dal personale, dirigenziale e non, che gestisce processi a rischio corruttivo.
Ambito applicativo	Tutto il personale regionale coinvolto nella gestione dei processi censiti - trattamento base.
Adempimenti attuativi	I Coordinatori selezionano il personale da assoggettare a formazione e relazionano annualmente al Responsabile sull'autorizzazione di eventuali interventi di formazione individuale in materia di contrasto alla corruzione e di promozione della trasparenza. L'Ufficio formazione supporta il Responsabile nella progettazione dei corsi annuali e relaziona sulla partecipazione del personale regionale alle sessioni di formazione collettiva.

MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI (M.3)

Descrizione	I termini di conclusione dei procedimenti amministrativi sono stabiliti per garantire tempi certi e ragionevoli nella trattazione delle pratiche. Le strutture devono monitorare periodicamente il rispetto di tali termini, assicurarne l'osservanza, rimuovere eventuali anomalie e pubblicare gli esiti di tale monitoraggio ai fini della trasparenza.
Ambito applicativo	Processi a rischio alto - trattamento rafforzato.
Adempimenti attuativi	In riferimento all'intero Dipartimento, ogni Coordinatore: ✓ informa tempestivamente il Responsabile su eventuali criticità pregiudizievoli al rispetto dei termini di carattere perentorio. Quando possibile, la comunicazione è effettuata prima della scadenza del termine, in modo da ricercare una soluzione che ne consenta il rispetto; ✓ relaziona annualmente al Responsabile sulla puntuale osservanza dei termini, indicando i casi in cui le tempistiche sono state violate, le conseguenze che ne sono scaturite e le misure adottate per evitare la reiterazione delle violazioni; ✓ aggiorna periodicamente gli esiti del monitoraggio nel sito istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Attività e procedimenti - Monitoraggio tempi procedurali".

**MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA REGIONE E TERZI IN PROCEDIMENTI
DI AUTORIZZAZIONE, CONCESSIONE O EROGAZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI (M.4)**

Descrizione	I rapporti tra personale dipendente e soggetti esterni sono presi in considerazione nel Codice di comportamento a livello di principi generali (integrità, indipendenza, imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa) e in apposite disposizioni (art. 4 <i>Regali, compensi e altre utilità</i> ; art. 6 <i>Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse</i> ; art. 7 <i>Obbligo di astensione</i> ; art. 10 <i>Comportamento nei rapporti privati</i> ; art. 14 <i>Rapporti con il pubblico</i>). La misura è finalizzata a evitare che, nell'espletamento dei compiti d'ufficio, i dipendenti operino scelte contrarie all'interesse dell'Ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali o di terzi.
Ambito applicativo	Processi a rischio alto - trattamento rafforzato.
Adempimenti attuativi	I dirigenti vigilano attentamente sul rispetto dei principi e delle disposizioni del Codice di comportamento e inoltre: ✓ adottano gli accorgimenti più opportuni (ad esempio, ordini di servizio interni) per evitare l'insorgenza di situazioni che potrebbero originare conflitti d'interesse, acquisendo le necessarie dichiarazioni preventive da parte del personale dipendente; ✓ si confrontano con il Responsabile e con l'Ufficio procedimenti disciplinari qualora sorgano dubbi interpretativi sulla corretta applicazione del Codice; ✓ segnalano tempestivamente all'Ufficio procedimenti disciplinari le situazioni idonee a ledere i richiamati principi/disposizioni. In riferimento all'intero Dipartimento, ogni Coordinatore relaziona annualmente al Responsabile sulle iniziative intraprese per evitare l'insorgenza di conflitti d'interesse a danno dell'Ente e su eventuali violazioni segnalate all'Ufficio procedimenti disciplinari.

ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA (M.5)

Descrizione	Con l'approvazione del decreto legislativo 33/2013, è stata riordinata la disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni. Nella sezione " <i>Amministrazione trasparente</i> " del sito istituzionale sono pubblicate le informazioni indicate dal citato decreto secondo la sistematica prescritta dall'ANAC, per assicurare razionalità dei contenuti, chiarezza espositiva e confrontabilità dei dati pubblicati. Le informazioni pubblicate ai fini della trasparenza sono oggetto di aggiornamento tempestivo o periodico, affinché i contenuti della predetta sezione mantengano sempre il requisito dell'attualità.
Ambito applicativo	Tutte le strutture dirigenziali obbligate alla pubblicazione e all'aggiornamento di dati e informazioni ai fini di trasparenza - trattamento base.
Adempimenti attuativi	In riferimento all'intero Dipartimento, ogni Coordinatore: ✓ vigila affinché i dati di pertinenza siano pubblicati/aggiornati secondo le relative tempistiche; ✓ relaziona annualmente al Responsabile sull'assolvimento degli obblighi.

ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE (M.6)

Descrizione	Gli obblighi di comunicazione rientrano tra le misure di carattere preventivo, in quanto strumentali ad assicurare maggiore tracciabilità dell'attività amministrativa condotta. La misura riguarda la comunicazione di informazioni relative all'attribuzione di posizioni dirigenziali a discrezione dell'organo politico e al conferimento o all'autorizzazione di incarichi ai dipendenti.
Ambito applicativo	Competenza del Dipartimento Personale e organizzazione.
Adempimenti attuativi	Il Dipartimento Personale e organizzazione comunica al Dipartimento della Funzione pubblica: ✓ le informazioni utili a rilevare posizioni dirigenziali, anche esterne all'ente, attribuite dall'organo politico discrezionalmente, senza ricorso a procedure di selezione pubblica; ✓ le informazioni su conferimento/autorizzazione di incarichi (anche gratuiti) ai propri dipendenti, indicando oggetto e compenso lordo, entro 15 giorni dal conferimento/autorizzazione. L'ammontare dei compensi erogati è, invece, comunicato entro il 30 giugno dell'anno successivo; ✓ l'assenza di incarichi conferiti/autorizzati nell'anno precedente, con comunicazione da effettuarsi entro il 30 giugno dell'anno successivo.

APPLICAZIONE E MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO (M.7)

Descrizione	La misura è volta ad assicurare che il <i>Codice di comportamento dei dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge regionale n. 22/2010⁷</i> sia concretamente osservato, costituendo così efficace deterrente rispetto a ogni forma di esercizio abusivo delle competenze assegnate al personale regionale.
Ambito applicativo	Tutte le strutture e tutto il personale regionale - trattamento base.
Adempimenti attuativi	I dirigenti vigilano sul rispetto del Codice da parte del personale assegnato, mentre l'attività generale di monitoraggio è svolta dall'Ufficio procedimenti disciplinari, che relaziona annualmente al Responsabile sul rispetto del Codice e sui procedimenti disciplinari attivati.

**ROTAZIONE DEL PERSONALE OPERANTE
NELLE AREE A PIU' ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE (M.8)**

Descrizione	La misura è finalizzata a contrastare il rischio derivante dalla persistenza del medesimo incarico in capo a uno stesso dipendente per un prolungato lasso di tempo, che può comportare una situazione di c.d. "dominio procedimentale" con potenziali effetti distorsivi sul buon andamento e sulla terzietà dell'attività amministrativa.
Ambito applicativo	Processi a rischio alto - trattamento rafforzato.
Adempimenti attuativi	La misura è applicata dal Dipartimento Personale e organizzazione, per il personale dirigenziale, e dai Coordinatori, per il personale delle categorie assegnato al proprio Dipartimento, e comporta l'effettiva rotazione degli incarichi o delle funzioni assegnate, a patto che non sia pregiudicata la continuità del servizio, con possibilità di applicare misure sostitutive (segregazione delle funzioni, gestione condivisa delle istruttorie, potenziamento delle potestà di controllo, ...), qualora non praticabile in presenza di professionalità/specializzazioni infungibili.

⁷ Il nuovo Codice è stato approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 1378 del 27 novembre 2023, è entrato in vigore il 1° gennaio 2024 e recepisce le modifiche introdotte dal d.P.R. 81/2023 al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al d.P.R. 62/2013, con particolare riferimento al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte di dipendenti e dirigenti regionali.

APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI (M.9)

Descrizione	La misura è volta ad assicurare che nel conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice siano osservate le disposizioni contenute nel d.lgs. 39/2013, nell'ottica di prevenire fenomeni corruttivi o situazioni di conflitto d'interessi, anche solo potenziali.
Ambito applicativo	Tutte le strutture dirigenziali che conferiscono incarichi - trattamento base.
Adempimenti attuativi	Tutte le strutture dirigenziali che presidiano i procedimenti finalizzati al conferimento di incarichi (in particolare, il Segretario generale della Regione - per gli incarichi esterni - e il Dipartimento Personale e organizzazione - per gli incarichi ai dipendenti) applicano la normativa e, se rinvenuta una possibile causa di inconferibilità/incompatibilità, trasmettono gli atti istruttori al Responsabile, cui compete la contestazione formale all'interessato dell'esistenza o dell'insorgenza di una delle dette cause.

APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLE SOCIETÀ E NEGLI ENTI DI DIRITTO PRIVATO CONTROLLATI/PARTICIPATI (MISURA M.10)

Descrizione	I modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono stati introdotti dal decreto legislativo 231/2001 e si applicano alle società, agli enti di diritto privato e agli enti pubblici economici. L'adozione e l'applicazione dei predetti modelli esenta gli enti da responsabilità per eventuali reati commessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. Per quanto attiene all'osservanza della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza da parte dei citati enti/società, è stato introdotto un regime differenziato di assoggettamento agli adempimenti, più stringente se sussiste controllo pubblico (partecipazione pubblica maggioritaria o esercizio di influenza dominante).
Ambito applicativo	Tutte le strutture dirigenziali, limitatamente agli enti vigilati e controllati e alle società partecipate con i quali intrattengono rapporti istituzionali - trattamento base.
Adempimenti attuativi	Le strutture dirigenziali che intrattengono rapporti istituzionali con enti vigilati/controllati o con società partecipate dall'Amministrazione regionale sensibilizzano tali soggetti a conformarsi agli adempimenti di rispettiva pertinenza. Sull'adempimento della misura, i Coordinatori riferiscono annualmente al Responsabile per tutte le strutture del rispettivo Dipartimento.

ADOZIONE DI STRUMENTI PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (M.11)

Descrizione	Devono essere adottati i necessari accorgimenti tecnici affinché sia effettivamente tutelata la riservatezza di dipendenti e collaboratori dell'Ente che effettuano segnalazioni di condotte illecite (c.d. <i>whistleblowers</i>) conosciute in ragione del rapporto di lavoro. Con deliberazione della Giunta regionale n. 370 del 17 aprile 2023, è stata aggiornata la procedura di gestione delle segnalazioni, adeguandola alle linee guida adottate dall'ANAC con deliberazione n. 459/2021. Dal mese di maggio 2024, è attiva la nuova piattaforma per le segnalazioni "Globleaks", software open-source utilizzato dalla stessa ANAC.
Ambito applicativo	Misura non è collegata a specifici processi; la competenza è in capo al Responsabile.
Adempimenti attuativi	Dal punto di vista procedurale, il Responsabile riceve le segnalazioni e ne cura l'istruttoria. A seguito di un esame preliminare, da concludersi entro 15 giorni, se la segnalazione è ammissibile procede a verificare la non manifesta infondatezza dei fatti segnalati. In esito a tale attività, da concludersi entro 75 giorni dall'avvio dell'istruttoria, il Responsabile archivia la segnalazione o la trasmette, espunti i riferimenti che potrebbero rivelare l'identità del segnalante, all'organo competente per l'accertamento delle eventuali responsabilità; il segnalante deve essere informato sugli esiti dell'attività condotta.

MONITORAGGIO DEL PIANO E DELL'ATTIVITÀ FINALIZZATA ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (M.12)

Descrizione	L'attività di monitoraggio è finalizzata a verificare lo stato di attuazione del Piano, a vigilare affinché gli interventi prefigurati siano effettivamente idonei a contrastare i fenomeni corruttivi e a proporre eventuali modifiche delle misure di prevenzione, laddove esse si siano rivelate insufficienti/inadeguate ovvero siano state accertate significative violazioni delle medesime o, ancora, siano sopravvenuti mutamenti sostanziali nell'organizzazione e/o nell'attività dell'ente. Per favorire la realizzazione di questa attività, è necessario che la Rete interna dei referenti assicuri la propria collaborazione al Responsabile, fornendo il necessario supporto informativo.
Ambito applicativo	Misura da applicarsi con riferimento a tutte le attività di carattere preventivo svolte dalle strutture dirigenziali - trattamento base.
Adempimenti attuativi	In riferimento all'intero Dipartimento, ogni Coordinatore: informa tempestivamente il Responsabile su ogni evento che richieda interventi aggiuntivi/correttivi rispetto alle misure prefigurate nel Piano; relaziona annualmente (entro il 30 settembre) al Responsabile sull'andamento e sugli effetti degli interventi attuati con riguardo alle attività esposte al rischio di corruzione, valutando l'effettiva idoneità a contrastare i fenomeni corruttivi e proponendo eventuali correttivi per renderli più efficaci e sostenibili.

Le strutture dirigenziali che gestiscono processi a rischio alto programmano una misura specifica aggiuntiva, scelta sulla base degli eventi o dei comportamenti rischiosi più probabili.

Per il 2025, si riporta l'elenco aggiornato delle misure specifiche, suddividendo gli interventi in base alla categoria di appartenenza.

CATEGORIA	MISURA AGGIUNTIVA SPECIFICA
Controllo	Contributi cooperazione allo sviluppo e solidarietà internazionale (l.r. 6/2007) - Incremento dal 30% al 50% degli atti o documenti sottoposti a controllo successivo
	Gestione sistema sanzionatorio amministrativo - Il dirigente impartisce istruzioni ai funzionari e dipendenti interessati e verifica costantemente e, comunque, in occasione dei controlli semestrali il rispetto delle direttive impartite affinché i provvedimenti sanzionatori rechino in maniera chiara e il più possibile analitica le ragioni di fatto e di diritto che determinano la decisione assunta, anche in riferimento alle risultanze delle eventuali audizioni delle parti interessate e delle controdeduzioni degli organi accertatori
	Acquisizione di beni e servizi con affidamento diretto (Dip. Politiche sociali) - Rafforzamento della parte motiva dei provvedimenti
	Erogazione contributo all'Istituto musicale pareggiato per il funzionamento/Finanziamento all'Istituto orfanotrofio Salesiano "Don Bosco" per la gestione/Finanziamento all'UNIVDA per la gestione (Struttura Politiche educative) -
	Rafforzamento fase istruttoria con analisi dettagliata dei conti consuntivi, con particolare riferimento alle spese da ammettere a finanziamento
	Concessione contributi finalizzati alla tutela e alla valorizzazione dei beni culturali e al sostegno alle attività culturali - Effettuazione di riunioni collegiali interne, con eventuale intervento di un rappresentante di diversa struttura del Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali, per analizzare eventuali problematiche e condividere prassi operative
	Gestione interventi finanziati dal PNRR (Dip. Programmazione) - Implementazione misure di controllo per garantire la realizzazione delle opere previste dal finanziamento secondo quanto stabilito dal PNRR
	Attribuzione trattamento economico accessorio - Studio e proposta di attività di controllo a campione sulla determinazione della spettanza di alcune indennità ed emolumenti di carattere accessorio
	Affidamenti articolo 50, comma 1, lett. b), d.lgs. 36/2023 (Dip. Politiche del lavoro e della formazione) - Gestione condivisa delle pratiche e controllo delle dichiarazioni sostitutive
	Trasferimenti economici all'Azienda USL Valle d'Aosta per attuazione livelli essenziali di assistenza - Verifica trimestrale dei finanziamenti trasferiti sulla base di importi preventivati e target
	Acquisizione di servizi con affidamento diretto - Rafforzamento della parte motiva dei provvedimenti e verifica, da parte del Coordinatore, della correttezza della motivazione dei provvedimenti dei dirigenti sott'ordinati
	Agevolazioni a imprese ricettive e commerciali (l.r. 19/2001) - Incremento da 10% a 20% degli atti sottoposti al controllo successivo
	Processi di acquisizione di beni e servizi del Dipartimento Trasporti e della struttura Trasporto pubblico - Rafforzamento parte motivazionale dei principali provvedimenti
	Lavori di somma urgenza in ambito idraulico-forestale per criticità idrogeologiche - Rafforzamento parte motivazionale dei provvedimenti
	Predisposizione e gestione bandi per l'erogazione di contributi per le misure forestali previste dal PSR, dal CSR, da fondi regionali e nazionali - Valutazione dell'ammissibilità del contributo e dell'erogazione del sostegno
	Gestione degli interventi finanziati dal PNRR (Dip. Ambiente) - Implementazione delle misure di controllo per garantire la realizzazione delle opere previste dal finanziamento secondo quanto stabilito dal PNRR
Trasparenza	Contributi alle imprese della struttura Infrastrutture funiviarie - Confronto preventivo con i beneficiari sull'entità dei contributi
	Contributi cooperazione allo sviluppo e solidarietà internazionale (l.r. 6/2007) - Incremento della verifica periodica (da 3 a 5 volte all'anno) sull'avvenuta pubblicazione dei dati

Regolamentazione	Affidamenti (Dip. Infrastrutture) - Creazione di un documento definito <i>“Linee guida per il subappalto ai sensi del d.lgs. 36/2023”</i> destinato ai Responsabili Unici di Progetto nel quale si stabiliscono procedure omogenee da condividere da parte delle strutture organizzative del Dipartimento
Formazione	Individuazione di priorità di sviluppo e interventi nell’ambito del Programma “Investimenti in favore della crescita e dell’occupazione 2014/20 (FSE)” e fondi nazionali/PNRR/PNC e gestione fondi stessi e acquisizione di servizi - Iscrizione del personale alle iniziative formative per acquisire competenze specialistiche aggiuntive rispetto allo specifico ruolo
Gestione conflitti d’interesse	Concessione di contributi previsti dal Complemento di sviluppo rurale e da leggi regionali di settore a soggetti terzi per attività nell’ambito agricolo - Acquisizione delle dichiarazioni di assenza di conflitti d’interesse e verifiche sul 5% di esse
Semplificazione	Stipula di accordi per insediamento e sviluppo delle imprese (l.r. 8/2016) - Revisione bando per accesso agli accordi al fine di semplificare la gestione dei procedimenti all’interno delle numerose strutture coinvolte e, al contempo, di favorire la fruizione dei contributi a un maggiore numero di imprese

Si dà conto, in ultimo, dello stato di attuazione delle misure afferenti alla rotazione (ordinaria e straordinaria), al pantouflage, ai patti d’integrità, alla gestione dei conflitti d’interesse e all’emersione di eventuali operazioni sospette (anti-riciclaggio).

Rotazione ordinaria

In ragione della disposizione legislativa regionale di cui all’articolo 20, comma 4, della l.r. 22/2010 che dispone *“Prima di procedere al conferimento degli incarichi, l’ente rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul proprio sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti dirigenziali che si rendono disponibili, le competenze richieste e i criteri di scelta, acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati appartenenti alla qualifica unica dirigenziale e le valuta”*, il Dipartimento Personale e organizzazione procede, ogni qualvolta un posto dirigenziale si rende vacante e disponibile e, comunque, prima della scadenza naturale di ogni incarico dirigenziale, alla pubblicazione di appositi avvisi (c.d. “interPELLI interni”) rivolti a tutto il personale appartenente alla qualifica unica dirigenziale. La predetta procedura di pubblicità, riservata ai dirigenti di ruolo, unitamente ai reclutamenti conseguenti alle procedure concorsuali e alle riorganizzazioni, parziali o totali, che intervengono in ragione della revisione dell’assetto organizzativo disposta dall’organo di direzione politico-amministrativa ovvero in sede di cambio di Governo o di legislatura comportano la piena e indiretta attuazione delle prescrizioni in materia di rotazione degli incarichi dirigenziali.

A tale proposito, si specifica che nell’anno 2024 si sono realizzati 12 avvicendamenti di dirigenti preposti alle strutture dirigenziali della Giunta regionale.

A presidio della misura di cui trattasi merita di essere sottolineata la previsione contenuta nella nuova disciplina per il conferimento degli incarichi dirigenziali di supplenza, approvata con deliberazione della Giunta regionale n. 708/2023, che sancisce il limite di un solo rinnovo dell’incarico al medesimo soggetto per un periodo massimo complessivo di sei anni (tre + tre).

Nel corso dell’anno 2025, il Dipartimento Personale e organizzazione ritiene opportuno proporre alla Giunta regionale, di concerto con il Segretario generale in qualità di Responsabile, l’adozione di una specifica disciplina regolamentare di codificazione della rotazione, sia ordinaria che straordinaria, quale misura di prevenzione da applicare agli incarichi dirigenziali e alle posizioni lavorative che gestiscono i procedimenti caratterizzati da un livello di rischio alto nell’ambito dell’intera Amministrazione regionale.

Rotazione straordinaria

La rotazione straordinaria, misura di carattere cautelare e preventivo, non punitiva, volta ad assicurare l’attivazione di misure idonee di prevenzione del rischio corruttivo, consiste nell’allontanamento del dipendente dal proprio ufficio sulla base di un provvedimento dell’Amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale si stabilisce che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l’immagine di imparzialità dell’Ente. Essa è messa in atto, sulla base e in applicazione delle disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia, con il conseguente trasferimento del dipendente, che può comportare il cambio di sede oppure l’attribuzione di diverso incarico nella medesima sede.

Nel periodo di rilevazione, non si sono verificate situazioni tali da richiedere l’attivazione della misura.

Si precisa che una misura analoga, sotto il profilo sostanziale, alla rotazione straordinaria è già contemplata all'articolo 110 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali del personale appartenente alle categorie rubricato "*Trasferimento o sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare*".

Pantouflage

L'Istituto mira a evitare che determinate posizioni lavorative possano essere, anche solo astrattamente, fonti di possibili fenomeni corruttivi (o, più in generale, di traffici di influenze e conflitti d'interessi, anche a effetti differiti, ovvero latu sensu intesa, di maladministration), limitando, per un tempo ragionevole, l'autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Si tratta di una finalità a presidio dell'interesse pubblico generale, che strutturalmente distingue il divieto in questione rispetto al patto di non concorrenza, di cui all'articolo 2125 cod. civ.

Dal punto di vista operativo, è stato adottato un "*modello di dichiarazione divieto di pantouflage o revolving doors dipendenti cessati*", ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge 190/2012. A seguito di una nuova ricognizione normativa e delle casistiche che potrebbero integrare la fattispecie *de quo*, il predetto modello è stato implementato allegando un'apposita informativa recante una sintesi delle disposizioni normative, gli obblighi in capo ai dipendenti e una spiegazione sintetica dell'Istituto. L'obbligatorietà della compilazione e della sottoscrizione del modello è stata estesa, oltre ai soggetti che stipulano con l'Amministrazione un contratto di lavoro a tempo determinato, anche a quelli che stipulano con l'Amministrazione un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Per rinforzare il presidio nell'applicazione dell'Istituto, è stato inserito un articolo nei contratti individuali di lavoro, denominato "*Codice di comportamento e divieto di pantouflage*", nel quale l'assumendo dichiara di osservare le disposizioni del Codice di comportamento in generale e quelle del divieto di pantouflage in particolare, con la previsione di apposita firma rafforzativa per la presa visione e l'accettazione dei contenuti e dei vincoli degli obblighi discendenti da tale statuizione contrattuale.

In ragione di tale previsione contrattuale, l'informativa pantouflage è divenuta un elemento accessorio del contratto individuale di lavoro, in veste di allegato, sostituendo l'adempimento propedeutico consistente nella sottoscrizione del modello sopra indicato, nell'ottica di semplificare gli oneri amministrativi e di dare maggiore rilevanza all'obbligo in parola.

Inoltre, il Dipartimento Personale e organizzazione, ha esteso l'obbligo di sottoscrizione della dichiarazione di impegno a rispettare il divieto di pantouflage di cui all'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001 ai dipendenti a tempo indeterminato che intendano rassegnare le proprie dimissioni volontarie e ai dipendenti che cessano per qualsiasi causa, mediante l'implementazione del modello online di dimissioni.

Controlli successivi: è allo studio l'individuazione di strumenti efficaci e attendibili da porre in essere al fine di controllare il rispetto del divieto di pantouflage da parte del personale cessato. Sarà, pertanto, verificata l'esistenza, a livello nazionale, di banche dati consultabili (portale dell'INPS, anagrafe tributaria, interpello diretto di enti o società partecipati, ecc.).

In applicazione del criterio di gradualità/progressività, si ipotizza che le verifiche successive sul rispetto del divieto siano effettuate con riferimento al solo personale con qualifica dirigenziale e ai funzionari incaricati di Posizioni di particolare responsabilità (PPR), in quanto primi soggetti titolari dei poteri negoziali e autoritativi che costituiscono il presupposto oggettivo per l'applicazione dell'Istituto.

Patti d'integrità

I Patti d'integrità rappresentano un importante strumento di prevenzione della corruzione e di promozione della legalità negli appalti pubblici e contribuiscono a garantire una gestione trasparente ed efficiente delle risorse pubbliche, a vantaggio della collettività e del sistema economico nel suo complesso. Impegnano sia la Pubblica Amministrazione che le imprese a rispettare principi di lealtà, trasparenza e correttezza, favorendo la partecipazione di imprese oneste e competenti, con conseguente miglioramento della qualità delle opere e dei servizi, della concorrenza leale e dello sviluppo economico sostenibile del territorio.

La necessità di coinvolgere gli operatori nella definizione del documento e la revisione delle finalità e della composizione della Consulta dei contratti pubblici apportata dalla legge regionale n. 2/2024 stanno rallentando il processo di adozione del testo, che sarà completato entro il primo semestre del 2025.

Gestione dei conflitti d'interesse

La tematica della gestione dei conflitti d'interesse è strettamente correlata alla programmazione delle misure M.4 (*Monitoraggio dei rapporti tra regione e terzi in procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici*) e M.9 (*Applicazione della disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi*), che rappresentano dei consolidati presidi messi in atto dalle strutture dirigenziali al fine di assicurare imparzialità ed equidistanza nell'esercizio dell'attività amministrativa e nell'assunzione delle determinazioni in nome e per conto dell'Ente.

Per la misura M.4., la segnalazione dei potenziali conflitti d'interesse e il correlato dovere di astensione hanno, nel Codice di comportamento regionale, una specifica valenza disciplinare, in quanto ricompresi tra gli obblighi di condotta cui sono assoggettati i lavoratori (con contratto di lavoro a tempo determinato/indeterminato) e i consulenti/collaboratori dell'Ente. Qualora tali obblighi siano inosservati, ciò dà luogo a responsabilità disciplinare per l'infrazione commessa, da accertare a seguito di procedimento in contraddittorio tra le parti, con applicazione della sanzione determinata secondo canoni di gradualità e proporzionalità rispetto alla fattispecie accertata.

Per la misura M.9, la sussistenza di potenziali conflitti d'interesse, unitamente alla presenza delle cause di inconferibilità/incompatibilità degli incarichi previste dal d.lgs. 39/2013, è oggetto - da parte delle strutture conferenti - di valutazione preventiva, con riguardo ai soggetti incaricati, e di controllo successivo a campione, con riguardo a coloro che si sono candidati per l'assegnazione dei medesimi incarichi. Nel mese di novembre 2023, il Responsabile ha formalizzato una comunicazione a beneficio delle strutture dirigenziali contenente alcuni suggerimenti per effettuare i controlli di spettanza, segnatamente: tempistiche di rilascio delle (auto) dichiarazioni; soggetti tenuti a effettuare i controlli; modalità con cui condurre le verifiche (compreso un elenco di banche-dati consultabili per verificare la veridicità delle informazioni dichiarate); azioni da porre in essere nel caso di dichiarazioni non veritiere.

La tematica è stata trattata anche con riferimento alla gestione delle procedure di concessione e affidamento dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, compresi gli appalti relativi ai progetti finanziati a valere sulle risorse PNRR/PNC. Anche in questo caso, a dicembre 2022 e marzo 2023, il Responsabile ha sensibilizzato le strutture dirigenziali sulla puntuale applicazione della normativa attraverso la diffusione di istruzioni operative volte a stabilire regole procedurali omogenee, anche grazie alla predisposizione della modulistica utile al rilascio delle dichiarazioni attestanti l'assenza di conflitti d'interesse nelle diverse fasi in cui si articola la funzione di approvvigionamento (dalle attività preliminari per individuare l'operatore economico sino alla completa esecuzione della prestazione oggetto di affidamento) e da parte dei vari soggetti che intervengono nella procedura (personale interno ed esterno della stazione appaltante, tranne coloro che svolgono meri compiti di natura esecutiva, e operatori economici), anche con riguardo alla figura del *titolare effettivo*.

E' stata, inoltre, erogata attività formativa dedicata (nei mesi di ottobre 2023 e settembre 2024), associando contenuti nozionistici con indicazioni più operative per il rilascio delle dichiarazioni e le successive attività di controllo sulle informazioni attestate, e sono state elaborate linee-guida tematiche per la prevenzione e il controllo del conflitto d'interessi (maggio 2024), sotto forma di sintesi "guidata" dell'appendice tematica pubblicata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con circolare n. 13 del 28 marzo 2024 "*Integrazione delle Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione delle Misure PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti Attuatori. Adozione delle Appendici tematiche: La prevenzione e il controllo del conflitto di interessi ex art. 22 Reg. (UE) 2021/241; La duplicazione dei finanziamenti ex art. 22 par. 2 lett. c) Reg. (UE) 2021/241*".

Nell'*Appendice-Rischi corruttivi e trasparenza*, Allegato B) *Misure di prevenzione della corruzione*, in calce al documento, è contenuto un approfondimento sulla tematica finalizzato a inquadrare complessivamente l'istituto e fornire supporto per la sua concreta applicazione. L'approfondimento risponde anche a uno specifico rilievo formulato dalla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti nella deliberazione n.

8 La definizione riportata nelle FAQ dell'ANAC è la seguente: "Secondo l'interpretazione della giurisprudenza amministrativa, la situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, *anche solo potenzialmente*, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. La gestione del conflitto di interessi è, dunque, espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. L'interesse privato che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico può essere di natura finanziaria, economica o derivante da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa".

25/2024 (*Deliberazione sulla relazione del Presidente della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste sul sistema dei controlli interni e dei controlli effettuati negli anni 2022 e 2023*), segnatamente: “Non risulta adottata una specifica procedura di analisi, anche a campione, delle dichiarazioni rese dai dipendenti in merito all'insussistenza di conflitti di interesse, con particolare riguardo alla composizione delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici”.

Anti-riciclaggio

Nell'autunno 2023, il Responsabile ha ripreso la trattazione della tematica relativa alla gestione delle segnalazioni di operazioni sospette all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia, con l'obiettivo di addivenire alla definizione di un modello organizzativo e di una procedura di segnalazione.

A livello regionale, la funzione anti-riciclaggio (la cui disciplina è contenuta, in particolare, nel decreto legislativo 231/2007, come modificato dal decreto legislativo 90/2017, in attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo) è stabilmente presidiata da Finaosta S.p.A. - in qualità di intermediario bancario e finanziario - per le più significative operazioni di finanziamento a valere su risorse regionali, mentre per i contributi a valere sui fondi comunitari, nell'ambito dei controlli di primo livello, è effettuata una specifica valutazione sulla presenza di indicatori che potrebbero essere segnali di un rischio frode, con precisi obblighi di segnalazione alle autorità competenti.

Si è ritenuto, quindi, opportuno approntare una procedura organizzativa interna per assicurare il flusso informativo verso l'UIF, tenuto anche conto che tale esigenza è stata recentemente ribadita nell'Appendice tematica delle “*Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori*”, dedicata alla rilevazione delle titolarità effettive e alla comunicazione alla UIF.

L'8 novembre 2023, il Responsabile ha convocato un incontro con i principali interlocutori coinvolti per definire in modo dettagliato le attività preliminari da porre in essere per impostare il sistema regionale di segnalazione, con particolare riferimento alla definizione dei ruoli e della procedura di segnalazione, all'erogazione di attività formativa dedicata sensibilizzare i dipendenti sulla corretta rilevazione degli indici di sospetto da porre a base delle segnalazioni, all'attivazione di un flusso informativo riservato per la trasmissione delle segnalazioni e agli adempimenti operativi per la registrazione degli utenti nel portale UIF.

Con deliberazione n. 584 del 27 maggio 2024, la Giunta regionale ha approvato il modello organizzativo e lo schema generale di procedura per la comunicazione di operazioni sospette all'UIF.

Nel mese di agosto 2024, sono state effettuate, con il supporto di Finaosta S.p.A., le prime attività operative sul portale Infostat UIF relative, in particolare, all'iscrizione all'Anagrafe dei segnalanti e alla comunicazione della nomina del gestore, nella persona del Segretario generale della Regione, e dei gestori delegati. Sono state, inoltre, avviare le attività finalizzata all'individuazione di una soluzione tecnologico-informatica per supportare il sistema regionale per la gestione delle comunicazioni di operazioni sospette.

Il sistema regionale entrerà in funzione a conclusione delle attività propedeutiche, tra le quali l'erogazione di formazione dedicata a circa 180 unità di personale. La prima sessione formativa da remoto si è tenuta a giugno 2024 e ha avuto un taglio prettamente giuridico-normativo, con un approfondimento dedicato al titolare effettivo; la seconda e la terza sessione formativa si sono tenute in presenza, rispettivamente, a ottobre e a dicembre 2024, e hanno avuto un taglio più operativo.

In fase iniziale, il sistema regionale sarà circoscritto ai processi a rischio corruttivo alto (aree: autorizzazione/concessione; scelta del contraente; erogazione contributi/vantaggi economici; programmazione/gestione fondi europei) censiti nel PIAO 2024/2026 e aggiornati nel PIAO 2025/2027, che costituiranno gli ambiti esclusivi di rilevazione degli eventuali indici di operazioni sospette per la successiva comunicazione all'UIF.

9 Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 10, comma 4, del d.lgs. 231/2007, le Pubbliche amministrazioni comunicano alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale; in caso di omessa comunicazione, è esclusa l'irrogazione di sanzioni amministrative, ma può determinarsi responsabilità dirigenziale ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. 165/2001.

SOTTO-SEZIONE 3.3 TRASPARENZA E ACCESSO

Questa sotto-sezione è dedicata, innanzitutto, alla tematica della trasparenza, con particolare riferimento agli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni nella sezione “*Amministrazione trasparente*” del sito istituzionale, in adempimento di quanto prescritto dal d.lgs. 33/2013.

Nell’*Appendice - Rischi corruttivi e trasparenza, Allegato C) Obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza*, cui si rinvia, è riportato l’elenco dei detti obblighi con indicazione della struttura responsabile della trasmissione, della pubblicazione e dell’aggiornamento dei dati e delle attività da svolgere.

La gestione della strategia finalizzata alla promozione della trasparenza e dell’integrità è molto complessa considerati l’elevatissimo numero di pagine pubblicate nella citata sezione “*Amministrazione trasparente*”, l’estrazione delle informazioni da una pluralità di banche-dati e la presenza di molti collegamenti informatici di tipo dinamico.

Altro elemento di complessità è la necessità di coordinare in modo sinergico le competenze dei diversi attori, di seguito indicati, che contribuiscono all’attuazione degli adempimenti. Si tratta di un’ampia rete operativa, governata dal Responsabile, che deve lavorare in modo coordinato affinché gli obblighi siano puntualmente adempiuti, ma soprattutto sia assicurato il necessario livello di evidenza sull’*agire pubblico*.

RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA - RPCT

Ha compiti di impulso e monitoraggio

RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI - DPO

Ha compiti di formazione, informazione e sorveglianza in materia di protezione dei dati personali

STRUTTURE DIRIGENZIALI

Trasmettono, pubblicano e aggiornano i dati di pertinenza, assicurando la qualità delle informazioni

DIPARTIMENTO INNOVAZIONE E AGENDA DIGITALE

Assicura costanti livelli di funzionamento, accessibilità e fruibilità del sito istituzionale e, in taluni casi, cura la pubblicazione dei dati trasmessi dalle strutture dirigenziali

UFFICIO STAMPA

È preposto a curare la diffusione e la conoscenza - mediante stampa, audiovisivi e strumenti telematici - dell’informazione regionale di rilevante interesse generale e, in quanto tale, è responsabile dei contenuti informativi divulgati tramite il sito regionale

UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO

È garante dell’esercizio, da parte dei cittadini, dei diritti di informazione, accesso e partecipazione alla vita dell’Ente, nonché recettore delle istanze degli utenti sulla qualità e sul gradimento dei servizi erogati dall’Amministrazione

Si fa presente che, con deliberazione dell'ANAC n. 495 del 25 settembre 2024, depositata il 7 novembre 2024, è stato disposto l'avvio della sperimentazione per l'adozione degli schemi standard afferenti agli obblighi di pubblicazione concernenti gli articoli 4-bis (*Utilizzo delle risorse pubbliche*), 13 (*Organizzazione*) e 31 (*Controlli su attività e organizzazione*) del d.lgs. 33/2013. E' previsto un periodo transitorio per l'adeguamento dei siti istituzionali di non oltre dodici mesi, presumibilmente decorrenti - in assenza di specifiche indicazioni - dalla data di deposito della predetta delibera, durante il quale le informazioni permarranno pubblicate, senza soluzione di continuità, secondo le modalità già in essere.

L'Amministrazione regionale ha attivato, nel mese di novembre 2024, un tavolo di lavoro al quale partecipano le strutture dirigenziali responsabili della pubblicazione dei predetti dati e i referenti informatici. Il tavolo sta presidiando le prime attività preordinate all'adeguamento della sezione "*Amministrazione trasparente*", che si sostanziano nell'analisi puntuale dei predetti schemi rispetto ai dati già pubblicati, al fine di verificare l'eshaustività degli stessi dati, le eventuali carenze informative da colmare e le ricollocazioni delle informazioni per uniformarsi agli schemi sotto il profilo delle modalità di ostensione dei dati, oltre che nell'acquisizione del preventivo per la quantificazione economica degli interventi di manutenzione evolutiva necessari a modificare l'attuale alberatura delle pagine dedicate alla trasparenza. Seguiranno, quindi, tutte le altre attività necessarie per dare attuazione agli adempimenti previsti dalla citata deliberazione n. 495/2024, secondo le predette tempistiche.

Si fa presente, altresì, che l'Amministrazione regionale sta operando per la pubblicazione delle informazioni concernenti i controlli sulle attività economiche, ai sensi di quanto prescritto dall'articolo 2, comma 5, del decreto legislativo 12 luglio 2024, n. 103, recante "*Semplificazione dei controlli sulle attività economiche, in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118*".

Per quanto concerne, invece, l'**accesso civico generalizzato**, previsto dall'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo 33/2013, si tratta di un istituto volto a promuovere la conoscenza dei cittadini sull'operato dell'Ente. In particolare, attraverso questa tipologia di accesso, si riconosce a ciascun cittadino la facoltà di conoscere dati, informazioni e documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione, senza necessità di dimostrare la sussistenza di un interesse attuale e concreto alla loro conoscibilità e indipendentemente dal fatto che tali dati siano assoggettati all'obbligo di pubblicazione ai fini della trasparenza.

Le istanze di accesso civico generalizzato sono presentate compilando un modulo pubblicato nella sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale. L'istanza può essere indirizzata direttamente all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti oppure all'Ufficio relazioni con il pubblico (URP). In questo secondo caso, l'URP individua l'ufficio competente e trasmette formalmente l'istanza di accesso, informando il Responsabile. Nel caso in cui, invece, l'istanza sia indirizzata a un ufficio che non detiene i dati richiesti, tale ufficio la inoltra tempestivamente all'URP (e, per conoscenza, al richiedente), affinché sia individuato l'ufficio competente, al quale l'istanza dovrà essere trasmessa, con tempestività, per il seguito istruttorio.

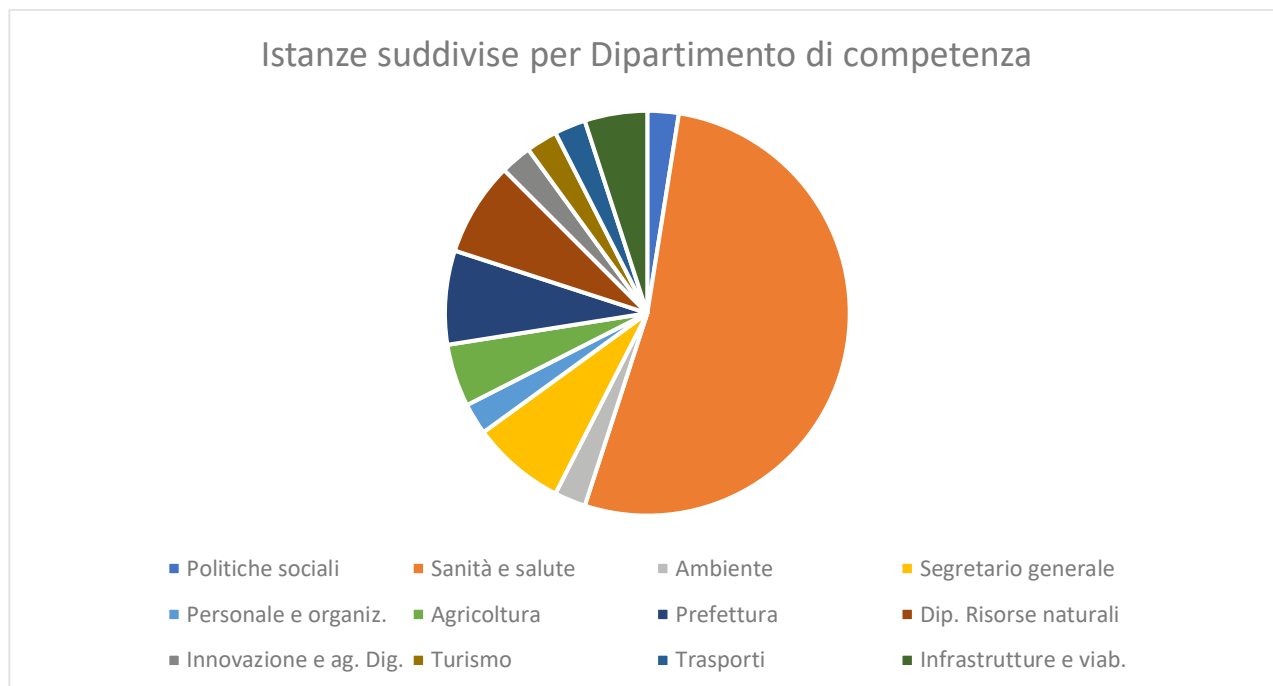
L'ufficio competente cura l'istruttoria nel rispetto di quanto indicato dagli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013 e conclude il procedimento entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza.

Se l'istanza è accolta, l'accesso comporta il rilascio di dati, informazioni o documenti richiesti e non di loro elaborazioni, tranne il caso in cui tali elaborazioni comportino un minor carico di lavoro per l'ufficio, a salvaguardia del buon funzionamento dell'Amministrazione.

Se l'istanza è rigettata, l'atto conclusivo del procedimento dovrà riportare in modo chiaro ed esaustivo i motivi a fondamento del rigetto. Avverso il rigetto, è possibile chiedere il riesame da parte del Responsabile.

L'URP cura la tenuta del *Registro degli accessi*, pubblicato nella citata sezione del sito istituzionale. Al fine di aggiornare il Registro, dell'esito della procedura deve essere sempre informato l'URP, nonché il Responsabile. Per ogni istanza, nel Registro sono indicati: data di presentazione, estremi di protocollazione; ufficio che ha ricevuto l'istanza; (eventuale) ufficio cui l'URP ha inoltrato l'istanza; oggetto dell'istanza; data ed esito della decisione; tempi di risposta.

Nel 2024, le istanze di accesso civico generalizzato sono state **41**, ripartite secondo lo schema sotto riportato.



SEZIONE 4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La sezione del Piano dedicata all'organizzazione e al capitale umano si apre con una panoramica sulla specificità valdostana in materia di *“ordinamento degli uffici e degli enti dipendenti dalla Regione e stato giuridico ed economico del personale”* e sulle evoluzioni strategiche che stanno caratterizzando la politica di gestione e sviluppo delle risorse umane promossa dall'Amministrazione regionale.

Seguono, poi, gli approfondimenti tematici relativi, rispettivamente:

- alla struttura organizzativa;
- all'organizzazione del lavoro agile;
- al piano triennale dei fabbisogni di personale;
- alla formazione del personale.

I contenuti della sezione sono integrati, infine, da quanto riportato nell'*Appendice - Organizzazione e capitale umano*, relativamente al lavoro agile e ai fabbisogni di personale.

La Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste, ai sensi dell'articolo 2 dello Statuto speciale (legge costituzionale 26 febbraio 1948, n. 4), esercita potestà legislativa esclusiva in materia di *“ordinamento degli uffici e degli enti dipendenti dalla Regione e stato giuridico ed economico del personale”*. Inoltre, in considerazione della particolare autonomia costituzionalmente riconosciuta, è titolare di maggiori funzioni che le discendono direttamente dallo Statuto e svolge funzioni (per esempio: funzioni prefettizie, servizi antincendio, Corpo forestale) che, in altre Regioni, sono di competenza di diversi livelli di governo.

Ai sensi della previsione statutaria, è stata disciplinata la materia relativa all'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta con la legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 (*Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale*), d'ora in avanti l.r. 22/2010.

La l.r. 22/2010 oltre a definire i principi in materia di organizzazione delle strutture degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, quindi anche dell'Amministrazione regionale, disciplina i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze dei predetti enti e detta disposizioni volte ad assicurare il rispetto e la realizzazione dei principi di imparzialità, trasparenza, efficienza, efficacia, economicità, pari opportunità, responsabilità, semplificazione, partecipazione ai procedimenti amministrativi, accesso ai documenti amministrativi, coordinamento e collaborazione tra organi e strutture, distinzione tra le funzioni di direzione politico-amministrativa e di controllo degli organi di governo e le funzioni di gestione dei dirigenti, per il raggiungimento delle seguenti finalità:

- a) migliorare la capacità di conoscenza, analisi e risposta alle esigenze di sviluppo e competitività della comunità amministrata, in conformità al pubblico interesse e alla soddisfazione dei bisogni della collettività;
- b) accrescere la capacità di innovazione e la competitività del sistema amministrativo regionale, anche al fine di favorire il dialogo e la collaborazione con le altre istituzioni, a livello locale, regionale, nazionale, europeo e internazionale;
- c) realizzare la semplificazione dell'organizzazione e delle attribuzioni degli uffici, per favorire la speditezza delle attività e la razionalizzazione del costo del lavoro, valorizzando la flessibilità nella gestione del lavoro;
- d) promuovere lo sviluppo delle competenze e la formazione professionale, prevedendo meccanismi che assicurino la piena responsabilizzazione nel conseguimento dei risultati e la valorizzazione del merito.

In materia di organizzazione, a norma dell'articolo 3, comma 3, della citata legge, agli organi di direzione politico-amministrativa degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, tra cui l'Amministrazione regionale, è riconosciuta la competenza di provvedere, in particolare:

- a) alla definizione delle competenze dei rami nei quali si articola l'ente o l'amministrazione;
- b) all'istituzione, alla modificazione, alla soppressione e alla graduazione delle strutture organizzative dirigenziali, alla definizione delle relative competenze e all'individuazione dei requisiti oggettivi per ciascuna tipologia di incarico dirigenziale;
- c) alla ripartizione delle risorse finanziarie e strumentali da assegnare a ciascuna struttura organizzativa dirigenziale, sulla base degli obiettivi e dei programmi individuati ai sensi del comma 1;
- d) alla ripartizione delle risorse umane da assegnare a ciascuna struttura organizzativa dirigenziale, sulla base degli obiettivi e dei programmi individuati ai sensi del comma 1, e all'adozione del documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale e ai suoi aggiornamenti annuali, su proposta dei dirigenti di primo livello, sentiti i dirigenti interessati o, in mancanza del primo livello dirigenziale, su proposta dei dirigenti competenti.

A norma dell'articolo 5 della l.r. 22/2010, l'Amministrazione regionale ha disciplinato il proprio impianto organizzativo nel seguente modo:

- strutture permanenti di primo livello e di secondo livello per funzioni e attività di carattere stabile e continuativo;
- strutture temporanee o di progetto di secondo livello per lo svolgimento di funzioni e compiti di durata limitata ovvero per la gestione di specifici progetti per la sperimentazione di nuove politiche o funzioni dell'ente.

Le strutture di primo livello sono strutture organizzative stabili che assicurano un complesso organico di funzioni. Esse rappresentano aree omogenee di attività dei centri di responsabilità amministrativa e sono articolate in strutture di secondo livello. A ciascuna di esse è preposto un dirigente di primo livello, nominato con le modalità e nel rispetto dei criteri stabiliti dagli articoli 20 e 21 della l.r. 22/2010.

Le strutture di secondo livello sono anch'esse strutture organizzative stabili, temporanee o di progetto, articolazione di quelle di primo livello, preposte allo svolgimento di attività e compiti di carattere omogeneo, ivi compresi quelle di studio, ricerca e collaborazione, aventi continuità operativa e autonomia organizzativa, funzionale e finanziaria. A ciascuna di esse è preposto un dirigente responsabile, nominato su proposta del dirigente di primo livello interessato, laddove previsto, con le modalità e nel rispetto dei criteri stabiliti dagli articoli 20 e 22 della l.r. 22/2010.

I provvedimenti di organizzazione che istituiscono le strutture di secondo livello, temporanee o di progetto, stabiliscono:

- a) gli obiettivi e i risultati attesi dal progetto;
- b) le risorse umane, finanziarie e strumentali direttamente assegnate;
- c) i tempi di completamento del progetto;
- d) le modalità di condivisione delle risorse;
- e) le attribuzioni e i poteri specifici del dirigente responsabile della struttura temporanea o di progetto;
- f) i requisiti professionali necessari per l'assunzione dell'incarico dirigenziale in relazione alle attribuzioni della struttura/unità organizzativa.

Oltre alla citata l.r. 22/2010, stante l'esercizio da parte della Regione di funzioni che, a livello nazionale, sono di competenza statale, la disciplina legislativa regionale contempla altre importanti norme di riferimento specifiche in materia di personale e organizzazione, segnatamente:

- legge regionale 8 luglio 2002, n. 12 (Nuove norme sull'ordinamento e sul funzionamento del Corpo forestale della Valle d'Aosta e sulla disciplina del relativo personale. Modificazione alla legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e abrogazione di leggi regionali in materia di personale forestale);
- legge regionale 10 novembre 2009, n. 37 (Nuove disposizioni per l'organizzazione dei servizi antincendi della Regione Autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste);

- legge regionale 17 dicembre 2024, n. 29 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (Legge di stabilità regionale per il triennio 2025/2027). Modificazioni di leggi regionali));
- regolamento regionale 12 febbraio 2013, n. 1 (Nuove disposizioni sull'accesso, sulle modalità e sui criteri per l'assunzione del personale dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione del regolamento regionale 11 dicembre 1996, n. 6).

Inoltre, per certi istituti, il legislatore regionale opera rinvii espliciti alla normativa statale, e, in particolare, al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).

Con riferimento all'assetto organizzativo, allo scopo di migliorare l'efficienza dell'attività amministrativa e operativa dell'Amministrazione regionale, la Giunta regionale, con deliberazione n. 720/2022, ha deciso di avviare un progetto di ricerca-intervento per l'adeguamento del modello organizzativo della Regione Valle d'Aosta, progetto che, con provvedimento dirigenziale n. 4079 in data 13 luglio 2022, è stato successivamente affidato alla SDA Bocconi school of management, soggetto esperto in materia di organizzazione strutturale di enti e aziende.

A luglio 2023, la SDA Bocconi School of Management ha concluso il lavoro affidatole e ha consegnato gli esiti del progetto di ricerca-intervento, così composti:

- report di check-up organizzativo, articolato nelle seguenti sezioni: Analisi dell'organico; Analisi del clima organizzativo, Analisi del modello organizzativo, Analisi di criticità e proposte di intervento;
- proposte per un nuovo modello organizzativo "agile", da costruire attraverso un percorso strutturato di cambiamento che intervenga su quattro aree:
 - Governance e processi decisionali, definendo ruoli e processi decisionali chiari che consentano di rispondere in modo agile ai bisogni esterni e favoriscano l'assunzione di responsabilità diffusa all'interno dell'organizzazione chiarendo ruoli e responsabilità della politica, dei diversi livelli dirigenziali e del middle management introducendo anche organi e meccanismi di coordinamento;
 - Struttura organizzativa, superando l'organizzazione verticale a silos e creando aree di policy omogenee con funzioni di coordinamento trasversale e manageriale e centralizzando le funzioni di staff che risultano duplicate all'interno dei singoli Dipartimenti;
 - Sistemi operativi, promuovendo l'interoperabilità dei sistemi ICT e la digitalizzazione dei processi organizzativi ed introducendo un sistema di controllo di gestione integrato e potenziando gli strumenti di comunicazione interna;
 - Persone, potenziando le competenze e la motivazione dei dipendenti regionali attraverso la strutturazione della programmazione dei fabbisogni, l'innovazione delle procedure di reclutamento, la definizione dei percorsi di carriera valorizzando il merito, favorendo la mobilità interna e offrendo opportunità di sviluppo professionale, aggiornando il sistema di valutazione della performance individuale e promuovendo l'engagement dei dipendenti.

Il processo di cambiamento proposto dai consulenti di SdA Bocconi verte, prioritariamente, sui seguenti tre ambiti d'intervento:

- A. Ri-disegno dei ruoli organizzativi**, definendo le responsabilità dei diversi ruoli (Coordinatore, Dirigente, Funzionario con PPR);
- B. Innovazione dei principali processi di programmazione e gestione:**
 - programmazione e controllo;
 - gestione del personale: definizione dei fabbisogni, reclutamento e selezione, mobilità;
 - valutazione della performance individuale, carriera, formazione e sviluppo;
 - benessere organizzativo, lavoro agile e logistica;
 - integrazione organizzativa e comunicazione interna ed esterna;
- C. Ri-disegno della struttura organizzativa**, ri-definendo la macro-struttura organizzativa attraverso la razionalizzazione delle strutture dirigenziali di primo livello (creando macro-aree di policy) e la centralizzazione delle funzioni di staff, nonché mediante il potenziamento delle competenze manageriali e l'introduzione di organi di coordinamento inter-dipartimentale.

A partire dagli esiti del progetto di ricerca-intervento svolto dai consulenti di SdA Bocconi School of Management, la Giunta regionale, con propria deliberazione n. 1130 del 9 ottobre 2023, ha approvato le linee-guida per un nuovo modello organizzativo “agile” dell’Amministrazione regionale e l’acquisizione, dalla medesima SdA Bocconi School of Management, dei servizi di formazione e tutoraggio propedeutici all’avvio di un percorso di cambiamento, finalizzato a costruire, con la dovuta gradualità, le condizioni culturali, strumentali e organizzative per l’implementazione del nuovo modello organizzativo di cui alle predette linee-guida a partire dalla prossima legislatura (autunno 2025).

Le linee-guida per avviare il processo di cambiamento sono dirette, principalmente, a razionalizzare e ridurre le strutture dirigenziali e a rafforzare l’area del c.d. middle management (funzionari di categoria D), cui assegnare la responsabilità di unità organizzative all’interno di strutture dirigenziali più allargate, così superando l’attuale modello di tipo verticale (anche detto “a silos”) per evolvere verso un modello a macro aree, più snello, agile, flessibile e moderno, che favorisca l’integrazione interna tra i settori e gli uffici dell’Amministrazione regionale e realizzi la piena valorizzazione e responsabilizzazione dei dipendenti di categoria D creando, unitamente agli altri interventi propedeutici, le condizioni e le infrastrutture organizzative necessarie per l’attuazione complessiva delle linee-guida.

Piano di rafforzamento amministrativo (PRA) della Politica regionale di sviluppo 2021/27

A livello regionale, l’elaborazione del **PRA** è prevista **dall’articolo 6, comma 1, della legge regionale 22 dicembre 2021, n. 35**, il quale stabilisce che il medesimo, anche quale parte integrante del PIAO, deve individuare gli interventi da realizzarsi al fine di rafforzare la capacità di gestione amministrativa per attuare le iniziative previste nell’ambito dei Programmi cofinanziati dai Fondi dell’Unione europea attuati in regime di gestione concorrente. Il comma 2 del medesimo articolo stabilisce, per la realizzazione degli interventi di rafforzamento delle capacità di gestione amministrativa, una via prioritaria, rispetto ai restanti fabbisogni, al reclutamento di personale a tempo determinato e indeterminato da assegnare all’espletamento delle funzioni di coordinamento, programmazione, attuazione, gestione, rendicontazione, controllo e valutazione degli interventi nell’ambito dei Programmi cofinanziati dai fondi dell’Unione europea.

Il PRA è finalizzato a pianificare azioni per implementare la dotazione organica, oltre che misure complementari di natura organizzativa, formativa e strumentale, ai fini del rafforzamento del sistema regionale per renderlo maggiormente orientato alla programmazione e all’utilizzo dei fondi europei e statali.

Con riguardo al **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, la legge di stabilità regionale per il triennio 2023/2025 (**legge regionale 21 dicembre 2022, n. 32**), **all’articolo 7**, ha autorizzato l’Amministrazione regionale e gli enti di cui all’articolo 1, comma 1, della l.r. 22/2010, titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), a reclutare, per l’attuazione dei predetti interventi, personale da assumere con contratti di lavoro a tempo determinato di durata complessiva anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza e, comunque, non eccedente il 31 dicembre 2026, demandando agli organi competenti l’adozione degli atti necessari per stabilire, in relazione ai progetti di competenza, il fabbisogno di personale.

In applicazione della l.r. 35/2021 sopra richiamata, la Giunta regionale, in data 18 luglio 2022, ha adottato la deliberazione n. 836 recante *“Approvazione delle azioni di rafforzamento amministrativo a supporto delle strutture regionali che gestiscono, nell’ambito della politica regionale di sviluppo, i programmi a cofinanziamento europeo e statale interessanti la Valle d’Aosta. Determinazione del fabbisogno di personale per l’anno 2022 per il Dipartimento Politiche strutturali e affari europei”*, a cui ha fatto seguito l’assunzione, a tempo indeterminato e determinato, di personale dirigenziale e delle categorie da destinare al predetto Dipartimento.

In attuazione della l.r. 32/2022, la Giunta regionale ha, invece, adottato le deliberazioni nn. 296/2023, 758/2023, 994/2023 e 1127/2023 per l’assunzione complessivamente di **n. 17 funzionari** (Cat./Pos. D) nel profilo di Responsabili amministrativo contabile e di **n. 28 Collaboratori** (Cat./Pos. C2) nel profilo di Assistenti amministrativo-contabile, assegnando le suddette risorse umane straordinarie agli organici della Giunta regionale e delle Istituzioni scolastiche. La s.o. Amministrazione e formazione del personale e attività economiche ha provveduto, nel periodo intercorrente tra settembre 2023 e gennaio 2024, all’assunzione a tempo determinato delle unità di personale sopra citate.

Successivamente, la Giunta regionale, a seguito della cessazione di diverse unità di personale tra quelle reclutate a tempo determinato a supporto dell'attuazione dei progetti PNRR, intervenute nel corso dell'anno 2024, ha provveduto, con deliberazione n. 1334 in data 4 novembre 2024, a rideterminare il fabbisogno straordinario delle risorse umane per il personale destinato ai progetti del PNRR, disponendo la trasformazione di 3 posti di categoria D, profilo Responsabile amministrativo-contabile, in uguale numero di posti di categoria C, posizione economica C2, nel profilo di Assistente amministrativo-contabile e l'assunzione di **ulteriori 13 unità di personale** di categoria C, posizione economica C2, nel profilo di Assistente amministrativo-contabile, in sostituzione del personale cessato, il cui iter assunzionale è in fase di conclusione.

In considerazione del fatto che molte delle unità di personale assunte a tempo determinato per l'attuazione dei progetti PNRR risultano iscritte al concorso regionale per il reclutamento a tempo indeterminato di n. 48 funzionari del profilo professionale di istruttore amministrativo e che l'interruzione della loro attività nell'ambito dei suddetti progetti ne comprometterebbe seriamente la conclusione entro le scadenze previste, si introduce un'**ulteriore e nuova misura organizzativa per il presidio delle attività connesse all'attuazione dei progetti finanziati con risorse a valere sul PNRR**. La misura consiste nel mantenimento - tramite utilizzazione temporanea sino all'esaurimento dei progetti - del personale a tempo determinato già impiegato nel presidio delle predette attività che, nel frattempo, sia risultato vincitore di concorsi banditi dall'Amministrazione regionale per l'assegnazione di posti a tempo indeterminato, di pari qualifica, presso altra struttura.

SOTTO-SEZIONE 4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Giunta regionale è l'organo esecutivo della Regione ed è composta dal Presidente della Regione e dagli Assessori (attualmente 8), che sono preposti ai singoli settori dell'Amministrazione regionale.

La struttura organizzativa dell'Amministrazione regionale, in generale, e quella della Giunta, in particolare, è definita dall'organo di direzione politico-amministrativa all'inizio di ogni legislatura ed è aggiornata ogniqualvolta siano messe in atto modificazioni rilevanti riguardanti i compiti, la loro complessità, la distribuzione delle responsabilità e l'assegnazione delle risorse.

Gli organi di direzione politico-amministrativa, a norma dell'articolo 6 della l.r. 22/2010, definiscono, inoltre, sulla base dei principi organizzativi e nei limiti di spesa relativi alla dotazione organica:

- l'articolazione delle **posizioni dirigenziali** in relazione alle strutture organizzative;
- l'articolazione delle **posizioni di particolare responsabilità** in relazione alle unità organizzative, che costituiscono articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali, da affidare ai funzionari di categoria D, in relazione alle unità organizzative;
- la ripartizione della **dotazione organica** in categorie, posizioni e profili professionali, suddivisa per ogni struttura organizzativa e dirigenziale.

Con l'avvio della XVI legislatura, nell'anno 2020, si è proceduto alla definizione della macro e della micro organizzazione, prevedendo un assetto organizzativo articolato in otto ambiti, suddivisi a loro volta in varie strutture organizzative di primo e di secondo livello.

Il 2 marzo 2023, a fronte di una rinnovata maggioranza tra le forze politiche di Governo, il Consiglio regionale, con deliberazioni nn. 2172/XVI e 2173/XVI, ha eletto il nuovo Presidente della Regione e gli Assessori.

A seguito dell'insediamento del nuovo Presidente della Regione e della nuova Giunta regionale, l'esecutivo regionale, con deliberazione n. 189 in data 6 marzo 2023, ha individuato e definito la nuova articolazione della macro-struttura organizzativa dell'Amministrazione regionale, nonché i rami facenti capo al Presidente della Regione e agli Assessori, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, lettera a), della l.r. 22/2010, confermando un assetto organizzativo articolato in otto ambiti.

La Giunta regionale, con la deliberazione n. 481 dell'8 maggio 2023 recante *“Approvazione della revisione della struttura organizzativa dell'Amministrazione regionale a decorrere dal 1° giugno 2023”*, ha provveduto a rivedere parzialmente l'assetto organizzativo interno, con variazioni nell'organigramma e nella titolarità di diverse posizioni dirigenziali, in attesa di rivedere complessivamente il modello organizzativo sulla base degli esiti del già citato *“Progetto di ricerca per l'adeguamento del modello organizzativo della Regione Valle d'Aosta”*, affidato alla SDA Bocconi School of management dell'Università commerciale Luigi Bocconi di Milano a luglio 2022.

Oltre alle strutture dirigenziali permanenti di primo e di secondo livello previste dalla citata deliberazione della Giunta regionale n. 481/2023 e dalle successive modificazioni e integrazioni, nel corso della XVI legislatura sono state istituite due strutture dirigenziali temporanee di progetto, di cui una, denominata *Emergenza Covid-19 sostegno economico ai titolari di partita IVA*, è giunta a scadenza il 31/12/2023, mentre l'altra, istituita con deliberazione della Giunta regionale n. 1399/2021 e denominata *Semplificazione, supporto procedimentale e progettuale per l'attuazione del PNNR in ambito regionale*, ha durata, definita dall'articolo 10, comma 1, della legge regionale 32/2022, sino al 31 dicembre 2026.

Con deliberazione n. 1556 del 22 dicembre 2023, la Giunta regionale ha, inoltre, individuato e istituito ventidue posizioni di particolare responsabilità, di cui 20 nell'ambito dell'organico della Giunta regionale, una nell'ambito del Corpo valdostano vigili del fuoco e una nell'ambito dell'organico del Consiglio regionale. A integrazione delle posizioni di particolare responsabilità istituite con la citata deliberazione n. 1556/2023, la Giunta regionale, con deliberazione n. 112 in data 12 febbraio 2024, ha provveduto, in occasione della parziale modificazione della micro struttura organizzativa del Dipartimento Agricoltura, a istituire un'ulteriore posizione di particolare responsabilità nell'ambito del medesimo Dipartimento. Con deliberazione n. 1366

dell'8 novembre 2024, la Giunta regionale ha individuato un'altra posizione di particolare responsabilità, sopprimendone contestualmente una tra quelle individuate con la precedente deliberazione n. 1556/2023.

Al 1° gennaio 2025 risultano, quindi, istituite:

- **n. 21** Posizioni di particolare responsabilità nell'ambito dell'organico della Giunta regionale di cui una temporanea;
- **n. 1** Posizioni di particolare responsabilità nell'ambito Corpo valdostano vigili del fuoco;
- **n. 1** Posizioni di particolare responsabilità nell'ambito del Consiglio Regionale.

Un discorso a parte va fatto per l'organico delle Istituzioni scolastiche, per le quali la Giunta regionale, con propria deliberazione n. 1145 in data 23 settembre 2024, ha approvato l'istituzione e la classificazione delle posizioni di particolare responsabilità connesse al ruolo di Capo dei servizi di segreteria di ciascuna istituzione scolastica ed educativa dipendente dalla Regione.

Al 1° gennaio 2025, per l'organico delle Istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione risultano istituite n. 26 posizioni di particolare responsabilità.

In ragione delle modificazioni della macro e della micro strutture, operate con le predette deliberazioni della Giunta regionale nn. 189/2023 e 481/2023, l'articolazione dell'assetto organizzativo della Giunta regionale, ripartito per organo politico-amministrativo di riferimento e dipartimento, è così rappresentato.

GIUNTA REGIONALE	
PRESIDENZA DELLA REGIONE	
UFFICIO STAMPA - CAPO UFFICIO STAMPA	
UFFICIO DI GABINETTO CAPO DI GABINETTO VICE CAPO DI GABINETTO	
AVVOCATURA REGIONALE	
UFFICIO DEI RAPPORTI ISTITUZIONALI - CAPO DELL'UFFICIO DEI RAPPORTI ISTITUZIONALI	
SEGRETARIO GENERALE DELLA REGIONE <i>OSSERVATORIO ECONOMICO E SOCIALE</i> <i>PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI</i> <i>ENTI LOCALI</i>	
DIPARTIMENTO LEGISLATIVO E AIUTI DI STATO <i>AFFARI DI PREFETTURA</i> <i>AFFARI LEGISLATIVI E AIUTI DI STATO</i> <i>U.O. ASSICURAZIONI</i> <i>SANZIONI AMMINISTRATIVE</i>	
DIPARTIMENTO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE <i>SICUREZZA E LOGISTICA</i> <i>GESTIONE DEL PERSONALE E CONCORSI</i> <i>U.O. PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E CONTENZIOSO</i> <i>AMMINISTRAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE E ATTIVITA' ECONOMICHE</i> <i>U.O. ECONOMO REGIONALE</i>	
DIPARTIMENTO PROTEZIONE CIVILE E VIGILI DEL FUOCO <i>SUPPORTO ALLA PIANIFICAZIONE E LOGISTICA DI PROTEZIONE CIVILE</i> <i>CENTRO FUNZIONALE E PIANIFICAZIONE</i> <i>INTERVENTI OPERATIVI</i> <i>CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO – COMANDANTE</i> <i>U.O. SCUOLA REGIONALE ANTINCENDI</i> <i>CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO - VICECOMANDANTE</i>	

DIPARTIMENTO BILANCIO, FINANZE E PATRIMONIO
AUTORITA' DI AUDIT DEI FONDI DELL'UNIONE EUROPEA
PROGRAMMAZIONE E BILANCI
FINANZE E TRIBUTI
GESTIONE E REGOLARITA' CONTABILE DELLA SPESA E CONTABILITA' ECONOMICO-PATRI-
MONIALE
ESPROPRIAZIONI, VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO E CASA DA GIOCO
CREDITO E PREVIDENZA
CONTROLLO DELLE SOCIETA' E DEGLI ENTI PARTECIPATI
U.O. CONTROLLO DELLE SOCIETA'

**ASSESSORATO AFFARI EUROPEI, INNOVAZIONE, PNRR
E POLITICHE NAZIONALI PER LA MONTAGNA**

DIPARTIMENTO POLITICHE STRUTTURALI E AFFARI EUROPEI
U.O. PRESIDIO TERRITORIALE UNITARIO (TEMPORANEA CON SCADENZA
31/12/2026)
PROGRAMMAZIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E GESTIONE PROGETTI COFINAN-
ZIATI IN MATERIA DI ISTRUZIONE
UFFICIO DI RAPPRESENTANZA A BRUXELLES
PROGRAMMI PER LO SVILUPPO REGIONALE
CONTROLLO PROGETTI EUROPEI E STATALI
SEMPLIFICAZIONE, SUPPORTO PROCEDIMENTALE E PROGETTUALE PER L'ATTUAZIONE
DEL PNRR IN AMBITO REGIONALE

DIPARTIMENTO INNOVAZIONE E AGENDA DIGITALE

SISTEMI INFORMATIVI

U.O. INFRASTRUTTURE DI TELECOMUNICAZIONE SISTEMI TECNOLOGICI

ASSESSORATO AGRICOLTURA E RISORSE NATURALI

DIPARTIMENTO RISORSE NATURALI E CORPO FORESTALE
SISTEMAZIONI MONTANE
U.O. GESTIONE OPERATIVA AMMINISTRAZIONE DIRETTA
FLORA E FAUNA
FORESTE E SENTIERISTICA
CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA - COMANDANTE
CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA - VICECOMANDANTE

DIPARTIMENTO AGRICOLTURA
U.O. INVESTIMENTI AZIENDALI
U.O. PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DIVERSIFICAZIONE
AZIENDALE
CONSORZI DI MIGLIORAMENTO FONDARIO, CONSERIE E PRODUZIONI VEGETALI
U.O. CONSORZI DI MIGLIORAMENTO FONDARIO E CONSORTERIE
POLITICHE REGIONALI DI SVILUPPO RURALE
ZOOTECNIA, PRODUZIONI LATTIERO-CASEARIE E LABORATORI

**ASSESSORATO BENI E ATTIVITÀ CULTURALI, SISTEMA EDUCATIVO
E POLITICHE PER LE RELAZIONI INTERGENERAZIONALI**

DIPARTIMENTO SOVRAINTENDENZA AGLI STUDI

PERSONALE SCOLASTICO

POLITICHE EDUCATIVE

PROGRAMMAZIONE EDILIZIA E LOGISTICA SCOLASTICA

DIPARTIMENTO SOPRINTENDENZA PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI

PATRIMONIO PAESAGGISTICO E ARCHITETTONICO

ATTIVITÀ CULTURALI

ATTIVITÀ ESPOSITIVE E PROMOZIONE IDENTITÀ CULTURALE

SISTEMA BIBLIOTECARIO E ARCHIVIO STORICO REGIONALE

PATRIMONIO STORICO-ARTISTICO E GESTIONE SITI CULTURALI

PATRIMONIO ARCHEOLOGICO E RESTAURO BENI MONUMENTALI

ANALISI SCIENTIFICHE, CONSERVAZIONE E PROGETTI COFINANZIATI

ASSESSORATO OPERE PUBBLICHE, TERRITORIO E AMBIENTE

DIPARTIMENTO PROGRAMMAZIONE, RISORSE IDRICHE E TERRITORIO

*U.O. VALUTAZIONE COMPATIBILITÀ DEGLI INTERVENTI IN AREE A
DIVERSA PERICOLOSITÀ IDROGEOLOGICA*

ATTIVITÀ GEOLOGICHE

OPERE IDRAULICHE

GESTIONE DEMANIO IDRICO

STAZIONE UNICA APPALTANTE E PROGRAMMAZIONE DEI LAVORI PUBBLICI

PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

U.O. PARERI INERENTI L'URBANISTICA

DIPARTIMENTO INFRASTRUTTURE E VIABILITÀ

EDILIZIA STRUTTURE SCOLASTICHE

EDILIZIA SEDI ISTITUZIONALI E SISMICA

EDILIZIA PATRIMONIO IMMOBILIARE E INFRASTRUTTURE SPORTIVE

VIABILITÀ E OPERE STRADALI

DIPARTIMENTO AMBIENTE

TUTELA QUALITÀ DELLE ACQUE

VALUTAZIONI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI E QUALITÀ DELL'ARIA

BIODIVERSITÀ SOSTENIBILITÀ E AREE NATURALI PROTETTE

ECONOMIA CIRCOLARE, RIFIUTI, BONIFICHE E ATTIVITÀ ESTRATTIVE

ASSESSORATO SANITA', SALUTE E POLITICHE SOCIALI

DIPARTIMENTO SANITA' E SALUTE

PREVENZIONE, SANITA' PUBBLICA, VETERINARIA E SICUREZZA ALIMENTARE

U.O. PREVENZIONE

*FINANZIAMENTO DEL SERVIZIO SANITARIO, INVESTIMENTI E QUALITÀ NEI SERVIZI SO-
CIO-SANITARI*

ASSISTENZA TERRITORIALE, FORMAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE SANITARIO

PROGRAMMAZIONE SOCIO-SANITARIA E ASSISTENZA OSPEDALIERA

DIPARTIMENTO POLITICHE SOCIALI

*U.O. PROGRAMMAZIONE IN AMBITO SOCIALE E RUNTS
ASSISTENZA ECONOMICA, TRASFERIMENTI FINANZIARI E SERVIZI ESTERNALIZZATI
SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA E DISAGIO ABITATIVO
U.O. DISAGIO ABITATIVO
INVALIDITA' CIVILE E INTERVENTI PER LA DISABILITA'*

**ASSESSORATO SVILUPPO ECONOMICO, FORMAZIONE E LAVORO,
TRASPORTI E MOBILITÀ SOSTENIBILE**

DIPARTIMENTO POLITICHE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE

*U.O. SERVIZI AL LAVORO
U.O. COORDINAMENTO DEL P.O. FSE E DEI PROGETTI
TRASVERSALI
U.O. FORMAZIONE
POLITICHE PER L'INCLUSIONE LAVORATIVA*

DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO ED ENERGIA

*U.O. AMMINISTRATIVO-CONTABILE E SUEL
COMPETITIVITA' DEL SISTEMA ECONOMICO E INCENTIVI
SVILUPPO ENERGETICO SOSTENIBILE
RICERCA, INNOVAZIONE E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO
ATTRATTIVITA' DEL TERRITORIO, INTERNAZIONALIZZAZIONE E ARTIGIANATO DI TRADIZIONE
U.O. AMMINISTRATIVO-CONTABILE E PROGETTI CO-FINANZIATI
EMERGENZA COVID-19 SOSTEGNO ECONOMICO AI TITOLARI DI PARTITA IVA*

DIPARTIMENTO TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE

*TRASPORTO PUBBLICO
MOTORIZZAZIONE CIVILE
INFRASTRUTTURE FUNIVIARIE*

ASSESSORATO TURISMO, SPORT E COMMERCIO

DIPARTIMENTO TURISMO, SPORT E COMMERCIO

*ENTI, PROFESSIONI DEL TURISMO E SPORT
STRUTTURE RICETTIVE E COMMERCIO
U.O. COMMERCIO, SOMMINISTRAZIONE DI ALIMENTI E BEVANDE E TUTELA
DEI CONSUMATORI
SVILUPPO DELL'OFFERTA, MARKETING E PROMOZIONE TURISTICA*

Capitale umano

L'articolo 6, comma 2, della l.r. 22/2010 prevede che la dotazione organica dell'Amministrazione regionale sia definita con legge, in base ai principi organizzativi e nel rispetto dei limiti di spesa relativi al personale.

La legge di stabilità regionale 17 dicembre 2024, n. 29 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (Legge di stabilità regionale per il triennio 2025/2027). Modificazioni di leggi regionali*)), all'articolo 1, comma 1, ha così determinato, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della l.r. 22/2010, la dotazione organica complessiva dell'Amministrazione regionale:

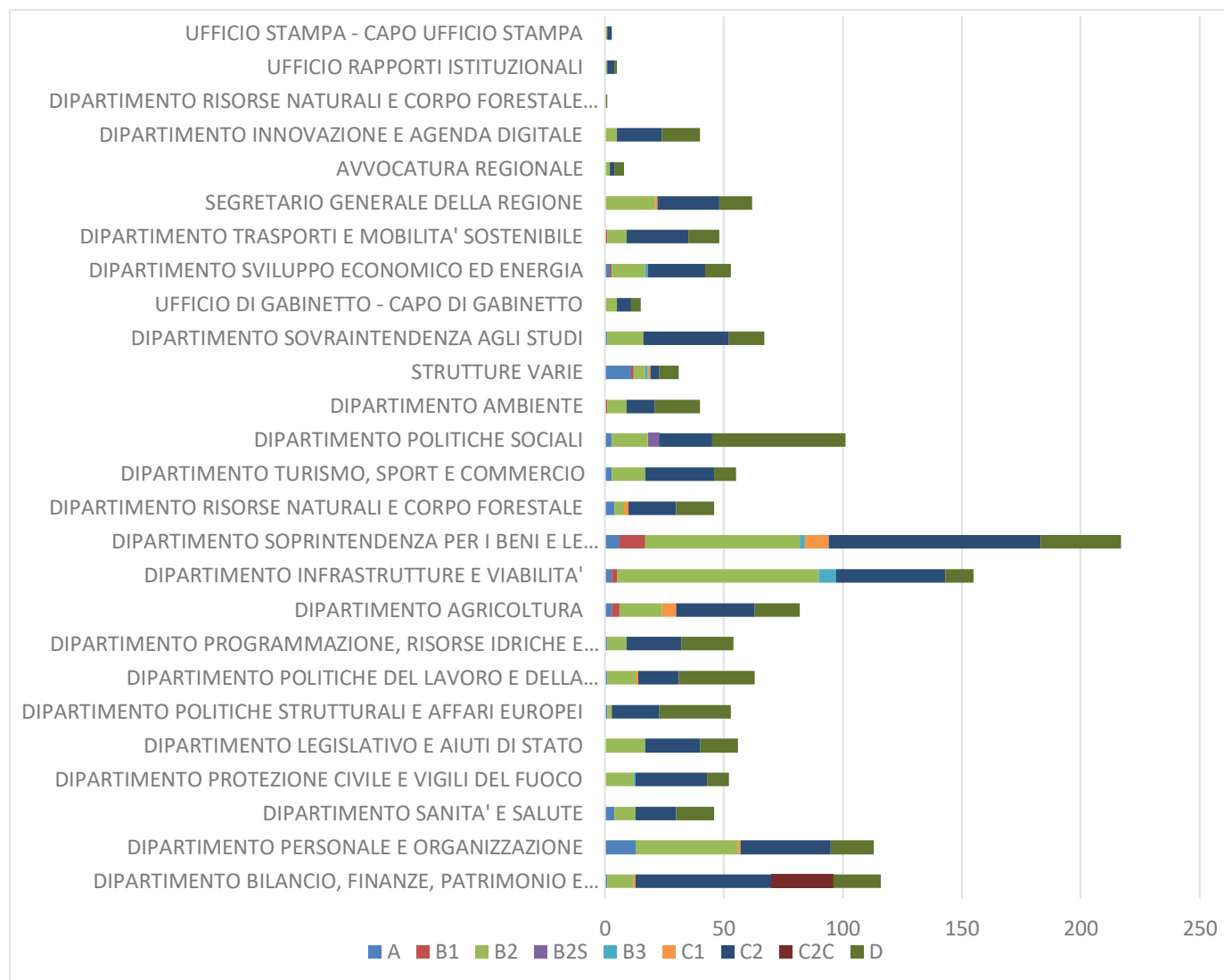
- a. **104 unità per il personale con qualifica di dirigente** degli organici della Giunta e del Consiglio, compresi i dirigenti con incarico fiduciario di cui agli articoli 8, comma 2, 9, comma 1, 11, comma 1, della l.r. 22/2010, e all'articolo 13, comma 3, della l.r. 3/2011, nonché i dirigenti esterni, i cui incarichi possono essere conferiti nel limite del 15% della dotazione organica dirigenziale;
- b. **166 unità di personale**, di cui **2 unità con qualifica di dirigente** per l'organico del **Corpo forestale della Valle d'Aosta**;
- c. **232 unità di personale**, di cui **2 unità con qualifica di dirigente**, per l'organico del **Corpo valdostano dei vigili del fuoco**;
- d. **massimo 400 unità di personale** per il personale amministrativo, tecnico e ausiliario delle **Istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione**;
- e. per il personale appartenente alle categorie **degli organici della Giunta e del Consiglio**, la dotazione organica è determinata dalla somma delle unità di personale in forza e quelle programmate sulla base dei piani triennali dei fabbisogni di personale, approvati dalla Giunta regionale nel rispetto dei limiti assunzionali definiti dalla legge di stabilità regionale per il triennio di riferimento.

A fronte delle dotazioni organiche sopra riepilogate, i dipendenti **a tempo indeterminato** appartenenti alle categorie, in **forza alla data del 31 dicembre 2024**, erano i seguenti:

- **organico della Giunta regionale**: n. **1.582** unità, di cui 18 in aspettativa per lo svolgimento di incarico dirigenziale (di cui 14 all'interno dell'Amministrazione regionale), 1 collocato fuori ruolo e **21** in comando o distacco presso altri enti;
- **organico del Corpo forestale della Valle d'Aosta**: **122** unità, di cui 2 in aspettativa per lo svolgimento di incarico dirigenziale;
- **organico del Corpo valdostano dei Vigili del fuoco**: **192** unità, di cui 1 in aspettativa per lo svolgimento di incarico dirigenziale;
- **organico delle Istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione**: n. **362** dipendenti a tempo indeterminato e n. 28 dipendenti a tempo determinato.

Con riferimento all'organico della Giunta, il prospetto sotto riportato evidenzia la ripartizione delle risorse umane, distinte per la categoria di appartenenza, tra i diversi dipartimenti.

Figura 1 - Dipendenti a tempo indeterminato per posizione economica dell'organico della Giunta regionale al 31/12/2024



La consistenza del personale in forza alla data del 31 dicembre 2024, come sopra dettagliata, non risulta coerente con le dotazioni organiche dell'Amministrazione regionale, definite dalla legge di stabilità regionale e dal Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026. In particolare, la consistenza del personale in forza risulta **sottodimensionata** rispetto ai fabbisogni e, nonostante gli sforzi profusi dall'Amministrazione regionale nel corso degli ultimi anni nell'espletamento delle procedure concorsuali per il reclutamento del personale mancante, alla data del 31 dicembre 2024 risultavano ancora vacanti i seguenti posti, ripartiti tra i vari organici:

CAT./POS.	PROFILO	ORGANICO GIUNTA	ORGANICO II.SS	ORGANICO VVF	ORGANICO FORESTALI	TOTALI PER PROFILI
A	Accudiente	1	1	0	0	2
A	Bidello	0	7	0	0	7
B1	Custode	0	1	0	0	1
B2	Coadiutore	13	16	0	0	29
B2	Cantoniere	12	0	0	0	12
B2	Magazziniere	3	0	0	0	3
B2	Operaio specializzato	2	0	0	0	2
C2	Assistente amministrativo contabile	26	2	1	1	30
C2	Geometra	3	0	0	0	3
C2	Aiuto-bibliotecario	1	0	0	0	1
C2	Collaboratore addetto stampa	1	0	0	0	1
C2C	Controllore casa da Gioco	2	0	0	0	2
C2	Restauratore	3	0	0	0	3
C2	Rilevatore archeologico	1	0	0	0	1
C2	Tecnico informatico	1	3	0	0	4
D	Istruttore amministrativo	37	0	1	0	38
D	Istruttore tecnico	24	0	1	1	26
D	Istruttore contabile	2	0	0	0	2
D	Istruttore tecnico (archeologo)	2	0	0	0	2
D	Addetto stampa	0	0	0	0	0
D	Avvocato funzionario	1	0	0	0	1
D	Bibliotecario	1	0	0	0	1
D	Documentalista	1	0	0	0	1
D	Educatore professionale	1	0	0	0	1
D	Ingegnere	4	0	0	0	4
D	Capo dei servizi di segreteria	0	1	0	0	1
B2V	Vigile del fuoco	0	0	16	0	16
C1V	Caposquadra	0	0	9	0	9
DV	Ispettore antincendi	0	0	1	0	1
B2F	Agente forestale	0	0	0	14	14
C1F	Sovrintendente forestale	0	0	0	11	11
C2F	Ispettore forestale	0	0	0	3	3
DF	Funzionario forestale	0	0	0	4	4
TOTALI GENERALI		142	31	29	34	236

In proposito a quanto sopra rappresentato e al fine di una corretta e completa comprensione della presente sezione, pare opportuno evidenziare sia la complessità che l'articolata dimensione organica dell'Amministrazione regionale, nonché il forte dinamismo che caratterizza le movimentazioni concernenti il personale.

Nel periodo compreso tra il 1° gennaio e 31 dicembre 2024, sono state **espletate e concluse**, con l'approvazione della graduatoria finale, le seguenti procedure selettive per assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di due **capo cantonieri** (cat. B/pos. B3 - capo operatore), con riserva di un posto al personale interno dell'Amministrazione regionale, da assegnare alla struttura Viabilità e opere stradali del Dipartimento Infrastrutture e viabilità;
- Concorso pubblico, per esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di **12 funzionari** (categoria/posizione D), di cui 6 nel profilo di **istruttore tecnico** e 6 nel profilo di **ingegnere**, da assegnare all'organico della Giunta regionale.
- Concorso pubblico, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di **un dirigente** (qualifica unica dirigenziale) da assegnare ad incarico di secondo livello dirigenziale dell'organico della Giunta Regionale e in particolare alla struttura Politiche regionali di sviluppo rurale del Dipartimento agricoltura;
- Procedura selettiva unica, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di **86 collaboratori (categoria C - posizione C2)**, nel profilo di **assistente amministrativo-contabile**, di cui 53 posti da assegnare agli organici dell'Amministrazione regionale, con riserva di 15 posti per il personale interno, e 33 posti da assegnare agli organici di altri Enti del Comparto unico della Valle d'Aosta, di cui 2 a tempo parziale;
- Concorso pubblico, per esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di **12 collaboratori (categoria C - posizione C2)**, nel profilo di **tecnico informatico**, da assegnare agli organici della Giunta regionale e delle istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione;
- Procedura selettiva unica, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di **33 collaboratori (categoria C - posizione C2)**, nel profilo di **Geometra**, di cui 20 posti presso l'Amministrazione regionale (di cui 19 assegnati all'organico della Giunta regionale e 1 all'organico del Corpo forestale della Valle d'Aosta) e 13 posti presso altri Enti del Comparto unico della Valle d'Aosta, di cui 1 a tempo parziale;
- Concorso interno, per titoli ed esami, per l'assunzione di n. **18 aiuto collaboratori (categoria C - posizione C1/F) con il profilo di Sovrintendente forestale**, nell'ambito dell'organico del Corpo forestale della Valle d'Aosta – supporto al Corpo forestale per la stesura del bando e per lo svolgimento del concorso.

Sono state, altresì, avviate e sono in fase di espletamento le seguenti procedure concorsuali:

- Procedura selettiva unica, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di **48 funzionari (cat./pos. D)** nel profilo di **Istruttore amministrativo**, di cui 40 posti presso l'Amministrazione regionale e 8 posti presso altri enti del comparto unico della Valle d'Aosta;
- Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di **16 vigili del fuoco (cat./pos. B/B2)** nell'ambito dell'organico del Corpo valdostano dei vigili del fuoco.

Nel corso dell'anno 2024, l'Amministrazione regionale ha assunto a tempo indeterminato **183 unità di personale** di personale, così ripartite:

- n. 26 Bidelli (Categoria A)
- n. 14 Accudienti (Categoria A)
- n. 1 Vigile del fuoco (categoria B, posizione economica B2);
- n. 19 Agenti forestali (categoria B, posizione economica B2);
- n. 1 Magazziniere (categoria B, posizione economica B2);
- n. 1 Cuoco (categoria B, posizione economica B2);
- n. 2 Capo cantoniere (categoria B, posizione economica B3);
- n. 7 Sovrintendenti forestali ((categoria C, posizione economica C1);
- n. 85 Assistenti amministrativo-contabili (categoria C, posizione economica C2);
- n. 10 Tecnici informatici (categoria C, posizione economica C2);

- n. 5 Geometri (categoria C, posizione economica C2);
- n. 2 Ingegneri (categoria/posizione economica D);
- n. 1 Istruttori amministrativi (categoria/posizione economica D);
- n. 9 Istruttori tecnici (categoria/posizione economica D).

Sono stati, inoltre, immessi nei ruoli dell'Amministrazione, a seguito del perfezionamento di apposite procedure di mobilità da altri Enti, ulteriori **13 unità di personale**:

- n. 1 Cantoniere (categoria B, posizione economica B2);
- n. 1 Magazziniere (categoria B, posizione economica B2);
- n. 1 Aiuto bibliotecario (categoria C, posizione economica C2);
- n. 7 Assistenti amministrativo-contabili (categoria C, posizione economica C2);
- n. 3 Geometri (categoria C, posizione economica C2).

A fronte dei nuovi ingressi sopra esplicitati, nel periodo 1° gennaio 31 dicembre 2024 hanno avuto luogo **150 cessazioni** del rapporto di lavoro per collocamento a riposo d'ufficio, dimissioni volontarie, mobilità verso altri enti, avanzamenti alla categoria superiore con stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro.

Rispetto ai fabbisogni di personale dell'Amministrazione regionale occorre, quindi, evidenziare la circostanza congiunturale della perdita di attrattività del pubblico impiego, che vede l'Amministrazione regionale - e in generale tutte le Pubbliche amministrazioni - sempre più in difficoltà nel reclutare le risorse umane necessarie a coprire i propri fabbisogni che, pertanto, non sono soddisfatti per intero e in tempi adeguati e vanno a cumularsi da una programmazione a quella successiva. Il Piano delle procedure concorsuali per il triennio 2024-2026 per la copertura dei posti vacanti dell'Amministrazione regionale, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 85/2024, espone una programmazione di procedure selettive, articolata sull'intero triennio, per la copertura di posti che risultavano vacanti già a inizio 2024, rendendo evidente come il gap tra il fabbisogno di personale e il personale in forza non possa essere colmato nello spazio di poco tempo. I periodi triennali di vigenza delle graduatorie perdono, poi, di significato a fronte di graduatorie che spesso non contengono nemmeno un numero di candidati idonei sufficiente a coprire tutti i posti banditi, di tal che le procedure selettive appena concluse necessiterebbero di essere subito ripetute per fare fronte alle nuove cessazioni di personale, di pari profilo professionale, intervenute nel frattempo.

Personale con qualifica dirigenziale

Al 31 dicembre 2024, i posti dirigenziali previsti per legge sono **104** così suddivisi nell'ambito dell'organigramma dell'Amministrazione regionale:

- **98** organico della Giunta di cui 9 fiduciari;
- **6** organico del Consiglio di cui 2 fiduciari.

Per quanto concerne l'organico del Corpo valdostano dei Vigili del fuoco sono previsti, dalla norma, **2 posti dirigenziali**, mentre per l'organico del Corpo forestale della Valle d'Aosta sono previsti, parimenti, **2 posti dirigenziali** ma di natura fiduciaria;

I dirigenti di ruolo nell'Amministrazione regionale sono 74, di cui 65 in servizio, 5 in aspettativa per incarico dirigenziale esterno all'Ente e 4 in aspettativa in quanto titolari di incarichi dirigenziali di natura fiduciaria presso l'Amministrazione regionale.

Al 31 dicembre 2024, risultano conferiti i seguenti incarichi dirigenziali a tempo determinato:

- n. **11 incarichi dirigenziali fiduciari** (di cui 4 conferiti a dirigenti appartenenti alla QuD);
- n. **9 incarichi dirigenziali di supplenza**, conferiti a funzionari dell'Amministrazione regionale;
- n. **2 incarichi dirigenziali di reggenza**, conferiti a funzionari dell'Amministrazione regionale;
- n. **13 incarichi dirigenziali a soggetti esterni**, nel limite del 15% di cui all'articolo 20, comma 5, della l.r. 22/2010, di cui 3 assunti mediante attingimento dalla graduatoria di idonei alle funzioni dirigenziali esitata dal concorso pubblico espletato dall'Amministrazione regionale nell'autunno 2023.

Per quanto concerne il fabbisogno di personale di qualifica dirigenziale, la Giunta regionale, con deliberazione n. 86 in data 5 febbraio 2024, ha determinato di non procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla fine della presente legislatura, rimandando la definizione e l'approvazione del PTFP della dirigenza al prossimo Governo regionale all'esito della nuova macro e micro organizzazione dell'Amministrazione regionale.

Si riportano i prospetti rappresentativi della consistenza numerica e della suddivisione degli incarichi dirigenziali tra le diverse tipologie.

Figura 2 - Dipendenti a tempo determinato per posizione economica dell'organico della Giunta regionale al 31/12/2024

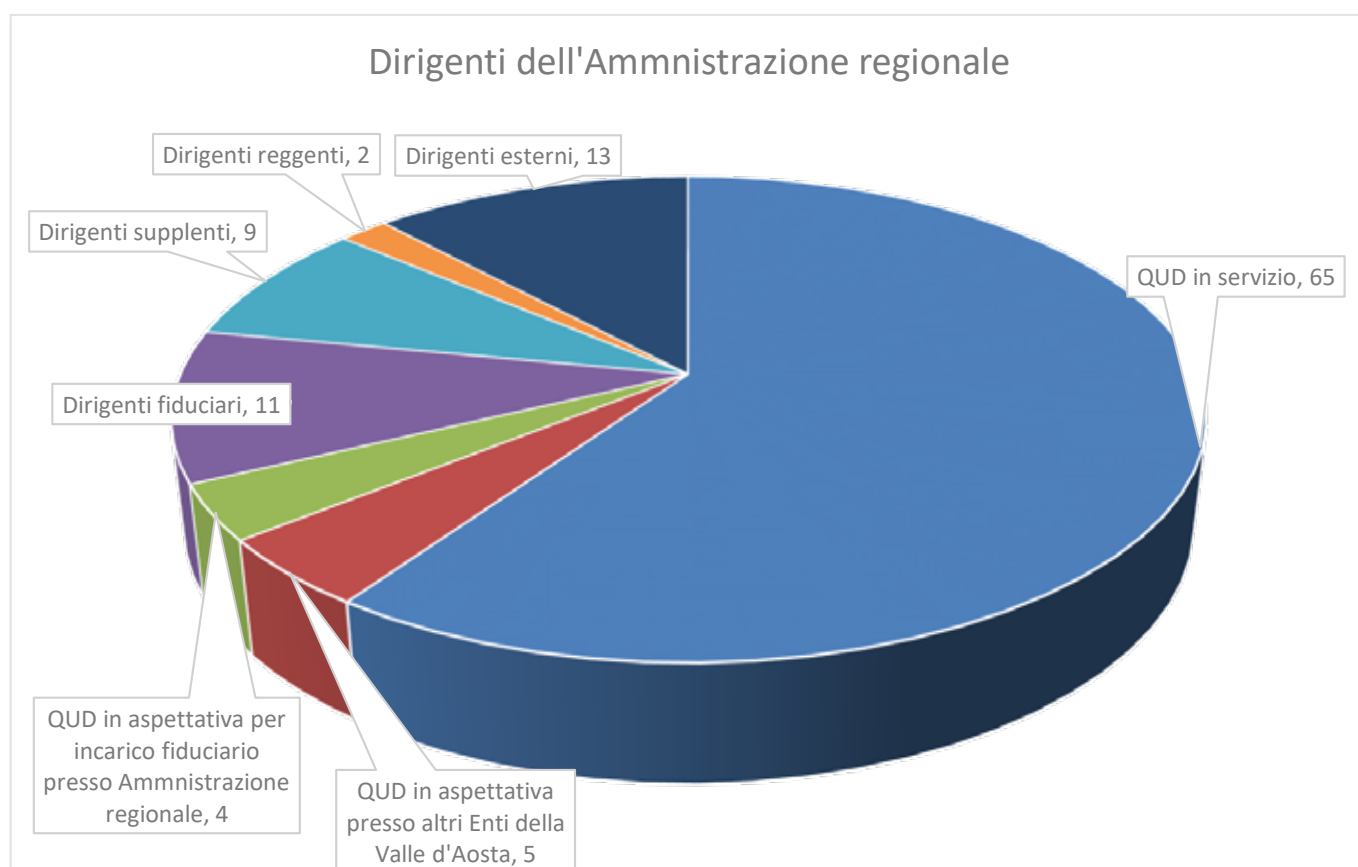
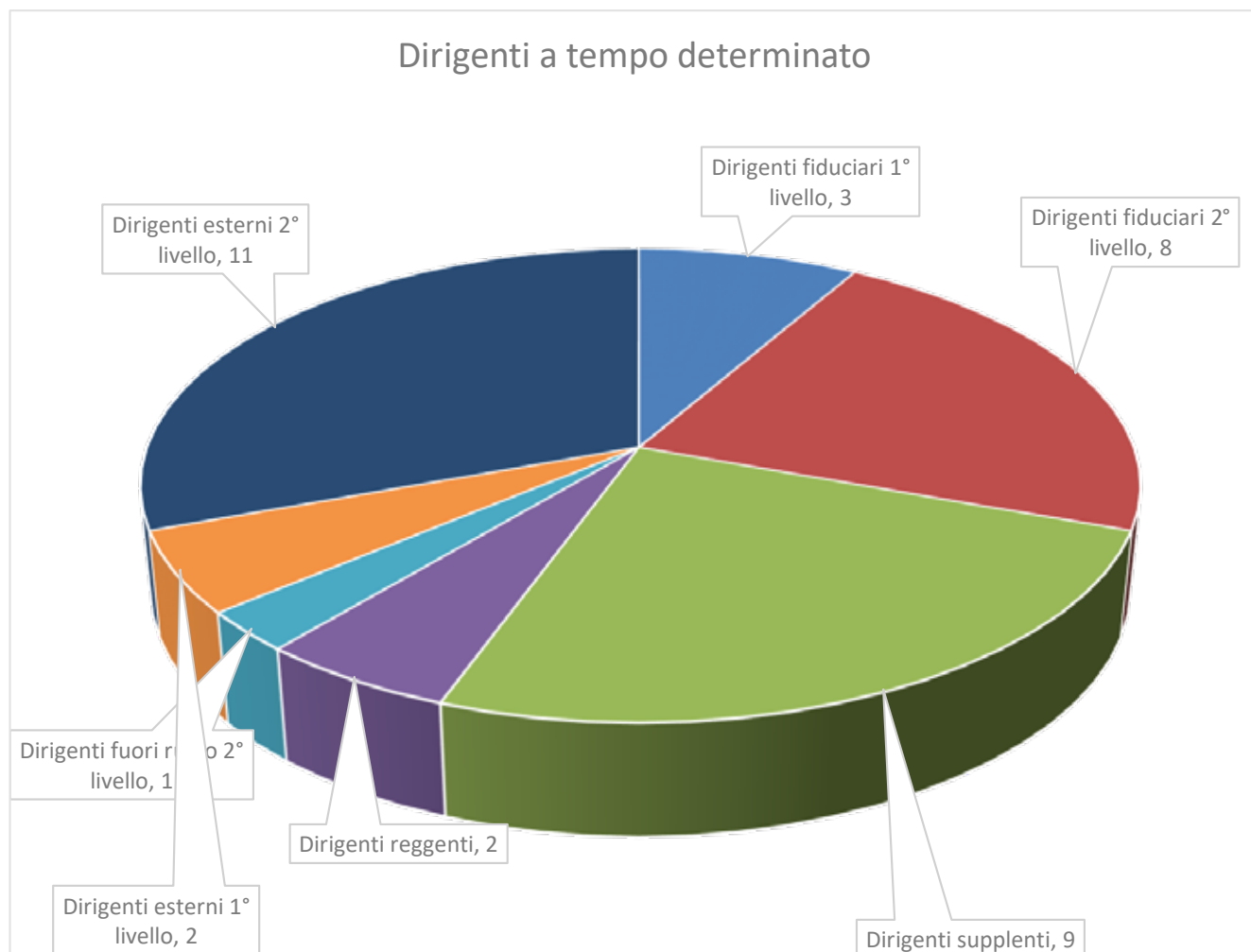


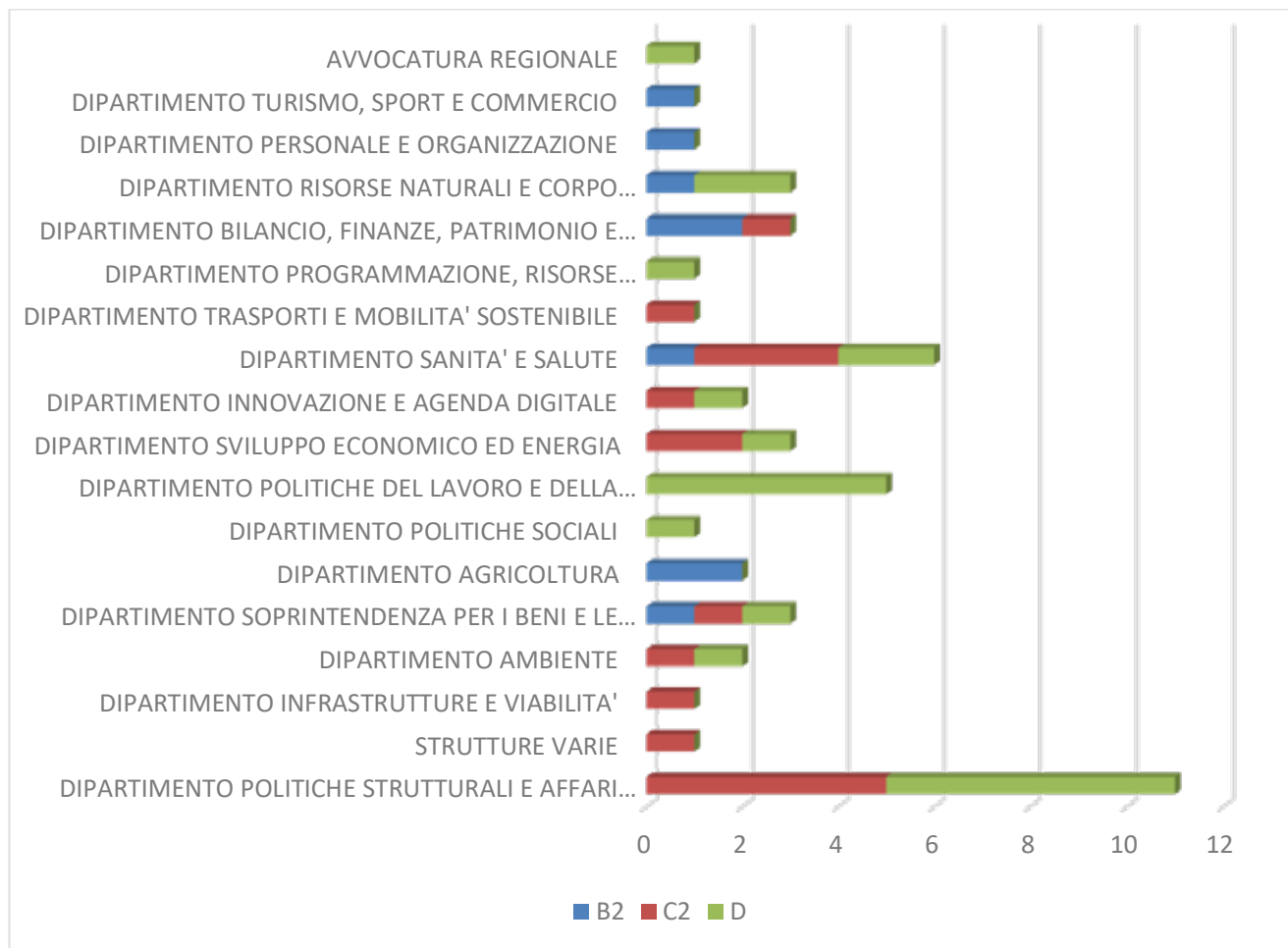
Figura 3 - Dirigenti dell'Amministrazione regionale al 31/12/2024 (escluso il Consiglio regionale)



Dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato

I dipendenti assunti a tempo determinato, alla data del 31 dicembre 2024, comprese le unità assunte per l'attuazione del PNRR/PNC e quelle destinate al rafforzamento amministrativo PRA, erano **48**.

Figura 4 - Dipendenti a tempo determinato per posizione economica dell'organico della Giunta regionale al 31/12/2024



Dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale (c.d. part-time)

Le principali disposizioni che disciplinano il rapporto di lavoro a tempo parziale sono rinvenibili nel "Testo Unico delle disposizioni contrattuali del personale appartenente alle categorie" e, in particolare, negli articoli da 085 a 089.

A norma dell'articolo 085, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- ✓ orizzontale, quando la riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- ✓ verticale, quando è previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- ✓ combinato, quando interviene una variazione connotata sia da una riduzione dell'orario contenente elementi propri del part time orizzontale sia del quello verticale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può avere una durata sia determinata sia indeterminata.

La percentuale massima di personale da impiegare con rapporto di lavoro a tempo parziale è determinata nel 25% della dotazione organica di personale a tempo pieno di ciascuna posizione economica con esclusione, in considerazione della particolarità del servizio, del personale dell'area operativa-tecnica del Corpo dei Vigili del Fuoco di cui all'articolo 29 della l.r. 37/1999, del personale in divisa del Corpo Forestale della Valle d'Aosta di cui all'articolo 5, comma 2, lettera a), della l.r. 12/2002, del personale titolare delle posizioni di lavoro di

particolare responsabilità, nonché, secondo quanto stabilito dalla deliberazione della Giunta regionale n. 1284/2001, del personale inquadrato nei seguenti profili:

- ✓ Istruttore boscaiolo;
- ✓ Tecnico incendi boschivi;
- ✓ Ispettore vigilanza anagrafica;
- ✓ Archivista capo;
- ✓ Autista meccanico capo garage;
- ✓ Capo cuoco;
- ✓ Capo operaio;
- ✓ Capo operaio autista;
- ✓ Ragioniere economo regionale;
- ✓ Capo cantoniere;
- ✓ Manovratore;
- ✓ Fattorino cassiere;
- ✓ Vice Capo servizio tecnico;
- ✓ Capo servizio tecnico;
- ✓ Capo cuoco assegnato all' organico delle Istituzioni scolastiche.

Solo, altresì, esclusi dal solo part time orizzontale i dipendenti inquadrati nei seguenti profili:

- ✓ Autista meccanico;
- ✓ Operaio autista;
- ✓ Controllore.

Alla data del 1° gennaio 2025, i dipendenti regionali con **rapporto di lavoro a tempo parziale** sono **322**, di cui 269 donne e 53 uomini, e nello specifico:

- Part time a tempo indeterminato: 191;
- Part time a tempo determinato: 131.

Figura 5 - Lavoratori part-time sul totale dei dipendenti al 01/01/2025

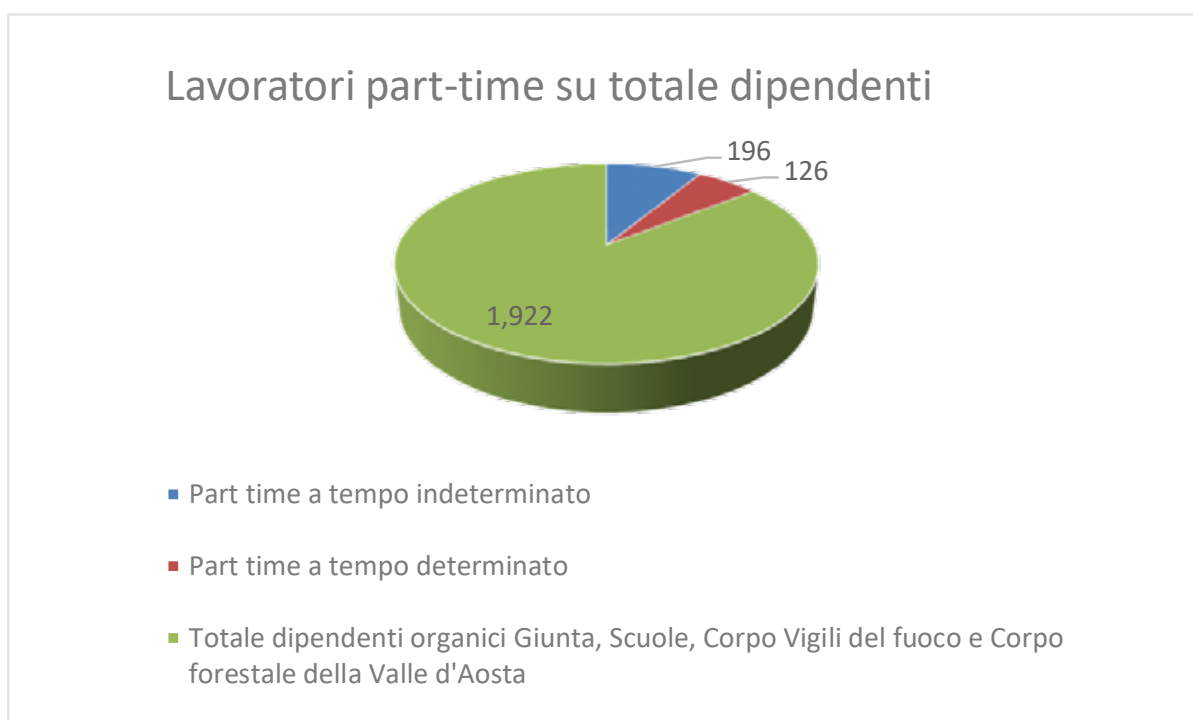


Figura 6 - Tipologia di part-time



E' opportuno rilevare che il numero dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale è in calo rispetto ai numeri registrati alla data del 1/1/2024, quando si contavano complessivamente 376 dipendenti con rapporto di lavoro part-time, di cui 193 con contratto a tempo indeterminato e 183 con contratto a tempo determinato.

La riduzione del ricorso al part-time è da attribuire alla nuova Disciplina del lavoro agile, adottata dalla Regione a decorrere dal 1° gennaio 2025, in base alla quale il lavoro agile è stato introdotto a regime e in modo strutturato e diffuso nell'ambito dell'Ente, che lo ha scelto come nuovo e moderno modello di organizzazione del lavoro, per obiettivi e risultati, superando il contingente numerico e puntando sulla responsabilizzazione dei dipendenti. La possibilità di lavorare anche da remoto per due giorni a settimana (nella formula del lavoro agile ordinario, esteso a tutti i dipendenti purché con contratto di lavoro a tempo indeterminato e pieno e non impiegato nei settori esclusi) ha consentito ad alcune lavoratrici e ad alcuni lavoratori di rientrare a tempo pieno.

Obiettivi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68

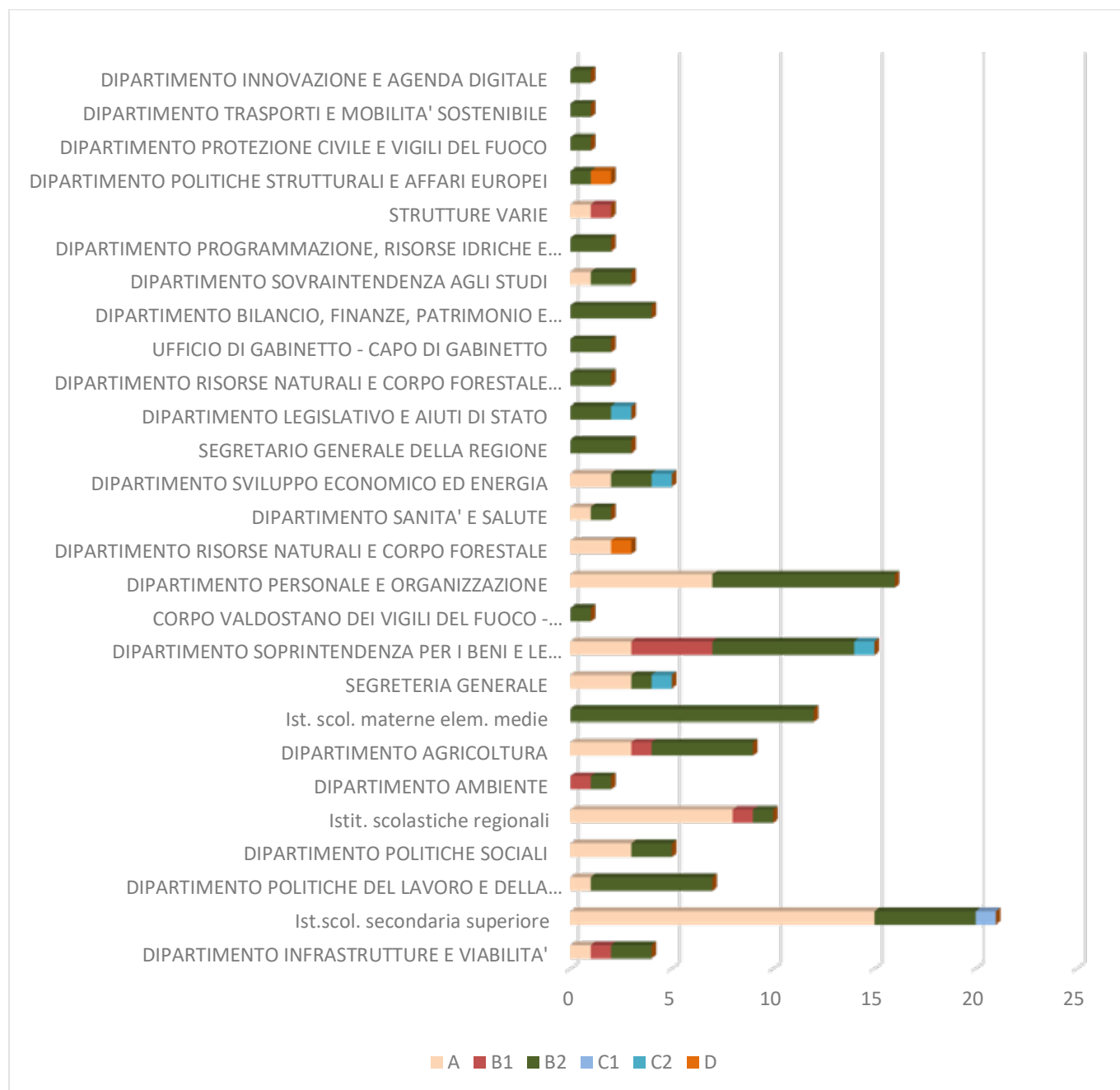
Ai sensi di quanto previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, che ha introdotto il c.d. "collocamento mirato", in data 22 gennaio 2024 è stato trasmesso al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali il prospetto informativo, previsto dall'articolo 9, comma 6, della legge medesima, rilevante il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2023, al fine della verifica della posizione dell'Amministrazione regionale rispetto agli obblighi previsti dalla legge 68/1999. Dal prospetto risulta, riguardo rispettivamente agli articoli 1 e 18 della stessa legge, un saldo negativo di n. 9 disabili e di n. 3 categorie protette.

Una ricognizione effettuata dall'Ufficio *Disability manager* del Dipartimento Personale e organizzazione durante l'anno 2024 ha evidenziato la presenza, all'interno degli organici dell'Amministrazione regionale, di 11 persone disabili. L'Ufficio ha, dunque, avviato le dovute pratiche al fine di poter conteggiare questi dipendenti in "quota di riserva" nella prossima stesura del prospetto informativo di cui sopra che, ai sensi di legge, dovrà essere elaborato entro il 31 gennaio 2025. Questa operazione permette di sanare le scoperture riferite all'anno 2023.

Si segnala, infine, che alla data del 20 dicembre 2024, le persone disabili in servizio, con riferimento a tutti e cinque gli organici dell'Amministrazione regionale, risultano 128, mentre il personale appartenente alle categorie protette, in servizio alla medesima data, è pari a 13 unità lavorative.

Figura 7 - Dipendenti soggetti a Collocamento obbligatorio al 31/12/2024

Figura 8 - Dipendenti soggetti a Collocamento obbligatorio al 31/12/2024



SOTTO-SEZIONE 4.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Introduzione

Per l'Amministrazione regionale, negli anni 2020 e 2021, è stato introdotto il lavoro agile emergenziale, per far fronte alle restrizioni stabilite per contrastare la diffusione della pandemia da Covid-19. Dall'anno 2022, il lavoro agile ordinario è stato disciplinato con l'adozione del documento "*Attuazione del lavoro agile ordinario nell'Amministrazione regionale*", contenuto nel PIAO 2022-2024 e poi aggiornato nel successivo PIAO 2023-2025.

Terminato il periodo emergenziale in data 31 marzo 2022, l'Amministrazione regionale ha stabilito di dare avvio al lavoro agile ordinario, regolato da accordi individuali. Precisamente, l'obiettivo dell'Ente era consentire al 15% circa dei dipendenti con profili professionali per i quali era possibile effettuarlo, percentuale corrispondente a quella minima prevista dall'articolo 73decies, comma 2, della l.r. 22/2010, concernente il Piano organizzativo del lavoro agile - POLA, ora confluito nel PIAO, di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile a partire dall'anno 2022.

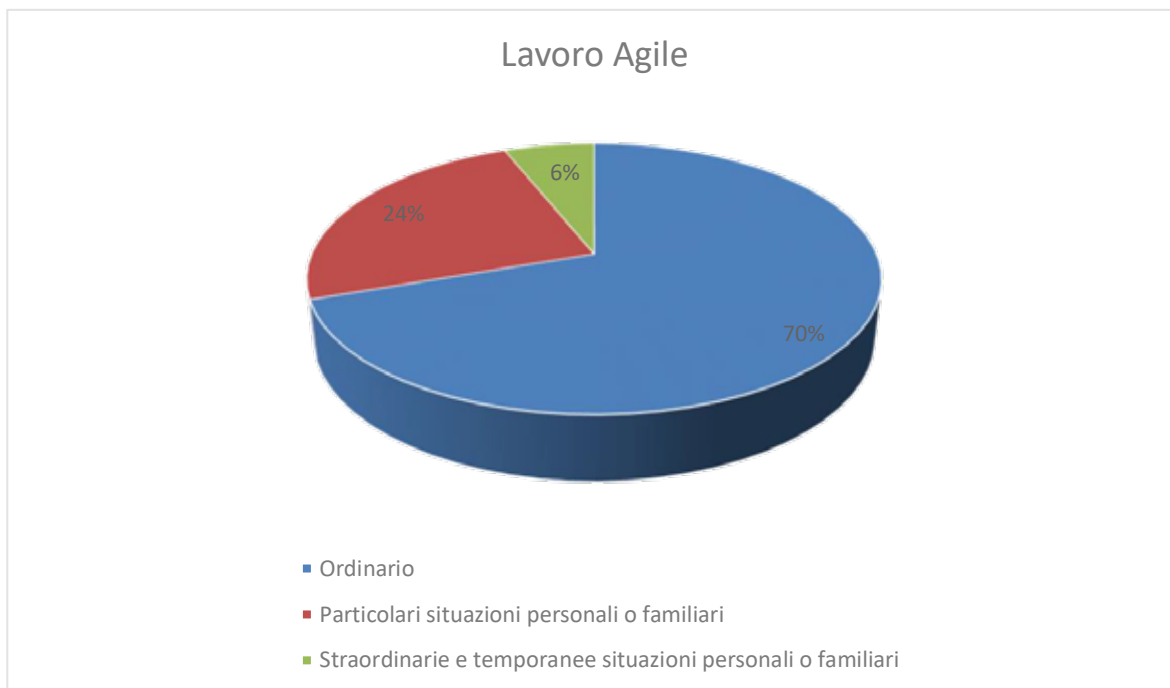
L'adesione al lavoro agile ordinario è **volontaria**, a richiesta del dipendente, a condizione che il dirigente di struttura abbia individuato gli obiettivi da raggiungere sulla base delle attività realizzabili in modalità agile. L'accordo individuale di lavoro agile può prevedere al massimo due giornate settimanali e dieci giornate mensili da svolgere lavorando da remoto.

Il lavoro agile al **31/12/2023** interessava **278 dipendenti**, di cui il 78% donne e quasi la metà di essi con un'età compresa tra 51 e 60 anni.

Con deliberazione n.1167 del 23 settembre 2024 e successiva deliberazione n. 1467 del 25 novembre 2024, è stata approvata la nuova disciplina del lavoro agile nell'ambito dell'Amministrazione regionale a decorrere dal 1° gennaio 2025 (cfr. *Appendice Organizzazione e capitale umano*), con la quale il lavoro agile è stato introdotto a regime quale nuovo modello organizzativo del lavoro, fondato sull'autonomia e sul senso di responsabilità dei dipendenti, nonché sulla loro capacità di lavorare per obiettivi e con orientamento al risultato, eliminando il contingente massimo del personale ammissibile e rendendo il lavoro agile liberamente accessibile a tutti i lavoratori, purché con **rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno** e non impiegati in mansioni e settori esclusi per la natura e la tipologia dell'attività lavorativa, che non si presta ad essere svolta da remoto. A fronte di temporanee e straordinarie situazioni di bisogno personale o familiare, il lavoro agile può essere altresì attivato anche da parte del personale dirigente e part-time.

Al **1° gennaio 2025** i lavoratori che fruiscono del lavoro agile sono saliti a **429 dipendenti**.

Per poter svolgere il proprio lavoro in modalità agile, ciascun dipendente è dotato di un computer portatile e di un telefono cellulare di servizio, che può utilizzare anche come hotspot in caso di assenza di connessione dati. La competente struttura regionale ha fornito a tutti i dipendenti in lavoro agile la strumentazione necessaria in tempi brevi, permettendo una pronta attivazione del lavoro da remoto. Una particolare attenzione è stata posta al dipendente in merito al rispetto delle normative di sicurezza e della privacy, in relazione ai dati trattati nell'esercizio del lavoro agile, in ottemperanza a quanto disposto dal Documento di attuazione del lavoro agile e riportato negli accordi individuali di adesione.



Dal 1° gennaio 2025, i lavoratori che hanno aderito al lavoro agile con la sottoscrizione del relativo accordo individuale sono complessivamente 429, di cui:

- 299 con lavoro agile ordinario (fino a 2 giornate di lavoro da remoto);
- 104 con lavoro agile per particolari situazioni personali e familiari (fino a 3 o 4 giornate di lavoro da remoto o addirittura 5 nei casi particolarmente gravi);
- 26 con lavoro agile per temporanee e straordinarie esigenze personali e familiari (durata massima dell'accordo 12 mesi – accessibile anche ai lavoratori part-time e alla dirigenza).

Si fornisce una rappresentazione grafica dei numeri dei dipendenti in forza nell'ambito dell'organico della Giunta, evidenziando le percentuali dei dipendenti che fruiscono di contratti/accordi di lavoro di tipo flessibile (part time o lavori agile) rispetto al totale.



I numeri assoluti sono i seguenti:

- 651 lavoratori sono impiegati nei settori esclusi dalla disciplina del lavoro agile (uscieri, bidelli, cantonieri, magazzinieri, operai, autisti, addetti alla centrale unica del soccorso – CUS- e al numero unico dell'emergenza – NUE - controllori della casa da gioco, legatore, restauratore e aiuto-restauratore, scavatore archeologico, istruttore boscaiolo, istruttore selvicolturale, addetti ai servizi bibliotecari, educatori professionali, assistenti sociali, OSS)
- 429 lavoratori hanno un accordo individuale di lavoro agile; 309 lavoratori hanno un contratto individuale di lavoro a tempo parziale (part-time);
- 624 lavoratori potrebbero aderire ad un accordo di lavoro agile ma attualmente non hanno ritenuto di cogliere questa opportunità. E' opportuno segnalare, in proposito, che di questi 624 lavoratori, 82 non hanno ancora potuto accedere al lavoro agile in quanto trattasi di dipendenti neo-assunti ancora nel periodo di prova.

Se non si considerano i dipendenti impiegati nei settori naturalmente esclusi dal lavoro agile, emerge che il **31,49%** dei dipendenti fruisce oggi del lavoro agile mentre il **22,68%** opta per un contratto di lavoro part-time.

SOTTO-SEZIONE 4.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'articolo 40, comma 2, della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, prevede che l'Amministrazione regionale adotti un *Piano di programmazione triennale dei fabbisogni di personale* (PTFP), aggiornato annualmente, nel quale è definito il fabbisogno di personale e dei relativi posti della dotazione organica da ricoprire a tempo indeterminato, attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento.

In virtù della speciale autonomia legislativa e finanziaria, il legislatore regionale definisce, ogni anno, nella legge di stabilità regionale per il triennio di riferimento, i criteri da seguire da parte delle amministrazioni del comparto unico regionale per determinare le proprie capacità assunzionali.

Il criterio indicato dalla legge di stabilità 2025/2027 (legge regionale 17 dicembre 2024, n. 29) autorizza le assunzioni di personale nel limite della spesa teorica calcolata su base annua con riferimento alle unità di personale, anche di qualifica dirigenziale, cessate dal servizio nell'anno precedente e non sostituite e alle cessazioni programmate e a qualunque titolo intervenute per ciascun anno del triennio di riferimento, tenendo conto delle disponibilità di bilancio e assicurando, comunque, il mantenimento degli equilibri finanziari dettati dal d.lgs. 118/2011 e dalle norme fiscali comunitarie.

Nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), la capacità assunzionale è espressa, quindi, in termini finanziari (spesa complessiva potenziale annua corrispondente all'onere finanziario teorico delle cessazioni intervenute) e si traduce in unità di personale che compongono i fabbisogni degli organici dell'Amministrazione regionale distinti per categorie, posizioni economiche e profili professionali. La definizione dei fabbisogni di personale implica una rigorosa attività di analisi sotto un duplice profilo:

- **quantitativo**, relativo alla consistenza numerica di unità necessarie per il raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli finanziari. Si dovrebbe prescindere, pertanto, da una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, valutando invece le effettive competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro, anche alla luce della reingegnerizzazione e digitalizzazione di alcuni processi e della revisione e ottimizzazione dell'assetto organizzativo all'esito del percorso di cambiamento avviato con il progetto di ricerca e di accompagnamento affidato a SdA Bocconi;
- **qualitativo**, relativo alle tipologie di competenze professionali necessarie per la realizzazione degli obiettivi, anche di medio-lungo periodo, tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle sfide imposte alla Pubblica Amministrazione dall'attuale contesto socio-economico, dal PNRR/PNC nonché di altri fattori di contesto legati alle peculiarità territoriali e demografiche della Valle d'Aosta.

In tale processo la dirigenza apicale esercita un ruolo determinante nella capacità di esprimere il reale ed emergente fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo, e di assicurare una gestione manageriale delle risorse umane con l'obiettivo di realizzare un'amministrazione moderna che, in ragione del limitato ricambio generazionale, sia capace di pianificare il reclutamento secondo criteri non meramente sostitutivi, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e future.

Come già precisato, la legge regionale 29/2024 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (Legge di stabilità per il triennio 2024/2026). Modificazioni di leggi regionali*) dispone, all'articolo 1, comma 1, che la capacità assunzionale della Regione per il triennio 2025/2027 è data dal risparmio derivante dalle cessazioni intervenute nell'anno 2024, la cui sostituzione non era stata programmata nel PTFP 2024/2026, e dalle cessazioni programmate in ciascuna delle annualità di riferimento 2025/2027, nella misura del **100 per cento** della spesa teorica cessante.

Dalla capacità assunzionale così determinata in termini finanziari, occorre poi decurtare l'eventuale maggiore spesa ovvero sommare l'eventuale risparmio di spesa derivante dalla trasformazione, a tempo indeterminato, dei rapporti di lavoro dei lavoratori in forza rispettivamente da tempo parziale a tempo pieno e da tempo pieno a tempo parziale.

La regola e i limiti di spesa sopra indicati non valgono, invece, per gli organici del **Corpo valdostano dei vigili del fuoco** e del **Corpo forestale regionale**, dove a comandare è la dotazione organica, puntualmente definita sulla base di criteri prestabiliti, a salvaguardia del regolare funzionamento dei servizi essenziali di riferimento.

Per gli organici del Corpo forestale della Valle d'Aosta e del Corpo valdostano dei vigili del fuoco, la capacità assunzionale è, quindi, determinata con riferimento alle rispettive dotazioni organiche - definite nei contingenti numerici dalla stessa legge di stabilità regionale (232 unità di personale, di cui 2 dirigenti, per il Corpo valdostano dei vigili del fuoco e 162 unità di personale, di cui 2 dirigenti, per il Corpo forestale della Valle d'Aosta) - ed è data dalla differenza tra i numeri delle dotazioni organiche ed i numeri del personale in forza.

Anche per il personale appartenente all'organico delle **Istituzioni scolastiche ed educative** dipendenti dall'Amministrazione regionale, la legge di stabilità regionale autorizza la possibilità di effettuare nuove assunzioni fino alla integrale copertura degli organici delle singole istituzioni scolastiche stabiliti nel, rispetto dei criteri e dei parametri definiti con deliberazione della Giunta regionale, in un numero complessivo comunque non superiore alle 400 unità di personale.

Programmazione dei fabbisogni di personale a valere sui differenti organici per il triennio 2025/2027.

1. Organico della Giunta regionale

La programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 è rimandata al mese di marzo 2025 e sarà approvata anche a integrazione dei contenuti del PIAO 2025/2027. Tale decisione si rende necessaria in considerazione del fatto che al concorso regionale per il reclutamento a tempo indeterminato di n. 48 istruttori amministrativi (categoria D) in corso di espletamento, risultano iscritti molti dipendenti interni, assunti sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.

L'Amministrazione ravvisa, pertanto, l'opportunità di rimandare al mese di marzo 2025 l'approvazione dei PTFP 2025/2027 alla luce degli esiti del predetto concorso, che potrà determinare ulteriori vacanze nell'ambito delle categorie inferiori (C e B). Inoltre, tenuto conto del fatto che risultano iscritti al concorso anche diversi dipendenti a tempo determinato, assunti a supporto dell'attuazione dei progetti a valere sul PNRR, e che l'interruzione della loro attività nell'ambito dei suddetti progetti ne comprometterebbe seriamente la conclusione nel rispetto delle scadenze previste, si prevede il mantenimento - tramite utilizzazione temporanea sino all'esaurimento dei progetti - del personale a tempo determinato già impiegato nel presidio delle predette attività che risulti eventualmente vincitore del concorso. La programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 dovrà, quindi, tenere conto del rinnovato quadro del personale in forza e della sua distribuzione a valle delle assunzioni dei vincitori del concorso in parola.

2. Organico del Corpo forestale della Valle d'Aosta

L'organico del Corpo forestale consta, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera d), della l.r. 29/2024, di 164 unità di personale, oltre al Comandante e al Vice Comandante. Il personale in divisa, con funzioni di pubblica sicurezza e polizia giudiziaria, ammonta a 152 unità, mentre il personale dell'area tecnico-operativa e amministrativo-contabile è costituito da 12 unità. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, della l.r. 29/2024, il Corpo forestale della Valle d'Aosta, al fine del regolare svolgimento dei propri compiti istituzionali, resta escluso dai limiti assunzionali di cui all'articolo 2, comma 1, e sono autorizzate tutte le assunzioni necessarie a dare piena copertura all'organico come sopra definito. La tabella contenuta nell'*Appendice-Organizzazione e capitale umano* (pagina 17) rappresenta i fabbisogni di personale del Corpo forestale della Valle d'Aosta per il triennio 2025/2027.

3. Organico del Corpo valdostano dei vigili del fuoco

L'organico del Corpo valdostano dei vigili del fuoco consta, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera e), della l.r. 29/2024, di 230 unità di personale, oltre al Comandante e al Vice Comandante. Il personale

dell'area tecnico-operativa ammonta a 207 unità, mentre il personale dell'area amministrativo-contabile è costituito da 23 unità. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, della l.r. 29/2024, il Corpo valdostano dei vigili del fuoco, al fine del regolare svolgimento dei propri compiti istituzionali, resta escluso dai limiti assunzionali di cui all'articolo 2, comma 1, e sono autorizzate tutte le assunzioni necessarie a dare piena copertura all'organico come sopra definito. La tabella contenuta nell'*Appendice-Organizzazione e capitale umano* (pagine 17-18) rappresenta i fabbisogni di personale del Corpo valdostano dei vigili del fuoco per il triennio 2024/2026.

4. **Organico delle Istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dall'Amministrazione regionale**

Gli organici del personale ATAR delle Istituzioni scolastiche ed educative sono determinati, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera c), della l.r. 29/2024, nel limite della dotazione organica massima di 400 unità, sulla base di criteri e parametri (riferiti al numero degli studenti, al numero delle sedi e ai relativi metri quadri) definiti con apposita deliberazione della Giunta regionale. Per l'anno scolastico 2024/2025, l'organico del personale ATAR delle Istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione è stato determinato con deliberazione della Giunta regionale n. 1406 in data 18 novembre 2024, in applicazione dei criteri definiti con deliberazione della Giunta regionale n. 869/2024. L'articolo 2, comma 3, della l.r. 29/2024 autorizza l'integrale copertura degli organici delle istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione, anche in deroga ai vincoli assunzionali di cui al comma 1 del medesimo articolo.

Le tabelle contenute nell'*Appendice-Organizzazione e capitale umano* (pagine 19-20) evidenziano gli organici delle istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione in termini di posti vacanti e posti coperti alla data del 31 dicembre 2024.

La programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 sarà approvata, per le stesse ragioni già illustrate con riferimento all'organico della Giunta, nel mese di marzo 2025.

5. **Organico della dirigenza**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera a), della l.r. 29/2024, i posti di qualifica dirigenziale degli organici della Giunta e del Consiglio regionale, compresi i posti dirigenziali di natura fiduciaria, ammontano a complessivi 104 posti, di cui 6 (2 dei quali di natura fiduciaria) afferiscono all'organico del Consiglio regionale. La facoltà assunzionale di personale con qualifica dirigenziale per il triennio 2025/2027 si determina, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della l.r. 29/2024, tenendo conto delle cessazioni dei dirigenti di ruolo programmate per il triennio 2025/2027 di seguito riportate.

DIPARTIMENTO/S.O.	DATA CESSAZIONE	POSIZIONE
Anno 2025		
S.O. POLITICHE EDUCATIVE	05/05/2025	DIRIG2A
DIP. RISORSE NATURALI	21/08/2025	DIRIG1A
Anno 2026		
DIP. POLITICHE STRUTTURALI E AFFARI EUROPEI	23/04/2026	DIRIG1B
DIP. PROGRAMMAZIONE RISORSE IDRICHE E TERRITORIO	04/09/2026	DIRIG1A
S.O. POLITICHE EDUCATIVE	02/11/2026	DIRIG2A
Anno 2027		
S.O. ECONOMIA CIRCOLARE RIFIUTI BONIFICHE E ATTIVITA' ESTRATTIVE	24/12/2027	DIRIG2A

A fronte delle facoltà assunzionali sopra determinate, la programmazione dei fabbisogni di personale dirigenziale per il triennio 2025/2027 sarà approvata solo a valle della riorganizzazione conseguente all'insediamento, con l'avvio della legislatura 2025/2030, del nuovo Governo regionale, al quale sono rimesse le decisioni in ordine all'attuazione, o meno, del modello organizzativo dell'Amministrazione regionale proposto dallo Studio di SdA Bocconi, che vede una maggiore responsabilizzazione e valorizzazione del ruolo dei funzionari (*middle management*) accompagnata da una razionalizzazione delle strutture dirigenziali.

SOTTO-SEZIONE 4.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale regionale e l'aggiornamento continuo delle conoscenze e delle capacità delle risorse umane sono fondamentali per assicurare il conseguimento degli obiettivi strategici e gestionali dell'Ente, nonché per favorire il processo di innovazione richiesto alla Pubblica Amministrazione al fine di migliorare la qualità complessiva delle prestazioni e dei servizi resi ai cittadini.

La formazione rappresenta, dunque, uno strumento strategico indispensabile per l'attività dell'Ente e, al contempo, mediante i percorsi formativi e di aggiornamento sono migliorate e valorizzate le professionalità e le capacità individuali dei singoli dipendenti, contribuendo altresì allo sviluppo del benessere organizzativo.

La programmazione delle attività formative è, dunque, rivolta a tutto il personale regionale, dirigenti e personale delle categorie, e comprende tematiche generali d'interesse trasversale riguardanti le conoscenze tecnico-amministrative e le competenze personali, nonché le tematiche specialistiche dei singoli settori realizzate con il coinvolgimento dei responsabili delle strutture interessate.

L'attuale organizzazione incardina all'interno del Dipartimento Personale e organizzazione:

- la s.o. Amministrazione e formazione del personale e attività economiche che, per il tramite dell'Ufficio formazione, propone attività formativa volta a rafforzare le competenze e le conoscenze tecniche e trasversali del personale regionale;
- la s.o. Sicurezza e logistica, a cui compete organizzare i corsi collettivi ai sensi dell'articolo 37 del d.lgs. 81/2008 (lavoratori, preposti, dirigenti, ASPP, RLS) per tutto il personale regionale e per il personale delle Istituzioni scolastiche, oltreché i corsi per la formazione degli addetti antincendio e di pronto soccorso.

Parallelamente alle attività proposte dal Dipartimento Personale e organizzazione, sono altresì talvolta erogati, a cura di altre strutture dirigenziali, specifici programmi corsistici correlati a specifici fondi e ambiti di attività.

ATTIVITA' FORMATIVE ANNO 2024

Nel corso dell'anno 2024 sono state realizzate dal Dipartimento Personale e organizzazione attività formative, previste nel Piano della formazione del personale regionale 2022-2024, con riguardo sia alle competenze trasversali che tecniche.

Nell'ambito della formazione trasversale, si menzionano:

- il corso *"Problem solving strategico"*, svoltosi in sette edizioni, finalizzato all'approfondimento delle tecniche di gestione dei conflitti e a fornire competenze per migliorare il lavoro di squadra mediante un focus specifico legato al mondo del lavoro e alle tecniche di risoluzione dei conflitti;
- la formazione erogata tramite la Piattaforma *"Syllabus"* in modalità e-learning, in ottemperanza alla direttiva del 23 marzo 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione in materia di *"Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"*, con lo scopo di sviluppare le competenze digitali dei dipendenti pubblici;
- il percorso formativo *"Cyber awareness"*, erogato attraverso la Piattaforma Cyber Guru, finalizzato al miglioramento della consapevolezza sulla sicurezza informatica dei dipendenti dell'Amministrazione regionale.

Particolare rilievo ha, inoltre, assunto il percorso formativo individuato nell'ambito della Misura 1.4.2 *"Citizen inclusion – Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali"* - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 1 – Componente 1 – Asse 1, avente l'obiettivo di promuovere e favorire il miglioramento dell'accessibilità, sia dal punto di vista dell'approccio culturale, sia per quanto riguarda l'utilizzo dei servizi digitali erogati al pubblico e l'uso dei dispositivi informatici da parte del proprio personale. In tale contesto, i dipendenti regionali sono stati invitati a partecipare a 3 percorsi formativi differenziati.

Nell'ambito della formazione tecnica e specialistica, finalizzata all'acquisizione di competenze professionali specifiche, si sottolinea la realizzazione dei seguenti corsi:

- *“Atti amministrativi”*, formazione sulla stesura degli atti amministrativi con l'obiettivo di migliorare, mediante specifica attività formativa destinata ai compilatori, la qualità degli atti amministrativi regionali;
- *“Cumulo delle agevolazioni e divieto di doppio finanziamento”*, finalizzata a fornire informazioni teoriche indispensabili per orientarsi nella disciplina del cumulo ed a far acquisire le conoscenze tecnico-pratiche per effettuare il calcolo delle agevolazioni così da coglierne limiti e opportunità;
- *“Impatto della riforma fiscale sull'attività gestionale degli enti territoriali–Attività di accertamento e riforma del sistema sanzionatorio”*, con lo scopo di aggiornare le conoscenze richieste agli operatori degli uffici tributi fornendo il quadro delle principali novità normative che impattano sull'attività gestionale degli Enti territoriali con un particolare approfondimento sul tema della riscossione coattiva tramite l'agente della riscossione;
- *“Lingua francese”*, corso di livello avanzato, incentrato sul perfezionamento della comunicazione e corrispondenza amministrativa, giuridica e diplomatica;
- *“Drone specific”*, per il conseguimento dell'abilitazione IT-STS”, permettere il rilievo e la valutazione del rischio in caso di dissesti idrogeologici nonché le attività preliminari alla progettazione di interventi di difesa e la valutazione dei danni;
- *“Fotografia base e post produzione”* e *“Riprese e montaggio video”*, finalizzati a migliorare la qualità della comunicazione istituzionale e la capacità di svolgere internamente una parte dei servizi externalizzati.

Per quanto concerne la formazione obbligatoria, si segnalano:

- il corso anticorruzione e trasparenza incentrato sul tema dell'*abolizione dell'abuso d'ufficio e ulteriori interventi in materia di delitti contro la PA*, che ha interessato sia i dirigenti regionali che il personale coinvolto nei processi a rischio di corruzione individuato dai competenti dirigenti;
- i corsi per rischi specifici, progettati e realizzati, secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo 81/2008, in base alle esigenze individuate dai dirigenti datori di lavoro (*Corso e aggiornamento addetti e preposti ai lavori con sistema di accesso mediante posizionamento di funi - Addestramento alla movimentazione su terreni impervi – corso Artva – Aggiornamento HACCP*).

Relativamente alla formazione individuale, sulla base delle richieste presentate dai dirigenti competenti e compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, nel 2024 sono stati fruiti complessivamente 38 corsi, accomunati dall'elevata specificità dell'esigenza formativa del singolo dipendente.

Oltre alle summenzionate attività realizzate dal Dipartimento Personale e organizzazione, diversi percorsi formativi sono stati organizzati da varie strutture regionali con utilizzo di fondi propri. A titolo esemplificativo, si segnalano le seguenti iniziative:

- *“Disciplina degli Aiuti di Stato”*, iniziativa finalizzata a fornire al personale delle strutture regionali coinvolte, gli elementi di base per una prima valutazione, sotto il profilo degli aiuti di Stato, degli interventi di competenza nonché a illustrare le novità intervenute nel settore;
- *“Utilizzo piattaforma per la gestione e il monitoraggio delle garanzie prestate e ricevute dalla Regione”*;
- *“Formazione specifica nell'ambito del programma regionale Valle d'Aosta FERS 2021-2027”*, concernente le tematiche delle funzioni e responsabilità dei soggetti coinvolti, ammissibilità della spesa e rendicontazione e controllo gestionale;
- *“Sistema regionale anti-riciclaggio”*, rivolto al personale coinvolto nella gestione dei processi a rischio corruttivo alto;
- *“Corso disability manager”*, organizzato dalla struttura Politiche per l'inclusione lavorativa e rivolto ai Disability manager qualificati dipendenti dell'Amministrazione regionale.

ATTIVITA' FORMATIVE ANNI 2025 – 2027

Per il triennio 2025 -2027 sarà approvato dalla Giunta regionale il Piano della formazione del personale regionale, documento di programmazione delle iniziative formative rivolte ai dipendenti dell'Amministrazione regionale al fine di:

- a) dare continuità ai percorsi formativi già in corso di svolgimento;
- b) soddisfare le esigenze formative dovute da nuove competenze assegnate o previste dalla normativa vigente;
- c) dare piena attuazione alla direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione, in data 23 marzo 2023, avente a oggetto *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”*.

Gli obiettivi formativi da perseguire sono:

1. potenziare le capacità manageriali del personale dirigente e dei funzionari incaricati di posizione di particolare responsabilità, a supporto della transizione amministrativa, digitale ed ecologica che sta caratterizzando la PA in un'ottica di cultura del risultato e di produzione di valore pubblico;
2. garantire l'aggiornamento delle conoscenze e capacità del personale, in termini di riqualificazione e di potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per far fronte ai cambiamenti normativi, tecnologici e organizzativi;
3. diffondere e consolidare le competenze digitali a supporto della transizione al digitale dell'Ente;
4. migliorare la capacità di gestione dei progetti a supporto dell'efficiente attuazione dei programmi di investimento e interventi avviati dall'Ente;
5. assicurare il migliore inserimento del personale neoassunto fornendo le adeguate conoscenze tecniche e professionali curando in particolare l'inserimento nell'organizzazione.

Nella prospettiva della valorizzazione delle professionalità del personale regionale, laddove possibile e in alternativa all'affidamento a soggetti esterni, è altresì da incentivare il ruolo di formatori interni ovvero di dipendenti dell'Ente che mettono a disposizione dell'Amministrazione e dei colleghi le proprie conoscenze nei diversi ambiti di competenza.

Al fine di agevolare la massima partecipazione alle attività formative, i corsi devono essere alternativamente erogati:

- in presenza;
- a distanza asincrona;
- a distanza sincrona;
- blended (modalità mista in presenza e online).

Per un'efficace realizzazione dei corsi di formazione volta a evitare sovrapposizioni e duplicazioni, nonché per un puntuale censimento e riconoscimento dei percorsi formativi, è altresì opportuna un'azione di coordinamento, pianificazione e rendicontazione delle attività realizzate dalle diverse strutture dirigenziali per il tramite dell'Ufficio formazione della s.o. Amministrazione e formazione del personale e attività economiche.

QUADRO RISORSE FINANZIARIE TRIENNIO 2025-2027

Al netto delle risorse destinate ad attività formative impegnate dalle singole strutture dirigenziali, le risorse del bilancio regionale puntualmente dedicate alla formazione sono stanziare in un capitolo assegnato alla struttura Amministrazione e formazione del personale regionale e attività economiche, negli importi di seguito rappresentati:

2025	2026	2027
200.000 euro	200.000 euro	200.000 euro

SEZIONE 5. MONITORAGGIO

L'ultima parte del Piano è dedicata all'attività di monitoraggio finalizzata a:

- verificare se le politiche strategiche sono state attuate efficacemente;
- misurare la capacità dell'Ente di conseguire i risultati attesi nei diversi ambiti di programmazione;
- raccogliere elementi utili per gli aggiornamenti da apportare annualmente al Piano.

Si specificano, con riferimento alle diverse sezioni del documento, strumenti, modalità, responsabilità e tempistiche dell'attività di monitoraggio.

Per le **sezioni 1 e 2**, dedicate al valore pubblico e alla performance, l'attività di monitoraggio è svolta con le consuete modalità utilizzate per misurare i livelli di performance organizzativa conseguiti dall'Ente attraverso la realizzazione delle attività per il conseguimento degli obiettivi dirigenziali assegnati annualmente alle strutture organizzative dalla Giunta regionale.

Oggetto del monitoraggio sono, quindi, gli obiettivi dirigenziali e, in aggiunta, gli indicatori prescelti per la misurazione degli obiettivi di valore pubblico generato dall'Amministrazione regionale.

Il documento di monitoraggio è denominato "*Relazione annuale sulla performance della Giunta regionale della Valle d'Aosta*" ed è redatto dal Segretario generale della Regione con il contributo informativo dei dirigenti di primo livello. La misurazione degli indicatori di valore pubblico è effettuata direttamente dal Capo dell'Osservatorio economico e sociale, sempre con il contributo informativo dei predetti dirigenti.

La Relazione è approvata dalla Giunta regionale entro il 30 giugno di ogni anno, con riferimento ai livelli di performance conseguiti nell'annualità pregressa, previa acquisizione della convalida da parte della Commissione indipendente di valutazione della performance.

In merito alla parte dedicata al valore pubblico, il monitoraggio fa riferimento, in primo luogo, agli indicatori prodotti in ambito Sistan, in particolare quelli afferenti al BES e quelli connessi all'agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, a cui si aggiungono quelli contenuti nel Sistar-VdA, nello specifico per tutte le attività strategiche per cui la misurazione dei risultati avviene attraverso fonti informative peculiari dell'Amministrazione regionale.

Per la **sezione 3**, dedicata ai rischi corruttivi e alla trasparenza, l'attività di monitoraggio è svolta, innanzitutto, dai Coordinatori, che assumono la diretta responsabilità applicativa delle misure di prevenzione all'interno del rispettivo Dipartimento. I dirigenti di primo livello sono, infatti, titolari di una posizione di garanzia circa l'osservanza e l'attuazione della normativa in materia di lotta alla corruzione e di promozione della trasparenza, valevole sia verso l'esterno (qualora siano commessi fatti lesivi dell'interesse di terzi), sia verso l'Ente (qualora gli adempimenti stabiliti nel Piano non siano completamente e puntualmente osservati).

Il sistema di monitoraggio assegna, nello specifico, ai Coordinatori il compito di sorvegliare l'attuazione delle misure all'interno del proprio Dipartimento e di riferire al Responsabile gli esiti di tale sorveglianza:

- senza ritardo, qualora emergano situazioni di criticità e/o di inadeguatezza degli interventi come preventivamente pianificati;
- in tempo utile per redigere, a cura dello stesso Responsabile, la *Relazione annuale sui risultati dell'attività per contrastare la corruzione e l'illegalità all'interno dell'Ente*, da presentare entro il 15 dicembre di ogni anno.

L'arco temporale di riferimento di ciascuna Relazione è il periodo compreso tra il 1° settembre dell'anno precedente e il 31 agosto dell'anno corrente. La Relazione è il principale documento in cui confluiscono gli esiti dell'attività di monitoraggio, anche al fine di proporre eventuali modifiche delle misure qualora esse si siano rivelate insufficienti/inadeguate, siano state accertate significative violazioni delle stesse o siano sopravvenuti mutamenti sostanziali nell'organizzazione e/o nell'attività dell'Amministrazione.

Per agevolare i Coordinatori nella predisposizione dei contributi informativi, è predisposto un modello per la raccolta dei dati e una breve guida alla compilazione dello stesso. Con riferimento a ciascun intervento, ogni Coordinatore deve illustrare l'attività espletata, misurare i risultati conseguiti (attraverso gli indicatori e i target predefiniti e con eventuale formulazione di un giudizio qualitativo) e riferire le (eventuali) criticità affrontate e le conseguenti proposte di miglioramento.

Per la **sezione 4**, dedicata all'organizzazione e al capitale umano, l'attività di monitoraggio è svolta dalla Commissione indipendente di valutazione della performance, secondo modalità definite dallo stesso organismo coerentemente alle altre competenze di monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance.