COMUNE DI CHARVENSOD Valle d'Aosta
COMMUNE DE CHARVENSOD Vallée d'Aoste

COMUNE DI CHARVENSOD

PIANO INTEGRATO DELL'ATTIVITÀ E DELL'ORGANIZZAZIONE 2025-2027

P.I.A.O.

(semplificato per comuni con meno di 50 dipendenti)

Approvato dalla Giunta comunale nella seduta del 06 febbraio 2025.

Sommario

Sezione 1 – L'Ente 3

Scheda anagrafica dell'amministrazione 3

La "mission" 5

Le risorse economiche disponibili 7

Sezione 2 – La prevenzione della corruzione e la trasparenza 9

Anticorruzione 9

Contesto esterno in ordine alla prevenzione della corruzione 9

Contesto interno 27

Processo di adozione 30

Comunicazione e consultazione 31

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione 32

Collegamenti con il piano della performance 33

Aree di rischio: metodologia 33

Mappatura dei processi 34

Aree di rischio 35

Valutazione e trattamento del rischio 36

Il monitoraggio 39

Le schede di rischio 39

Le misure anticorruzione generali 41

MG 1 Accesso e permanenza nell'incarico o nella carica pubblica 42

MG 2 Rotazione straordinaria 42

MG 3 Doveri di comportamento 43

MG 4 Conflitto di interessi 44

MG 5 Inconferibilità e incompatibilità di incarichi 45

MG 6 Formazione di commissioni di gara e di concorso e assegnazione agli uffici 46

MG 7 Incarichi extra-istituzionali 46

MG 8 Divieti post employment – pantouflage 47

MG 9 Formazione 48

MG 10 Rotazione ordinaria/misure alternative alla rotazione 49

MG 11 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower) 50

MG 12 Monitoraggio dei tempi procedimentali 51

MG 14 Azioni di sensibilizzazione e il rapporto con la società civile 52

altre misure: patti d'integrita' e responsabile anagrafe stazione appaltante (R.A.S.A) 52

La misura della trasparenza 68

Flussi informativi....68
Accesso civico semplice e generalizzato....70
Rilevazione sull'utilizzo dei dati da parte degli utenti....71
Sezione 3....72
Organizzazione....72
Modello organizzativo....72
Livelli di responsabilità organizzativa....73
Organizzazione del lavoro agile....75
Programmazione dei fabbisogni di personale....77
Analisi della situazione attuale....77
Programmazione delle cessazioni dal servizio e stima dell'evoluzione del fabbisogno....78
PAP Piano delle Azioni Positive....81
Il personale in cifre....83
Aree di intervento....85
Ruolo del CUG nell'attuazione del Piano....87
Piano formativo del personale anno 2025....89
Soggetti incaricati della formazione....90

Sezione 1 – L'Ente

Scheda anagrafica dell'amministrazione

Denominazione: Comune di Charvensod

Indirizzo: Loc. Capoluogo n. 1

Centralino unico: 0165/279711

PEC: protocollo@pec.comune.charvensod.ao.it

PEI: info@comune.charvensod.ao.it

Codice fiscale: 00108260076

Codice ISTAT: 007019

Codice catastale: C598

Codice di avviamento postale: 11020

Sito web istituzionale: https://www.comune.charvensod.ao.it

Sindaco: Ronny BORBEY

Territorio	Km^2	25,86
Altitudine slm	m.	766 (da 559 a 3.499)
Abitanti al 31.12.2024	n.	2.405
Abitanti per Km^2	Km^2	93,00

Il Comune di Charvensod è uno dei 74 comuni della Regione Autonoma Valle d'Aosta e fa parte dell'Unité des Communes Mont-Emilius, ai sensi dell'articolo 73 della legge regionale 54/1998, modificata con legge regionale 6/2014.

Ai sensi dell'articolo 107 della legge regionale 54/1998 il Comune di Charvensod fa inoltre parte del Conseil de la Plaine d'Aoste che ha come scopo di formulare proposte ed indirizzi nell'ambito della pianificazione territoriale della propria area di interesse e del coordinamento dei servizi.

Il Comune di Charvensod è situato sulla riva destra della Dora Baltea, nella parte sud della Plaine del Comune di Aosta, e confina a nord con il Comune di Aosta, a ovest con il Comune di Gressan, a sud con il Comune di Cogne e ad est con il Comune di Pollein. Il centro abitato si trova ad un'altitudine di 766 mt. sul livello del mare (misurato in corrispondenza del Municipio). La quota massima raggiunta nel territorio è pari a 3499 mt. s.l.m., mentre la quota minima è di 559 mt. s.l.m. L'intero territorio del Comune di Charvensod ha una superficie di 25.86 km2.

L’intero territorio è suddiviso in frazioni di cui le principali sono: Félinaz, Plan-Félinaz, Pont-Suaz, Péroulaz, La Girada, Roulaz, Saint-Pantaléon e Chef-lieu.

Le strade comunali si estendono per circa 36 km.

Le informazioni generali inerenti il Comune di Charvensod sono reperibili nel DUPS 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 30 del 28 novembre 2024 e successivamente aggiornato con deliberazione del Consiglio comunale n. 40 del 19.12.2024.

La “mission”

Lo Statuto comunale all’articolo 3 elenca i fini che il Comune persegue nello svolgimento delle sue attività:

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

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

3. Il governo del comune si esercita nell’ambito del proprio territorio e dei propri interessi.

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

a) il superamento degli squilibri economici, sociali e territoriali esistenti nel proprio ambito, nonché il pieno sviluppo della persona umana, alla luce dell'uguaglianza e della pari dignità sociale dei cittadini;

b) la promozione della funzione sociale dell’iniziativa economica pubblica e privata, anche mediante lo sviluppo dell’associazionismo economico o cooperativo;

c) il sostegno alla realizzazione di un sistema globale ed integrato di sicurezza sociale e di tutela della persona, in sintonia con l’attività delle organizzazioni di volontariato;

d) la tutela e lo sviluppo delle risorse naturali, ambientali, storiche e culturali presenti sul proprio territorio per garantire alla comunità locale una migliore qualità di vita;

e) la tutela e lo sviluppo delle consorterie nonché la protezione ed il razionale impiego dei terreni consortili, dei demani collettivi e degli usi civici nell’interesse delle comunità locali, con il consenso di queste ultime, promuovendo a tal fine l'adeguamento degli statuti e dei regolamenti delle consorterie alle esigenze delle comunità titolari;

f) la salvaguardia dell'ambiente e la valorizzazione del territorio come elemento fondamentale della propria attività amministrativa;

g) la valorizzazione ed il recupero delle tradizioni e consuetudini locali, anche in collaborazione con i comuni vicini e con la regione;

h) la piena attuazione della partecipazione diretta dei cittadini alle scelte politiche ed amministrative degli enti locali, della Regione e dello Stato;

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

Le risorse economiche disponibili

Comune di Charvensod							
RIEPILOGO GENERALE ENTRATE PER TITOLI							
		CONSUNTIVO	CONSUNTIVO	PRECONSUNTIVO	PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
		ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti		64.770,00	128.080,26	113.396,37	22.829,41	0,00	0,00
Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale		270.087,93	371.538,68	133.542,72	8.881,60	0,00	0,00
Utilizzo avanzo di Amministrazione		565.313,50	1.341.171,88	1.615.826,67	4.313,25	0,00	0,00
- di cui avanzo utilizzato anticipatamente		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TITOLO I	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.113.585,32	1.214.970,07	1.267.382,54	1.294.267,76	1.294.267,76	1.294.267,76
TITOLO II	Trasferimenti correnti	2.129.486,58	2.053.541,03	2.196.216,03	2.172.403,07	2.166.389,23	2.166.389,23
TITOLO III	Entrate extratributarie	682.957,43	547.364,80	409.803,81	355.219,65	355.219,65	355.219,65
TITOLO IV	Entrate in conto capitale	1.190.439,87	1.083.109,62	516.191,88	150.000,00	150.000,00	150.000,00
TITOLO VI	Accensione prestiti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TITOLO IX	Entrate per conto terzi e partite di giro	484.596,44	427.917,97	483.187,59	475.000,00	475.000,00	475.000,00
TOTALE ENTRATE		5.601.065,64	5.326.903,49	4.872.781,85	4.446.890,48	4.440.876,64	4.440.876,64
TOTALE ENTRATE COMPRENSIVO DI FPV E DI AVANZO DI AMM.NE		**6.501.237,07**	**7.167.694,31**	**6.735.547,61**	**4.482.914,74**	**4.440.876,64**	**4.440.876,64**

RIEPILOGO GENERALE USCITE PER TITOLI

		CONSUNTIVO ANNO 2022	CONSUNTIVO ANNO 2023	PRECONSUNTIVO ANNO 2024	PREVISIONI ANNO 2025	PREVISIONI ANNO 2026	PREVISIONI ANNO 2027
TITOLO I	Spese correnti	2.942.200,60	3.255.667,49	3.191.478,65	3.605.879,89	3.595.237,05	3.393.375,69
di cui	Redditi da lavori dipendente	621.365,95	733.818,54	702.345,56	886.629,41	863.800,00	863.800,00
	Imposte e tasse a carico ente	68.365,06	77.681,83	77.193,13	91.100,00	87.100,00	87.100,00
	Acquisto di beni e servizi	943.669,62	1.101.081,72	1.144.164,40	1.167.506.50	1.186.006.50	1.191.006,50
	Trasferimenti correnti	1.257.454,91	1.282.964,91	1.225.110,02	1.274.229,90	1.273.216,06	1.267.716,06
	Interessi passivi	12.495,00	9.524,52	6.427,16	3.722,50	2.422,61	1.061,25
	Rimborsi e poste correttive delle entrate	6.933,07	44.551,13	9.956,56	10.000,00	10.000,00	10.000,00
	Altre spese correnti	31.925,99	6.044,84	26.281,82	172.691,88	172.691,88	172.691,88
TITOLO II	Spese in conto capitale	950.932,89	1.357.484,50	1.283.410,22	364.693,15	331.998,30	332.498,30
TITOLO III	Spese per incremento attività finanziarie	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TITOLO IV	Rimborso Prestiti	153.385,45	122.320,80	124.364,58	37.341,70	38.641,29	40.002,65
TITOLO VII	Uscite per conto terzi e partite di giro	484.596,44	427.917,97	483.187,59	475.000,00	475.000,00	475.000,00
TOTALE USCITE		**4.531.115,38**	**5.163.390,76**	**5.082.441,04**	**4.482.914.74**	**4.440.876,64**	**4.440.876,64**

Sezione 2 – La prevenzione della corruzione e la trasparenza

Anticorruzione

Sottosezione - Rischi corruttivi e trasparenza (art. 3 lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132.

Per la predisposizione della presente sezione si è tenuto conto della “Check-list per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO” di cui all’allegato n. 1 al Piano nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 e sulla base delle linee guida ANAC Aggiornamento 2024 del. PNA 2022 in fase di adozione, e sono stati coinvolti i seguenti soggetti:

- i Responsabili dei servizi e gran parte dei dipendenti, ognuno per la parte di propria competenza, attraverso la valorizzazione degli esiti del monitoraggio dell’attuazione del PTPCT anno 2024;
- gli Amministratori, in particolare l’Assessore Chiara Bernardi, con la quale sono state analizzate, in particolare, le misure di attenuazione del rischio;
- gli Stakeholders, attraverso la pubblicazione in data 08 gennaio 2025 sul sito istituzionale dell’avviso di consultazione pubblica del Piano Integrato dell’Attività e dell’Organizzazione da inviare entro il 23 gennaio 2025.

Il PNA, infatti, è atto di indirizzo rivolto alle amministrazioni, a esso si impronta la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

CONTESTO ESTERNO IN ORDINE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

Tali approfondimenti restituiscono, pertanto, le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo con stretta correlazione alle caratteristiche ambientali e territoriali. Nell’analisi del contesto esterno è, dunque, utile partire dalla raccolta di dati ‘macro’, relativi al contesto generale, quali ad esempio la popolazione, le caratteristiche del territorio e della

popolazione ivi insediata, le caratteristiche economiche, il reddito medio pro capite, etc., da elaborare di concerto con i dati specifici rilevabili presso le singole realtà territoriali.

L'analisi del contesto esterno (assieme a quello interno) diventa, quindi, presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nelle scelte strategiche capaci di produrre valore pubblico, sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO, anche in un'ottica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione.

Per il contesto esterno, dovendo l'Amministrazione acquisire e interpretare, in termini di rischio corruttivo, sia le principali dinamiche territoriali o settoriali, sia le influenze o pressioni di interessi esterni cui l'Amministrazione potrebbe essere sottoposta, ha inteso valutare (i) il contesto economico-sociale e la presenza di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso, anche riconducibile ai reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato, nonché (ii) le informazioni eventualmente acquisite dagli *stakeholders* di riferimento e le eventuali criticità riscontrate attraverso segnalazioni esterne, nonché eventualmente risultanti dalle attività di monitoraggio. [**verificare se per il singolo Ente tali informazioni sono presenti nell'ultima annualità]*

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

In particolare, sono state consultate:

- la *Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per l'anno 2020,* presentata al Parlamento dal Ministro dell'Interno e trasmessa in data 13 dicembre 2021 alla Presidenza della Camera dei Deputati (doc. XXXVIII, n. 4);
- la *Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per l'anno 2021*, presentata al Parlamento dal Ministero dell'Interno e trasmessa in data 20 settembre 2022 alla Presidenza della Camera dei Deputati (doc. XXXVIII, n. 5);
- la *Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per l'anno 2022,* presentata al Parlamento dal Ministero dell'Interno e trasmessa in data 3 gennaio 2024 alla Presidenza della Camera dei Deputati (doc. XXXVIII, n. 1), in raffronto con le versioni di precedente pubblicazione;

- le *Relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) per il II semestre 2017, il I semestre 2018, il II semestre 2018, il I semestre 2019, il II semestre 2019, il I semestre 2020, il II semestre 2020, il I semestre 2021, il II semestre 2021, il I semestre 2022, il II semestre 2022,* presentate al Parlamento dal Ministro dell'Interno e trasmesse, rispettivamente, in data 15 luglio 2018, 28 dicembre 2018, 3 luglio 2019, 30 dicembre 2019, 2 luglio 2020, 29 gennaio 2021, 12 agosto 2021, 10 marzo 2022 e 15 settembre 2022, 25 marzo 2023 e 25 luglio 2023 alla Presidenza della Camera dei Deputati, oltre alla medesima relazione per il primo semestre 2023, di cui si rinviene in pubblicazione soltanto quella relativa al periodo gennaio/giugno 2023, che risulta presentata al Parlamento e trasmessa alla Presidenza del Consiglio in data 10 maggio 2024;
- le *Relazioni e Documenti di Commissioni Parlamentari (bicamerali) di inchiesta*, con specifico riferimento:

(i) alla Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie e sulle altre associazioni criminali, anche straniere (come istituita con l. del 7 agosto 2018, n. 99);

(ii) alla Commissione Parlamentare di inchiesta sulle Attività Illecite connesse al ciclo dei rifiuti e su illeciti ambientali ad esse correlate (come istituita con lette del 7 agosto 2018, n. 100);

(iii) alla Commissione Parlamentare di inchiesta sul sistema bancario e finanziario (come istituita con l. 26 marzo 2019, n. 28) - ultimi resoconti disponibili, come tutti pubblicati sul sito istituzionale della Camera dei Deputati – XIX Legislatura, per le annualità 2023 e 2024;

- ad integrazione, si è altresì presa visione delle risultanze del *Rapporto Intersettoriale sulla Criminalità Predatoria come redatta dall'Associazione Bancaria Italiana* (ABI), in collaborazione tra gli altri con PosteItaliane, FederDistribuzione, FederFarma, Confcommercio, nonché la *Relazione sull'attività svolta nell'anno 2022 dall'ANBSC* - Agenzia Nazionale per l'Amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata (come redatta ai sensi dell'art. 112, comma 1, del Codice Antimafia), oltre a quella relativa all'annualità 2023;
- *la Relazione sull'attività dell'Osservatorio regionale permanente sulla legalità e sulla criminalità organizzata e di tipo mafioso* per gli anni 2023 e 2024, ai sensi dell'art. 6 della legge regionale 2 febbraio 2022, n. 1, pubblicata sul sito web istituzionale del Consiglio regionale.

Tali documenti sono consultabili accedendo alla sezione web dei documenti parlamentari della Camera dei deputati (XIX Legislatura – documenti – documenti parlamentari: i DOC), nonché sul sito web del CELVA nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

La *Relazione sull'attività delle Forze di polizia relativa all'anno 2020, nonché il medesimo atto dell'anno 2021* descrivono, rispetto agli anni precedenti, una dinamica territoriale complessivamente migliorata rispetto alle annualità precedenti. Se le relazioni sulle precedenti annualità evidenziavano che la Valle d'Aosta fosse annoverata tra quelle regioni italiane in cui è documentata l'operatività di articolazioni 'ndranghetiste strutturate e forme di influenza criminale, ora la situazione appare – in raffronto – minimamente migliorata. Tale tendenza appare invero confermata altresì alla Relazione 2022, ultima disponibile.

Infatti, in linea generale, la *Relazione sull'attività delle Forze di polizia relativa all'anno 2022*, in tema di andamento della delittuosità, evidenzia risultati altalenanti, pur non mancando di rappresentare come le peculiarità delle annualità 2020 e 2021 in termini di emergenza sanitaria, restituiscano dati lievemente 'falsati'. Eliminando pertanto tali anni e procedendo a raffronto con l'annualità 2019, in linea generale i delitti commessi nel 2022 risultano in diminuzione. Se si registrano aumenti per reali quali estorsioni, violenze sessuali, rapine, ricettazione, lesioni dolose e danneggiamenti, in netta diminuzione appaiono lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, il contrabbando, l'usura ed i danneggiamenti seguiti da incendi.

È pur vero tuttavia che le organizzazioni criminali di stampo mafioso continuano ad esprimere un intenso profilo di minaccia dimostrando una elevata capacità tanto di proiezione al di fuori delle aree operative di origine, quanto di adeguamento alle trasformazioni geo-politiche, economiche e finanziarie: tale circostanza deve portare a maggior attenzione i territori 'di confine'.

Si richiamano sul punto, in particolare e relativamente agli ultimi anni, le operazioni "*Crimine*" (2010), "*Minotauro*" (2011), "*Maglio*" (2011), "*Colpo di Coda*" (2012), "*Esilio*" e "*Val Gallone*" (2013), "*San Michele*" (2014) che hanno dato puntualmente conto dell'esatta riproduzione, nell'area, delle strutture criminali reggine e vibonesi, con la presenza di autonomi locali attivi nella gestione di affari economici illeciti.

Proprio in merito all'infiltrazione della criminalità, all'esito della recente operazione "*Geenna*", anche nel territorio valdostano, e segnatamente ad Aosta, per la prima volta si era riscontrata l'operatività di un *locale* di 'ndrangheta, quale proiezione della cosca Nirta-Scalzone di San Luca (RC). Con la citata operazione (conclusasi lo scorso 23 gennaio 2019

dall'Arma dei Carabinieri) è stata infatti accertata l'infiltrazione mafiosa nel tessuto economico-sociale e nella Pubblica Amministrazione, altresì finalizzata al traffico internazionale di stupefacenti.

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

Specificamente, si segnala il Casinò di Saint-Vincent, il quale potrebbe attrarre l'interesse di 'cambisti' e 'prestasoldi', nonché quello della criminalità organizzata per operazioni di riciclaggio di denaro proveniente dai traffici illeciti.

Da non sottovalutare è, inoltre, la presenza del Traforo del Monte Bianco, zona ove è stata confermata l'operatività di soggetti italiani e stranieri dediti al narcotraffico, stante il favorevole passaggio di confine. Le chiusure già annualmente calendarizzate e programmate per la fine dell'annualità 2024 rilevano come il confine sia luogo da attenzionare maggiormente, soprattutto in fase di riapertura. È pur vero che dalla *Relazione sull'attività delle Forze di polizia relativa all'anno 2022* si evince un minimo – positivo – incremento di rinforzo di forze armate nell'operazione 'Strade Sicure', specificamente con n. 15 nuove unità in servizio presso il valico del Monte Bianco.

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

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

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

Valore prossimo allo zero risulta, tra l'altro, altresì dalla *Relazione sull'attività delle Forze di polizia relativa all'anno 2022.*

Anche con riferimento agli atti persecutori, la suddetta Relazione 2022 evidenzia una media piuttosto bassa, se rapportata all'intero territorio italiano, con una incidenza per 100.000 abitanti pari a 24,18 (contro, per esempio, a n. 46,35 relativamente al territorio campano).

Lo stesso vale per i maltrattamenti contro familiari e conviventi, che registrano una incidenza pari a 32,75 – ferma la medesima incidenza su 100.000 abitanti -, contro un valore pari a 50-60 in territori quali quello campano, siciliano, emiliano.

Considerato il territorio appare di contro elevata l'incidenza di reati relativi a violenze sessuali (pari a 10,14, con il risultato più negativo in territorio emiliano, con incidenza pari a 15).

Con riferimento agli illeciti penali più generalmente intesi, la relazione del 2018 rappresentava come non risultassero in Valle d'Aosta soggetti denunciati/arrestati per il reato di cui all'art. 416-*ter* c.p. (cfr. Tabella presente nel Volume 2 a pag. 231), né si rilevavano atti intimidatori commessi nel medesimo anno. Tale (positiva) situazione, alla luce delle relazioni 2020 e 2021 ed in virtù di quanto *supra* – ed al netto della nota vicenda (di cui *infra*) in ordine al Comune di Saint-Pierre del 10 febbraio 2020 –, deve perciò considerarsi costante ed immutata. Dai lavori svolti dalla Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie si evince di contro un indicatore medio/alto per il reato di *riciclaggio* (art. 648 bis, c.p.), così come per le *frodi informatiche* di cui agli artt. 640 ter e 640 quater c.p., rimanendo invece sotto le soglie e/o le medie del territorio italiano gli indicatori di rilievo per i reati di *rapina*, *usura* e *associazione a delinquere*.

Alla luce della Relazione 2022, deve, tuttavia, tenersi conto che la minaccia informatica e/o cibernetica rimane una delle principali fonti di allarme per la tenuta del sistema socioeconomico del Paese e delle strutture tecnologiche che ne supportano le funzioni essenziali.

Negli ultimi anni si è, infatti, registrato un aumento importante degli attacchi *cyber*, in relazione ai quali la dimensione criminale costituisce ancora la causa prevalente, cui si

associa, in maniera non meno preoccupante, la contingenza caratterizzata dalla tensione dei noti conflitti internazionali, con contestuale proliferazione di azioni ostili motivate da ragioni di *cyber-warfare*.

Rimangono, pertanto, da attenzionare le infrastrutture critiche (idriche, energetiche, trasporti, strutture sanitarie, reti di comunicazione, etc.) che spesso sono obiettivi di attività ostili più strutturate, pervasive e silenti, finalizzate all'intrusione nei domini strategici e all'acquisizione ed esfiltrazione di informazioni sensibili.

Si rileva, tra l'altro, alla luce degli studi ed approfondimenti compiuti dalla Commissione di inchiesta parlamentare sul fenomeno delle mafie (si veda doc. 37, tomo IV) che, nonostante la regione Valle d'Aosta fosse 'zona rossa' in periodo pandemico, si sia proceduto a scarcerare molto meno rispetto a quanto avrebbe chiesto l'emergenza sanitaria, ovvero rispetto ad altre Regioni italiane in medesima fascia emergenziale. Tale aspetto appare di tutta rilevanza, anche nell'interesse del benessere della collettività indistinta.

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

Le ultime annualità (in particolare gli anni 2020 e 2021, oltre a parte del 2022), anche conseguentemente all'emergenza pandemica, hanno invece visto aumentare reati commessi attraverso il web, spesso tesi a sfruttare le fragilità generate dalla crisi economica. Deve, tuttavia, rilevarsi che all'aumentare delle operazioni di polizia svolte nel periodo 2019-2022, sia proporzionalmente diminuito il numero di arresti. Allo stato, non si hanno evidenze per le annualità 2023 e 2024.

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

In egual misura e come anticipato, la Valle d'Aosta appare la Regione con meno atti intimidatori avvenuti nei confronti degli Amministratori degli Enti Locali (n. 2 nel periodo 2019-2022), seppur dovendosi necessariamente tenere conto dell'aumento (pari a circa il 15%) registratosi a livello nazionale.

Di contro, le *Relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) per il II semestre 2017, il I semestre 2018, il II semestre 2018, il I semestre 2019, il II semestre 2019, il I semestre 2020, il II semestre 2020, il I semestre 2021 ed il II semestre 2021* hanno confermato che la Valle d'Aosta ha subito l'influenza delle 'ndrine

stanziate in Piemonte, con specifico riferimento alle potenti consorterie degli Iamone, dei Facchineri e dei Nirta. Non si rilevano elementi e/o operazioni di spicco dalle Relazioni DIA del 2022 e del 2023 (di cui, allo stato, è disponibile il solo I semestre): la tematica appare comunque da attenzionare.

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

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

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

Sul punto si evidenzia (cfr. Relazione DIA II semestre 2022) come anche fuori dalla Regione d'origine, le cosche calabresi, oltre ad infiltrare significativamente i principali settori economici e produttivi, replicano i modelli mafiosi basati sui tradizionali valori identitari, con 'proiezioni' che fanno sempre riferimento al *crimine*, quale organo unitario di vertice, che adotta ed impone le principali strategie, dirime le controversie e stabilisce la soppressione ovvero la costituzione di nuove *locali*.

Le inchieste ad oggi concluse hanno, infatti, permesso di individuare nel Nord Italia 46 *locali*, di cui 25 in Lombardia, 16 in Piemonte, 3 in Liguria, 1 in Veneto, 1 in Trentino Alto Adige ed 1 in Valle d'Aosta.

Evidenzia, inoltre, la Relazione DIA II semestre 2022 che la perdurante e delicata fase economico-sociale, conseguente all'emergenza pandemica che negli ultimi anni ha riguardato l'intero territorio nazionale (e non solo), ha determinato in Piemonte e Valle d'Aosta una certa vulnerabilità sociale e finanziaria.

Le ingenti iniezioni di denaro destinate all'Italia dall'Europa, nell'ambito del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza varato dal Governo nazionale, potrebbero infatti costituire un singolare fattore d'attrazione per le organizzazioni criminali operanti in Piemonte e Valle d'Aosta, quali Regioni caratterizzate anche dalla presenza di organizzazioni criminali strutturale, prime fra tutte la *'ndrangheta.*

Le attività investigative eseguite negli ultimi anni indicano, in sintesi, che la *'ndrangheta*, esprime e si manifesta mediante *locali* e '*ndrine* distaccate, strettamente collegate alla Calabria, ma dotate d'autonomia operativa, attive in più ambiti criminali, con interessi nel traffico di stupefacenti, nelle estorsioni, nell'usura e nel compimento di articolate truffe. Il fenomeno appare necessariamente da attenzionare.

Anche nei settori apparentemente 'leciti', la *'ndrangheta*, mediante operazioni di riciclaggio di ingenti capitali, è attiva nel campo dell'edilizia sia pubblica che privata, con particolare interesse alla partecipazione occulta, nelle grandi opere. Seppur negli ultimi anni le associazioni risultino colpite da numerosi arresti e condanne, continuano a mantenere inalterato il potere dimostrando grande dinamismo e assoluta capacità di rigenerarsi, permettendo l'affermazione di 'leader' nelle nuove generazioni e attuando, talvolta, un *modus operandi* silente che le consente di penetrare nella realtà socio-economica regionale senza destare particolari attenzioni.

La Relazione DIA II semestre 2022 evidenzia che le indagini eseguite nei confronti di formazioni *'ndranghetiste* operanti in Piemonte e Valle d'Aosta hanno documentato la commissione tra esponenti della criminalità calabrese e rappresentante dell'imprenditoria locale, nonché il tentativo di coinvolgere rappresentanti delle Amministrazioni locali.

Con specifico riferimento al territorio valdostano, come noto, a partire dagli anni ottanta sono state eseguite diverse operazioni di polizia giudiziaria, che hanno messo in evidenza la presenza della '*ndrangheta* nel territorio. Oltre allo scioglimento del Comune di Saint-Pierre (di cui, nello specifico, *infra*), si rileva come l'evoluzione giudiziaria, protratta sino ai primi mesi del 2023 in ragione dei differenti riti processuali scelti dagli imputati, ha avuto parziale conclusione con i pronunciamenti di cui alla Corte di Cassazione (24 gennaio 2023 – sentenza 18793/23), che ha stabilito l'assoluzione per uno dei personaggi politici coinvolti, mentre per gli altri 4 imputati, il rinvio a giudizio ad altra sezione della Corte di Appello di Torino, dichiarando inammissibile il ricorso del Procuratore Generale.

Per quanto attiene alla criminalità di matrice straniera, non risultano allo stato consorterie strutturate (cfr. Relazioni DIA II semestre 2022 e I semestre 2023), ma sono invero presenti gruppi di etnia albanese ed africana che operano prevalentemente nel traffico di

stupefacenti, nello sfruttamento della prostituzione e nella commissione di reati contro il patrimonio.

Si rileva, da ultimo, come la Valle d'Aosta costituisce una base di transito per gli immigrati clandestini, stante il confine con la Francia. Tale profilo deve ritenersi di notevole rilevanza, anche in virtù dei fondi eurounitari posti a disposizione della tematica migratoria, di certo interesse per le cosche. Tale rilievo rimane attuale anche per le annualità 2023 e 2024 e non pare essersi attenuato negli ultimi anni anche alla luce delle criticità e degli episodi bellici dell'ultimo periodo avverso l'Ucraina.

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

La *Relazione del I semestre 2021* ha evidenziato l'attuale radicamento mafioso nel territorio, confermato dall'adozione di alcuni provvedimenti interdittivi nei confronti di ditte operanti prevalentemente nel commercio all'ingrosso e al dettaglio di autovetture e di veicoli, nell'allevamento di bestiame, nonché nella gestione delle strutture alberghiere e di ristorazione, sebbene non si siano avuti recenti riscontri circa la presenza strutturata di soggetti vicini a consorterie criminali organizzate di altre matrici, anche straniere. Tale assunto rimane valido alla luce di quanto rilevabile nella Relazione DIA II semestre 2022, da cui si evince l'emissione di n. 1 provvedimento interdittivo emanato dalle autorità preposte in materia di antimafia. La circostanza è confermata altresì della Relazione dell'Osservatorio regionale antimafia citata in premessa.

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

Nemmeno può passare inosservata la confisca svolta lo scorso febbraio 2021 tra Torino, Aosta, Savona, Vibo Valentia e Lecce del patrimonio immobiliare e aziendale, tra cui una rinomata struttura turistico ricettiva, per un valore complessivo di quali 4 milioni di euro, riconducibile a un commercialista piemontese ritenuto vicino alla cosca D'Agostino, coinvolto nel 2012 nell'operazione '*Pioneer'* quale fiancheggiatore delle cosche '*ndranghetiste* operanti nel torinese, nonché consulente di vari affiliati.

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

Non da ultimo, la Relazione DIA I semestre 2023 evidenzia la conclusione delle già citate inchieste sul fenomeno di stampo mafioso nel territorio valdostano che, di fatto, hanno confermato la presenza di soggetti riconducibili a contesti di *'ndrangheta.*

Al netto della già citata operazione *Geenna,* conclusasi, come noto, con l'esecuzione di n. 16 misure cautelari, si segnala la sentenza della Corte di Cassazione (n. 223/2023 del gennaio 2023), la quale ha confermato che "*ad Aosta era operativa, negli anni in contestazione, una organizzazione mafiosa del crimine che affonda le sue radici nella 'ndrangheta calabrese*": il giudicato ha pertanto statuito, in via definitiva, l'esistenza del predetto *locale* di *'ndrangheta* e ha cristallizzato le condanne per associazione mafiosa nei confronti di alcuni imputati, mentre ha annullato con rinvio a nuovo processo quella per le accuse di voto di scambio ed estorsione nei confronti di uno di questi.

Inoltre, di interesse – giusta evidenza di cui alla Relazione DIA del I semestre 2023 – per il periodo in esame, risultano gli sviluppi investigativi di un'altra nota inchiesta, che prende origine nel 2015 (*i.e.*, operazione *Aemilia*). In particolare, nell'aprile 2023, la Guardia di

Finanza di Aosta ha eseguito la confisca delle quote sociali di un consorzio di imprese esercente l'attività di costruzioni di strade ed autostrade con sede a Saint-Vincent, riconducibili a due fratelli, imprenditori, considerati continui alla cosca Grande Aracri di Cutro (KR).

Anche attesa l'esigenza cautelativa prevista dall'attuazione dei Fondi di cui al PNRR, rimane pertanto importante attenzionare tale ambito: d'altronde, alla luce della Relazione DIA del I semestre 2023, si evince come le istruttorie poste in essere in ambito regionale in materia di antimafia, a seguito di controlli e/o accessi in BDNA, siano soltanto 11.

Eppure il Piano Nazionale costituisce oggi un importante pacchetto di investimenti e di riforme, ancora in corso di implementazione: a causa dell'alto valore complessivo dei finanziamenti coinvolti, il rischio che le organizzazioni mafiose possano manifestare interesse per tali Fondi, sussiste ed è – in generale – in aumento.

Il Ministro dell'Interno è intervenuto mediante il potenziamento delle verifiche informatiche tramite BDNA, al fine di consentire la condivisione ed il trattamento di informazioni che consentono il monitoraggio delle azioni in ipotesi in cui emergano elementi da cui si possa desumere il rischio di infiltrazioni di stampo mafioso.

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

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

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

La relazione relativa all'annualità successiva (2023), puntualizza ancor più un rafforzamento dell'Agenzia, con consolidamento degli obiettivi stabiliti negli anni precedenti. Da una parte si è registrato un incremento sostanziale del personale organico per 100 unità (cfr. d.l. 75/2023), con un aumento pari al 55% del personale non dirigenziale: ciò testimonia l'importanza che viene oggi recata ai beni confiscati, per garantirne un miglioramento in termini di utilizzo e *performance*.

L'Agenzia denuncia, tuttavia, la necessità di intervenire a livello normativo, al fine di eliminare alcune criticità e razionalizzare il processo gestorio e destinatorio dei beni confiscati. Anche le modifiche del Codice Antimafia – allo stato al vaglio dell'*iter* parlamentare – consentiranno – a detta dell'Agenzia – di risolvere problematiche che rallentano il processo di destinazione dei beni, con conseguenti ricadute in termini di efficienza dell'Agenzia stessa. Con specifico riferimento ai beni immobili, le modifiche proposte, volte all'accertamento, già in fase giudiziaria, della loro situazione edilizia ed urbanistica, da effettuare in stretta collaborazione con i Comuni, consentiranno di anticipare le valutazioni sulla destinazione degli immobili stessi, evitando che entrino nel patrimonio dello Stato cespiti che dovrebbero obbligatoriamente essere demoliti.

Si rileva, inoltre, che l'Agenzia è intervenuta anche con riguardo all'assegnazione diretta ed a titolo gratuito di beni ad associazioni ovvero Enti del Terzo Settore (ETS): invero, l'esperienza del primo bando di assegnazione diretta di beni agli ETS ha dimostrato la difficolta di confrontarsi con procedure nuove, in precedenza mai sperimentate. Ciò ha portato a riflettere sulla necessità di indire bandi integralmente telematici, che possano allargare il campo dei servizi sociali da effettuare con l'impiego dei beni confiscati.

Altra sfida importante, infine, è quella di 'far comprendere' agli Enti locali che considerano un 'onere' la presa in carico di beni confiscati, che si tratta invero di 'opportunità', non solo in termini economici, ma anche per il 'valore simbolico' che gli stessi rappresentano.

Con riferimento ai risultati, i beni complessivamente oggetto di destinazione risultavano alla data del 31 dicembre 2023 pari a n. 23.658, di cui n. 18.006 destinati all'Agenzia. In particolare, di questi n. 30 (pari allo 0,13%) erano ubicati in territorio valdostano: n. 27 venivano trasferiti al patrimonio degli enti territoriali e n. 3 posti in vendita, per un valore stimato pari ad oltre 400 milioni di euro.

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

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

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

Deve, comunque, ancora tenersi presente quanto risulta dalla *Relazione DIA del II semestre 2021*, laddove gli esiti delle investigazioni e dell'attività giudiziaria restituiscono l'immagine di un territorio sempre maggiormente di interesse per le mire espansionistiche delle consorterie mafiose, con finalità di riciclaggio e reinvestimento dei capitali illecitamente accumulati. Non può negarsi che tale contingenza si appalesi anche alla luce delle successive Relazioni DIA (2022 e 2023).

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

integrale di una determinata area territoriale, né estrinsecata attraverso atti di violenza o comunque clamorosi".

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

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

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

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

rientrava in Italia in contanti attraverso corrieri, per poi essere reinvestito in immobili di lusso, criptovalute e/o diversi strumenti finanziari.

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

Prendendo a riferimento i lavori delle Commissioni parlamentari di inchiesta sul fenomeno mafioso, istituite con legge 99/2018, si evince la 'permeabilità' del territorio valdostano alle consorterie mafiose (prevalentemente trapanesi), le quali si sono spesso avvalse della trama relazionale posta in essere dall'appartenenza alla loggia massonica, utile al favoreggiamento di disegni criminali. Sul punto il referente del Grande Oriente d'Italia ha spiegato in sede di audizione come le logge mettano a punto sistemi di filtro sempre più stretti, tanto da organizzare corsi formativi sulla gestione di tutte le pratiche burocratiche. Tuttavia, sovente, tali mezzi non appaiono comunque sufficienti ad arginare fenomeni di infiltrazioni mafiose.

La stessa permeabilità è ancora evidenziata dalle audizioni relative alle ultime annualità (2023 – 2024) in sede parlamentare. Tali assunti possono cogliersi dall'audizione del dott. Carbone del marzo 2024.

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

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

I *lockdown*, in definitiva, hanno portato l'andamento dei reati di specie ad una decrescita considerevole. Di contro, con il venir meno delle limitazioni, e dunque già a partire dal 2022

ed ancora nel primo semestre del 2023, si è registrato un progressivo incremento della criminalità, con un aumento dei furti che si sono avvicinati, pur senza raggiungerlo, ai dati registrati nel 2019.

Preme attenzionare, in ambito 'bancario' e/o dell'intermediazione finanziaria, quanto già in parte rilevato dalla *Relazione sull'attività delle Forze di polizia relativa all'anno 2022,* in tema di attacchi informatici: il descritto settore continua ad essere l'obiettivo di attacchi sempre più sofisticati (*i.e., i financial cybercrimes*). La possibilità di realizzare rilevanti profitti mediante condotte delinquenziali che possono essere realizzate massivamente e su larga scala ha comportato un innalzamento dello spessore criminale dei soggetti attivi, con il conseguente interesse di sodalizi, concentrati in passato esclusivamente su altre fattispecie delittuose. Occorre richiamare il lavoro svolto dalla DIA, come illustrato altresì dal Presidente dott. Carbone in sede di audizione avanti alla Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie e sulle altre associazioni criminali, di cui allo scorso 25 marzo 2024, durante la quale lo stesso Presidente ben evidenzia il lavoro svolto anche in ordine alle mere SOS (segnalazioni di operazioni sospette), come effettuate dall'Unità di Informazione Finanziaria. In particolare, nel 2023, come si evince dalla Relazione dell'Osservatorio regionale antimafia, le segnalazioni di operazioni sospette hanno registrato un decremento del 16,2% rispetto al 2022, a fronte di un più generalizzato decremento su base nazionale, del 3,2%.

Da ultimo, la Relazione sull'attività dell'Osservatorio regionale permanente sulla legalità e sulla criminalità organizzata e di tipo mafioso presentata in Consiglio Regionale nell'ottobre 2024, anche alla luce di quanto dichiarato dal dott. Dovigo (Comandante del Corpo Forestale regionale) evidenzia che vi è da attenzionare l'eventuale utilizzo illecito di Fondi europei destinati all'agricoltura, oltre alla corretta gestione dei rifiuti e della gestione delle rocce da scavo. Se è vero che tali fattispecie, negli ultimi anni, non hanno dato indicazioni preoccupanti in relazione alla criminalità organizzata – i reati sono estremamente contenuti in termine numerico e di gravità –, il dott. Gasco (Direttore di Coldiretti Valle d'Aosta) rileva la massima attenzione mafiosa al mondo dell'agricoltura, tanto per il sistema di fiscalità agevolata, quanto per le 'premialità'. È vero che il territorio regionale vede radicate aziende medio-piccole, spesso a conduzione familiare, rendendo perciò il settore meno attrattivo. Di contro, non può, tuttavia, sottacersi che la Valle d'Aosta canta ampissime superfici agricole, che potrebbero essere accaparrate dalla criminalità al fine di ottenere speculazioni con titoli e/o con contributi premiali eurounitari.

In definitiva, l'analisi dei fenomeni criminali nazionale e territoriale non fa registrare per gli ultimi semestri, sostanziali mutamenti con riferimento alle aree di interesse e le metodologie operative mafiose e corruttive, ad eccezione di quanto detto con la parentesi del periodo pandemico e la criminalità predatoria, nonché con riferimento alle dovute attenzioni in ambito transfrontaliero e di confine e all'attuazione degli ingenti fondi eurounitari nel perimetro del PNRR.

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

Relazione Forze di polizia:

https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria

Relazione DIA:

https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/

https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=074&tipologiaDoc=elenco_categoria

Per quanto riguarda la valutazione dell'impatto che il contesto esterno possa aver avuto, in termini di condizionamenti impropri sull'azione dell'Amministrazione di Charvensod, si rileva che non sono emerse segnalazioni a riguardo nel corso degli ultimi anni.

Pur consci che i reati di corruzione accertati dall'autorità giudiziaria rappresentano indicatori solo parziali della dimensione del fenomeno, i dati giudiziari costituiscono la principale fonte di informazioni utili per descriverne l'evoluzione a livello territoriale e nel tempo.

Da ultimo le risorse del PNRR hanno consentito di poter dare avvio a interventi sul territorio, ma la complessità di realizzazione contrasta con le risorse umane a disposizione che non solo non sono aumentate, ma addirittura di difficile reperimento.

Altri aspetti peculiari della realtà regionale sono rinvenibili nello spirito di accoglienza e integrazione verso i soggetti immigrati (confermato dall'elevata capacità di trattenimento sul territorio e, quindi, di una presenza straniera relativamente stabile e radicata), nella marcata presenza di iniziative d'impresa femminile, nell'affermazione di attività produttive afferenti al

settore agricolo e pastorale e nell’attenzione all’eco-sostenibilità, anche grazie a una produzione energetica da fonti rinnovabili.

L'evoluzione normativa è l'ulteriore elemento rilevante di analisi del contesto esterno, in merito si fa presente che vi sono state numerose modificazioni del quadro normativo, che hanno impattato sulla strategia di prevenzione improntata a livello statale, nel solco della quale si colloca la politica anti-corruzione promossa da ogni Pubblica Amministrazione.

Anche l’entrata in vigore dal 25 maggio 2018 del Regolamento Europeo n. 679 /2016 in materia di protezione dei dati personali che incide sull'attività dell'ente in modo considerevole. In merito è opportuno rilevare che l'Ente ha provveduto in forma associata convenzionata, per il tramite dell'Unité des Communes Mont-Emilius, alla nomina del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD o DPO) (ex art. 37 del GDPR 2016/679) nella persona dell’Ing. Luigi Pecis, in tal modo si è scongiurata la sovrapposizione di ruoli, già individuata come criticità tipica e ricorrente degli enti di minore dimensione. A tale figura il PNA ha dedicato il paragrafo 7, auspicando, tra l'altro che tale figura e RPCT rimangano, per quanto possibile, distinte e separate al fine di non limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni.

É stato rivisto il Codice dei contratti pubblici con il d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (Decreto semplificazioni), che rappresenta l'ulteriore normativa importante anche ai fini del presente piano, in quanto ha rimodellato sistematicamente la disciplina e le procedute di affidamento dei contratti che rappresentano il settore di rischio più rilevante dell'attività dell'ente.

CONTESTO INTERNO

Il Comune di Charvensod è di ridotte dimensioni sia per quanto riguarda la popolazione che per le dimensioni dell'amministrazione e della struttura.

In attuazione della legge regionale 5 agosto 2014 n. 6 (Nuova disciplina dell'esercizio associato di funzioni e servizi comunali e soppressione delle Comunità montane), è stato costituito, nel 2016, l’ambito territoriale ottimale Charvensod e Pollein, approvando altresì le relative convenzioni attuative concernenti i vari uffici e servizi gestiti in maniera associata tra i due Comuni. Tale associazione è stata da ultimo riconfermata per espressa volontà delle amministrazioni nel quinquennio di mandato 2020-2025 con deliberazione del Consiglio comunale n. 4 in data 28/01/2021.

L’ambito ha permesso di individuare alcune figure rilevanti anche al fine di limitare la sovrapposizione di ruoli nella stessa persona: è stato nominato, infatti, un Segretario di ambito e un Responsabile dell'Servizio unico per il Servizio finanziario e contabile.

Con deliberazione n.16 del 24.04.2024 il Consiglio comunale ha approvato la convenzione tra i comuni di Charvensod e Pollein per l’esercizio in forma associata delle funzioni correlate al Servizio del personale.

Con il verbale di deliberazione della Conferenza dei Sindaci n. 5, del 12 novembre 2024, con all’oggetto: “Revisione della struttura organizzativa dell'ambito territoriale sovracomunale Charvensod Pollein”, con la quale i Sindaci dei Comuni di Charvensod e Pollein hanno deciso di approvare la revisione della struttura organizzativa di ambito territoriale sovracomunale n. 10 Charvensod/Pollein in Aree, Servizi e Uffici, declinati per materia di competenza, con l’indicazione del personale assegnato con decorrenza dal 15 novembre 2024 per l’Area Economico-finanziaria e con decorrenza 1° gennaio 2025 per i Servizi delle restanti Aree.

Con la deliberazione del Consiglio comunale di Charvensod del 28 novembre 2024, n. 31 e quella del Consiglio di Pollein del 26 novembre 2024, n. 29 ad oggetto “Revisione dell’organizzazione attuativa dell’Ambito territoriale sovracomunale Charvensod Pollein – Approvazione convenzione” si approvava la convenzione per la revisione dell’organizzazione attuativa dell’Ambito territoriale sovracomunale Charvensod – Pollein, e che sostituisce le preesistenti convenzioni attuative citate in premessa, rimanendo ferma, per quanto non espressamente indicato, la convenzione quadro (deliberazione n. 42/2015), sottoscritte a giugno 2015 da entrambi i Comuni di Charvensod e Pollein.

Con il verbale di deliberazione della Conferenza dei Sindaci n. 6, del 17 dicembre 2024, con all’oggetto: “Convenzioni attuative tra i Comuni di Charvensod e Pollein - espressione parere in merito alla nomina dei responsabili dei servizi di edilizia pubblica, privata e manutenzioni - definizione ripartizione dei costi”, con la quale i Sindaci dei Comuni di Charvensod e Pollein esprimevano parere favorevole in merito alle nomine dei funzionari quali Responsabili dei Servizi associati di “Edilizia pubblica, Edilizia privata e manutenzioni” e con decreto del Sindaco Capofila n. 7 del 24 dicembre 2024 si procedeva con la definizione della nomina dei due Responsabili del Servizio tecnico, uno per l’edilizia pubblica dei Comuni di Charvensod e Pollein e l’altro per l’edilizia privata e le manutenzioni di entrambi i Comuni.

Le risorse umane assunte dall'Ente sono pari a 11 unità, più una risorsa interinale, oltre al Segretario e ai Responsabili dei Servizi. La collaborazione necessaria tra le risorse umane

riduce fisiologicamente il rischio di svolgere attività di settore in totale autonomia o all'insaputa del resto dell'organizzazione, il che attenua il rischio di comportamenti scorretti.

L'organizzazione non è complessa e la responsabilità è diffusa, così come lo è la crescente sensibilizzazione al tema della prevenzione della corruzione, intesa come "*maladministration*", ossia come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

Dall'altra parte le ridotte dimensioni impongono un grande sforzo per dar corso alla complessa materia della prevenzione della corruzione e degli adempimenti assorbenti i tra i quali la trasparenza che rappresenta di per sé il più rilevante.

D'impatto anche l'assenza prolungata di personale di un'unità di personale vincitrice di concorso presso l'Unité des Communes Grand-Paradis, sostituita con una risorsa assunta tramite agenzia interinale per i 6 mesi di diritto al mantenimento al posto di lavoro, prorogata per il tempo necessario al reperimento di altra risorsa dall'espletamento delle procedure concorsuali e, a tutt'oggi ancora collocata presso il Comune di Charvensod in quanto continuano a non esserci state né esserci graduatorie utili dalle quali sia stato o sia possibile attingere ad una nuova risorsa.

Nell'ottica di integrare gli strumenti di programmazione si precisa che i dati generali relativi al contesto sono reperibili sul DUP Documento unico di programmazione la cui ultima versione approvata è reperibile al link: https://trasparenza.partout.it/content/contenuti/28/35/122609-DUPS%2025-27.pdf?nocache=387

Nel DUPS concernente la programmazione del Comune di Charvensod si trova una parte dedicata ad una sintetica valutazione della situazione socio-economica del territorio; a fronte di tale contenuto si riportano i dati delle localizzazioni attive delle imprese, aggiornati al 30 settembre 2024, trasmessi i primi di dicembre dalla Struttura regionale Enti locali acquisti grazie alla collaborazione con il Registro Imprese della Camera valdostana delle imprese e delle professioni, così riassunti:

1. agricoltura n. 36;
2. industrie estrattive n. 0;
3. attività manifatturiere n. 34 (di cui artigiane n. 21);
4. produzione e distribuzione energia e acqua n. 5;

5. costruzioni n. 78 (di cui artigiane n. 60);
6. commercio n. 68 (di cui artigiane n. 10);
7. strutture ricettive n. 16;
8. esercizi di somministrazione di alimenti e bevande n. 18;
9. trasporti n. 8, magazzinaggio e comunicazione n. 2;
10. intermediazione monetaria e finanziaria o assicurativa n. 2;
11. servizi alle imprese n. 23;
12. servizi alle persone n. 25 (scuola, sanità, attività sportive, altri servizi).

PROCESSO DI ADOZIONE

Per l'elaborazione del Piano sono coinvolti i seguenti attori interni all'amministrazione:

- gli organi di indirizzo politico (Giunta Comunale e Sindaco) che devono adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale finalizzati alla prevenzione della corruzione entro le scadenze fissate dalla legge;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione (Segretario Comunale incaricato del Comune) che propone all'organo di indirizzo politico l'adozione della presente sezione e che svolge tutti i compiti stabiliti all'articolo 1 comma 10 della L. 190/2012;
- i dipendenti dell'Ente i quali:
    - possono essere coinvolti nel processo di gestione del rischio sotto il coordinamento dei rispettivi responsabili di servizio di riferimento;
    - assicurano la collaborazione al RPCT, garantendo ogni comunicazione di dati o di informazioni richiesti;
    - segnalano eventuali situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza, nonché ogni altra fattispecie rilevante ai fini della prevenzione della corruzione, al proprio responsabile gerarchico;
    - possono segnalare direttamente al RPCT situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza in ragione dell'attività lavorativa, ricorrendo allo strumento di tutela nei confronti del segnalante garantito dall'istituto del cd. whistleblowing.

- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione i quali: osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nella presente sezione e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento;
- possono segnalare al RPCT eventuali situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dell'attività svolta nell'interesse dell'amministrazione comunale, ricorrendo allo strumento di tutela nei confronti del segnalante garantito dall'istituto del cd. whistleblowing e segnalano le situazioni di illecito.

Tutti i responsabili, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria cooperazione e partecipazione all'attuazione della presente sezione.

Da quest'anno è stata attivata una procedura che ha dato la possibilità, agli Stakeholders, di essere parte attiva, attraverso la pubblicazione in data 08 gennaio 2025 sul sito istituzionale dell'avviso di consultazione pubblica del Piano Integrato dell'Attività e dell'Organizzazione da inviare entro il 23 gennaio 2025;

Per l'elaborazione della presente sezione si è fatto riferimento alle indicazioni dei seguenti attori esterni all'amministrazione:

- CELVA - Consorzio degli enti locali della Valle d'Aosta;
- CIV – Commissione Indipendente di Valutazione della Performance della Valle d'Aosta che ha emanato apposite Linee Guida in attuazione del Decreto Legge n. 80/2021 inviate con nota al ns. prot. 12386 del 29/09/2022 e provvede negli anni al costante monitoraggio del sistema anticorruzione, trasparenza e performance.

COMUNICAZIONE E CONSULTAZIONE

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

- ai responsabili del servizio anche al fine della divulgazione presso i dipendenti: trasmissione via mail;
- agli stakeholders: pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Disposizioni generali - Programma per la trasparenza e l'integrità" e sotto-sezione "Altri contenuti - Corruzione" e trasmissione al CELVA per la pubblicazione sul proprio sito internet tra le notizie in primo piano dell'avvenuta approvazione;
- all'ANAC mediante l'inserimento nell'apposita piattaforma.

OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Di particolare importanza per la creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione e di episodi di decisioni o comportamenti devianti dalla cura dell'interesse pubblico a causa del condizionamento improprio da parte di interessi diversi "*maladministration*" sono:

1. coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico-amministrativo: l'organo di indirizzo politico amministrativo deve assumere un ruolo attivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo e contribuire allo svolgimento di un compito tanto importante quanto delicato, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT).
2. cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio: la gestione del rischio corruttivo non riguarda solo il RPCT ma l'intera struttura organizzativa. A tal fine, occorre sviluppare a tutti i livelli organizzativi una responsabilizzazione diffusa e una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate. L'efficacia del sistema dipende anche dalla piena e attiva collaborazione dei funzionari, del personale e degli organi di valutazione e di controllo (vedi infra § 4. I Soggetti coinvolti).
3. collaborazione tra amministrazioni: la collaborazione tra pubbliche amministrazioni che operano nello stesso comparto o nello stesso territorio può favorire la sostenibilità economica e organizzativa del processo di gestione del rischio, anche tramite la condivisione di metodologie, di esperienze, di sistemi informativi e di risorse.

A tal fine sono pianificati i seguenti obiettivi strategici per il triennio 2024/2026, mantenuti nel anche nel triennio 2025/2027:

- valutazione sistematica e graduale dei livelli di rischio dei procedimenti dell'ente e dei fattori abilitanti al rischio corruttivo per via delle specificità ordinamentali e dimensionali nonché per via del contesto territoriale, sociale, economico, culturale e organizzativo in cui si colloca;
- integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
- sensibilizzazione sui temi dell'integrità e della legalità;
- attenzione e condivisione nella pianificazione della formazione.

L’amministrazione ritiene che la trasparenza sostanziale dell’azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell’amministrazione;
- garantire l’accesso civico, come potenziato dal d.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati;

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l’azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- elevati livelli di trasparenza dell’azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;
- lo sviluppo della cultura della legalità e dell’integrità nella gestione del bene pubblico.

COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Negli obiettivi programmatici e strategici della performance si è valutato, nel corso dello scorso anno, l’inserimento di obiettivi operativi validi per tutto il triennio. I relativi adempimenti divengono parte integrante e sostanziale del ciclo della performance nonché oggetto di rilevazione e misurazione nei modi e nelle forme previste dallo stesso.

AREE DI RISCHIO: METODOLOGIA

La “gestione del rischio corruzione” è il processo con il quale si misura il rischio e successivamente si sviluppano le azioni, al fine di ridurre le probabilità che lo stesso rischio si verifichi; attraverso il PTPCT si pianificano le azioni proprie del processo.

Nel procedimento di predisposizione del presente Piano, il RPCT ha suggerito un affinamento della metodologia utilizzata per lo svolgimento del processo di gestione del rischio al fine di migliorare la rappresentazione delle informazioni rilevanti in armonia con i contenuti del PNA 2019 e gli orientamenti espressi dall’Autorità.

Le fasi principali della attività di gestione del rischio sono:

- mappatura dei processi, fasi e attività dei procedimenti del Comune;
- valutazione del rischio per ciascun processo (rivista in gran parte nel 2025);
- trattamento del rischio;

- monitoraggio.

MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura consiste nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi, delle sue fasi e attività, nonché delle responsabilità ad essi legati.

La mappatura dei processi si articola in 3 fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione.

L'identificazione dei processi consiste nella definizione della lista dei processi con riferimento a tutta l'attività dell'ente, deve essere effettuata per le aree di rischio, generali e specifiche, individuate dalla normativa e dal PNA 2019 (allegato 1 – tabella 3) e elencate puntualmente nel paragrafo 1.3, confermate con il PNA 2022:

a. Acquisizione e gestione del personale
b. Contratti pubblici
c. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
d. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
e. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
f. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
g. Incarichi e nomine.
h. Governo del territorio
i. Pianificazione urbanistica

La descrizione è l'esplicitazione per ciascun processo delle finalità, delle fasi e/o attività che lo scandiscono e del responsabile. Il PNA 2019 precisa che tale fase può essere raggiunta in maniera progressiva nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo.

La rappresentazione è l'identificazione di un modello che contenga la lista dei processi e gli elementi descrittivi per ciascuno di essi. Il Comune ha deciso di utilizzare, a tale scopo, le tabelle denominate "Aree di rischio", di seguito descritte.

AREE DI RISCHIO

Aree di rischio e processi:

Area A: acquisizione e gestione del personale

1. Gestione del personale

Area B: contratti pubblici

1. Programmazione
2. Progettazione della gara
3. Selezione del contraente
4. Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto
5. Esecuzione del contratto
6. Rendicontazione del contratto

Area C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Gestione dell'anagrafe e dei controlli anagrafici e rilascio documentazione
2. Gestione dello stato civile e della cittadinanza
3. Gestione dei cimiteri e delle relative concessioni ed operazioni
4. Gestione della leva, dell'elettorato e degli albi comunali (scrutatori, presidenti di seggio, giudici popolari)

Area D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.
2. Autorizzazioni all'occupazione del suolo pubblico
3. Autorizzazioni per spettacoli, intrattenimenti e simili
4. Gestione dei servizi a domanda individuale
5. Gestione dell'impiantistica sportiva

Area E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

1. Gestione ordinaria delle entrate
2. Gestione ordinaria della spesa

3. Servizi economali

Area F: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

1. Sicurezza e ordine pubblico

2. Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada

3. Accertamenti e controlli sugli abusi edilizi e sull'uso del territorio

Area G: incarichi e nomine

1. Affidamento di incarichi professionali

Area H: governo del territorio

1. Rilascio autorizzazioni e permessi di edilizia privata

2. Gestione dichiarazioni e segnalazioni di edilizia privata

Area I: pianificazione urbanistica

1. Provvedimenti di pianificazione urbanistica e convenzioni urbanistiche

Al fine della corretta valutazione dei processi si fa presente, con riferimento ad alcune aree, che:

Area A: acquisizione e gestione del personale, il processo di selezione concorsuale del personale è demandato all'Unité di appartenenza o Regione autonoma Valle d'Aosta ai sensi delle disposizioni di centralizzazione dei procedimenti concorsuali, restano in capo al Comune le procedure di acquisizione per mobilità.

Area E: gestione ordinaria delle entrate, delle spese e del patrimonio, per disposizione della legge regionale 5 agosto 2014, n. 6 i processi di accertamento e verifica dei tributi locali è di competenza dell'Unité.

L'intera Gestione rifiuti non è di competenza comunale ma in capo all'Unité Grand Paradis, ai sensi della richiamata legge regionale n. 6/2014.

VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO

In relazione al contesto esterno e a quello interno e all'assenza di rilievi o comunicazioni che facciano pensare ad una modifica generalizzata del rischio, la valutazione dello stesso è stata rivista per un numero molto limitato di processi e la stessa risulta, quindi, confermata nei termini del 2024.

Il processo che è stato seguito, in fase di valutazione, coinvolgendo i Responsabili di servizio e il personale, comprende:

- l'identificazione del rischio (ricerca, individuazione e descrizione del rischio), mediante consultazione e confronto dei soggetti coinvolti, analizzando i dati di contesto, interno ed esterno, le risultanze della mappatura dei processi, eventuali precedenti giudiziali, gli esiti del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione degli anni precedenti, eventuali segnalazioni pervenute;
- l'identificazione dei fattori abilitanti, fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, si è utilizzato l'elenco dei fattori abilitanti proposti dal PNA 2019;
- l'analisi del rischio, per la quale si rimanda al successivo paragrafo;
- la definizione di un giudizio sintetico e della motivazione ad esso legata per decidere le priorità di trattamento.

Il Trattamento del rischio consiste nell'individuazione e progettazione delle misure di prevenzione della corruzione.

La programmazione operativa delle misure rappresenta, infatti, un contenuto fondamentale del PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a) della legge 190/2012.

L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali, in primo luogo, la distinzione tra misure generali e misure specifiche.

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono entrambe altrettanto importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione dell'organizzazione.

In questa fase a seguito della rivalutazione dei rischi rilevanti, la loro mitigazione, attraverso una revisione dell'individuazione delle misure e della loro progettazione si è tenuto conto delle linee guida ANAC Aggiornamento 2024 del Piano nazionale Anticorruzione 2022, ancora in fase di approvazione da parte dell'ANAC, tenendo conto delle indicazioni per i

Comuni con popolazione al di sotto dei cinque mila abitanti e con meno di cinquanta dipendenti, valorizzando l'esperienza e gli esiti del monitoraggio introdotto nel 2024.

Si fa presente che il coinvolgimento in questa fase dei Responsabili e dei dipendenti nella raccolta dei dati di audit e nell'incontro per il monitoraggio alla definizione di misure specifiche attagliate alla realtà del Comune che si ritiene siano sostenibili e che saranno nuovamente testate nel corso dell'anno.

Il PNA 2019 sottolinea che tale collaborazione è fondamentale per la definizione di misure concrete sostenibili da un punto di vista organizzativo e entro tempi chiaramente definiti, allo scopo di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a sé stessa.

Le misure devono essere descritte con accuratezza, al fine di far emergere concretamente l'obiettivo che si vuole perseguire e le modalità con cui saranno attuate (indicatori, target e tempi) per incidere sui fattori che favoriscono il rischio.

Le misure generali di contrasto alla corruzione, individuate dal legislatore e approfondite nel PNA 2019, sono le seguenti:

- sull'accesso e la permanenza nell'incarico o nella carica pubblica;
- la rotazione straordinaria;
- i doveri di comportamento;
- il conflitto di interessi;
- le inconferibilità e le incompatibilità d'incarichi;
- la formazione di commissioni e l'assegnazione agli uffici;
- gli incarichi extra-istituzionali;
- i divieti post employment – pantouflage;
- la formazione;
- la rotazione ordinaria;
- la trasparenza;
- la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower);
- il monitoraggio dei tempi procedimentali;

- il monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti esterni;
- le azioni di sensibilizzazione e il rapporto con la società civile.

Le misure generali sono declinate, con i relativi target ed indicatori, con applicazione trasversale sull'ente nel suo complesso. Alcune di esse sono riprese e riferite a un determinato processo anche nelle schede di rischio al fine di sottolineare l'importanza della misura generale selezionata nell'ambito di un particolare processo.

Nell'ambito dell'attività di ponderazione del livello di rischio dei processi, quando il rischio sia stato ritenuto basso si è prevista, in molti casi, l'attuazione delle sole misure generali, come declinate nella presente sezione, esplicitandolo nella motivazione della valutazione.

Per i processi il cui valore complessivo sia stato valutato medio-alto si è, invece, generalmente, proceduto con l'individuazione di misure specifiche di attenuazione del rischio che sono indicate, con i relativi indicatori, target e tempi di attuazione, nelle singole schede di rischio.

IL MONITORAGGIO

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione introdotti; è attuata da tutti i soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio.

La verifica dell'attuazione delle misure previste può essere svolta direttamente dal RPCT, coadiuvato dal suo staff e dai Responsabili dei servizi, in via ordinaria, verso processi e misure appartenenti ad Aree individuate a rischio e, in via straordinaria, verso processi – a prescindere dalla classificazione del rischio – per i quali siano emerse situazioni di particolare gravità conseguenti a segnalazione di illeciti, interventi della magistratura, etc.

Il monitoraggio sarà effettuato con cadenza annuale attraverso l'utilizzo di schede di audit.

LE SCHEDE DI RISCHIO

Le logiche legate all'utilizzo delle schede di rilevazione dei rischi di processo partono dalle indicazioni del PNA e dei suoi aggiornamenti, che prevedono di utilizzare i relativi allegati operativi per tener traccia di una serie di variabili utili alla gestione del rischio.

Le schede di rischio utilizzate hanno permesso di approfondire a livello di processo, dopo aver fornito gli elementi descrittivi, i seguenti aspetti:

- possibili rischi di corruzione, adeguatamente descritti e specifici e non generici;

- possibili fattori abilitanti facendo riferimento all'elenco proposto dall'ANAC nell'Allegato 1 al PNA 2019 (a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli); b) mancanza di trasparenza; c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento; d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; e) scarsa responsabilizzazione interna; f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; g) inadeguata diffusione della cultura della legalità; h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione; i) carenze di natura organizzativa - es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.; l) carenza di controlli);
- obiettivi strategici perseguiti tra quelli pianificati nel paragrafo dedicato;
- valutazione del grado di rischio sulla base delle indicazioni del PNA 2019, inteso quale rischio residuo a seguito di moltiplicazione del fattore di correzione, calcolato sull'efficacia delle misure poste in essere, con il rischio potenziale, ottenuto mediante prodotto tra il valore medio di probabilità (ottenuto individuando il livello di interesse esterno, il grado di discrezionalità del decisore interno rispetto al processo, manifestazione di eventi corruttivi o di maladministration in passato, complessità/opacità del processo decisionale, livello di collaborazione del RPCT nel processo) e il valore medio di impatto (verso l'esterno della PA nei suoi aspetti organizzativo, derivante dall'organizzazione dei ruoli/responsabilità ed economico; verso l'interno nei suoi aspetti reputazionale, organizzativo, economico e sull'immagine).

Si precisa che le declaratorie dei fattori di probabilità rispecchiano gli indicatori di stima del livello di rischio proposti nell'Allegato 1 al PNA 2019 (box 9).

Con tale metodologia si ottiene una gradazione del rischio secondo i seguenti parametri:

Valore del rischio	Grado del rischio
da 0 a 4	Basso
da 4,01 a 9	Medio
da 9,01 a 15	Basso Medio
da 15,01 a 25	Medio-Alto Alto

La valutazione del rischio è completata dalla formulazione di una motivazione descrittiva, quale elemento di analisi di tipo qualitativo, in cui si dà analiticamente conto dei fattori che determinano il grado di rischio.

- misure di trattamento del rischio, per ciascuna delle quali sono state definite:
  - distinzione tra generale e specifica;
  - tipologia, sulla base della classificazione proposta da ANAC nella Piattaforma di acquisizione e monitoraggio dei PTPCT, tra le seguenti:
    1. misure di controllo
    2. misure di trasparenza
    3. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
    4. misure di regolamentazione
    5. misure di semplificazione
    6. misure di formazione
    7. misure di rotazione
    8. misure di disciplina del conflitto di interessi
    9. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)
    10. misure di gestione del pantouflage;
- indicatore e target di riferimento;
- tempistica entro la quale deve essere messa in atto;
- responsabile.

LE MISURE ANTICORRUZIONE GENERALI

Nel presente paragrafo si descrivono le misure di attenuazione del rischio generali, con l'esclusione della trasparenza, oggetto di apposito paragrafo, riportando le informazioni relative alla tipologia di misura, sulla base della classificazione proposta da ANAC nella Piattaforma di acquisizione e monitoraggio dei PTPCT, gli indicatori, i target e i tempi e le responsabilità della loro attuazione.

MG 1 ACCESSO E PERMANENZA NELL'INCARICO O NELLA CARICA PUBBLICA

Nel PNA 2019 è messa in evidenza l'attuale tendenza dell'ordinamento che, con ritmo crescente, predispone tutele, di tipo preventivo, volte ad impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali.

Misura di	Tipologia di misura	Indicatore	Target	Tempi di attuazione	Responsabile
Accesso nell'incarico o nella carica pubblica *(A.1)*	misura di controllo	controllo del casellario giudiziale prima dell'assunzione	100%	prima della sottoscrizione e del contratto	Segretario comunale – servizio risorse umane

MG 2 ROTAZIONE STRAORDINARIA

Si tratta di una misura di carattere successivo al verificarsi dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

In particolare, l'Amministrazione, avuta notizia di procedimenti penali per reati contro la Pubblica Amministrazione, sulla base delle linee guida ANAC Aggiornamento 2024 del Piano nazionale Anticorruzione 2022, valuterà se applicare la misura.

Misura di	Tipologia di misura	Indicatore	Target	Tempi di	Responsabile
Rotazione straordinaria *(A.1)*	Misura di rotazione	Adozione, a seguito di avvenuta conoscenza dell'avvio di procedimento penale, di provvedimento, adeguatamente motivato, in merito alla valutazione della condotta del dipendente svolta per ogni avvio di procedimento penale per i reati indicati dalla norma ai fini dell'eventuale applicazione della misura	100%	annuale	Segretario comunale – servizio risorse umane
Rotazione straordinaria (*A.1*)	Misura di rotazione	Previsione nel codice di comportamento dell'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio	Si/no	annuale	Segretario comunale – servizio risorse umane

MG 3 DOVERI DI COMPORTAMENTO

Il Codice di comportamento rappresenta lo strumento che regola la condotta del personale orientandola alla cura dell'interesse pubblico.

Il Comune di Charvensod, con deliberazione della Giunta comunale n. 119 in data 14 dicembre 2023, ha adottato il Codice di comportamento, che ha recepito le modifiche e le integrazioni previste dall'art. 1, comma 44 della legge 190/2012 e successivi interventi normativi.

Il Codice di comportamento, adottato, con procedura aperta alla partecipazione, dalla Regione autonoma Valle d'Aosta per tutti gli enti del comparto pubblico, è stato tempestivamente pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale, è stato consegnato a tutti i dipendenti.

Lo stesso Codice, diffuso ai collaboratori (a qualsiasi titolo, anche fornitori) e ai consulenti, mediante la pubblicazione in Amministrazione Trasparente al seguente link: https://trasparenza.partout.it/enti/Charvensod/disposizioni-generali/atti-generali/2899-codice-disciplinare-e-codice-di-condotta

Il Servizio competente a emanare pareri sull'applicazione del Codice è individuato, ai sensi dell'articolo 6 della legge regionale n. 6/2014, nell'Servizio Procedimenti Disciplinari in forma associata a livello regionale, presso il Dipartimento competente in materia di personale della Regione autonoma Valle d'Aosta.

Il Segretario e i Responsabili di servizio devono intraprendere con tempestività le iniziative necessarie ove vengano a conoscenza di un illecito attivando il procedimento disciplinare, se competente, o segnalando tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, dandone notizia al RPCT.

Misura di attenuazione del rischio	Tipologia di misura	Indicatore	Target	Tempi di attuazione	Responsabile
Doveri di comportamento *(A.1, C.2 e E.2)*	Misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	"trasmissione del Codice di comportamento ai dipendenti neo assunti: n. di personale ai quali è stata consegnata copia del Codice/totale personale neo assunto"	sì/no	annuale	Segretario comunale/ servizio risorse umane

Misura di attenuazione del rischio	Tipologia di misura	Indicatore	Target	Tempi di attuazione	Responsabile
Doveri di comportamento *(B.2)*	Misura di regolamentazione	Inserimento nei documenti di gara di clausola di rispetto degli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento, per quanto compatibili, dall'operatore economico e suoi collaboratori o consulenti	80% - 100%	continuativa	RUP del singolo procedimento di gara – istruttore competente della procedura
Doveri di comportamento *(A.1)*	Altre misure (di segnalazione)	Relazione all'organo di indirizzo ed al vertice amministrativo in merito alle eventuali violazioni del codice rilevate e/o segnalate	N. violazioni rilevate e/o segnalate	annuale	Responsabili dei Servizi Segretario comunale

MG 4 CONFLITTO DI INTERESSI

Gli articoli 6 e 7 del Codice di comportamento disciplinano l'obbligo di astensione del dipendente, dei Responsabili del servizio e del Segretario in caso di conflitto di interesse, precisando le situazioni che possono ricadere nell'ambito della disposizione.

Al fine di rendere più facilmente attuabile tale obbligo da parte dei singoli dipendenti, sono state definite, nel corso del 2024, specifiche modalità operative per la segnalazione di potenziali conflitti di interesse che possono verificarsi nell'espletamento delle attività amministrative.

Misura di attenuazione del rischio	Tipologia di misura	Indicatore	Target	Tempi di attuazione	Responsabile
Conflitto di interessi *(A.1, G.1)*	Misura di controllo	Numero di dichiarazioni acquisite e verificate su numero di personale neo assunto o assegnato a un nuovo incarico ovvero rilasciate da consulenti e collaboratori	40%	annuale	Segretario comunale, Responsabile del servizio o RUP del singolo procedimento di gara, servizio risorse umane

Misura di attenuazione del rischio	Tipologia di misura	Indicatore	Target	Tempi di attuazione	Responsabile
Conflitto di interessi *(B.3 e D.1)*	Misura di controllo	Numero di dichiarazioni acquisite rese dal personale o da consulenti e collaboratori in caso di sopravvenienze su numero di dichiarazioni verificate	40%	annuale	Segretario comunale, Responsabile del servizio o RUP del singolo procedimento di gara, servizio risorse umane

MG 5 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI

Le dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi del d.lgs. 39/2013, sono richieste e verificate, ove possibile, per il personale di livello dirigenziale o per i funzionari che svolgono funzioni dirigenziali.

Misura di attenuazione	Tipologia di misura	Indicatore	Target	Tempi di attuazione	Responsabile
Inconferibilità per le posizioni dirigenziali o di responsabile del servizio *(A.1)*	Misura di controllo	Dichiarazioni insussistenza di situazioni di inconferibilità acquisite in caso di assunzione di personale dirigenziale o di nomina quale responsabile del Servizio o di rinnovo di incarico/sul totale del personale dirigenziale o di nomina quale Responsabile del Servizio o di rinnovo di incarico	100%	prima dell'assunzione/ formalizzazione dell'incarico	ufficio risorse umane/ RPCT
Incompatibilità per le posizioni dirigenziali o di responsabile del servizio *(A.1)*	Misura di controllo	n. di dichiarazioni sull'insussistenza di situazioni di incompatibilità acquisite /sul totale dei soggetti con funzioni dirigenziali	80%-100%	annuale	Ufficio risorse umane/ RPCT

La presente misura è strettamente connessa con la MG 1 Accesso e permanenza nell'incarico o nella carica pubblica per quanto attiene alla verifica dei precedenti penali.

MG 6 FORMAZIONE DI COMMISSIONI DI GARA E DI CONCORSO E ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI

Alla luce del disposto del PNA 2019 è necessario procedere alle verifiche della sussistenza di eventuali precedenti penali, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici, anche con compiti di segreteria;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti, con funzioni direttive (posizioni organizzative o responsabilità di servizio), agli uffici preposti:
  - alla gestione delle risorse finanziarie;
  - all'acquisizione di beni, servizi e forniture;
  - alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari
  - attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati.

Nei casi di cui sopra, ai dipendenti o ai soggetti interessati, è chiesto di rendere una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del d.P.R. 445/2000 e si effettuano i relativi controlli.

Misura di attenuazione del rischio	Tipologia di misura	Indicatore	Target	Tempi di attuazione	Responsabile
Formazione di commissione di gara *(B.3, D.1 e G.1)*	misure di controllo	numero di dichiarazioni verificate/numero di incarichi conferiti soggetti all'art. 35 bis d.lgs. N. 165/2001	40%	annuale	Responsabile del servizio

MG 7 INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

La legge regionale 22/2010 agli articoli 70, 71 e 72 dispone in merito agli incarichi extra istituzionali compatibili, autorizzabili e incompatibili compresi i criteri per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi.

Il decreto legislativo 33/2013 all'articolo 18 prevede l'obbligo per le amministrazioni di pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti.

Misura di attenuazione del rischio	Tipologia di misura	Indicatore	Target	Tempi di attuazione	Responsabile
Incarichi extra-istituzionali *(A.1, B.3 e D.1)*	Misura di trasparenza	n. flussi informativi per pubblicazione in AT	1 per procedura	tempestivo	Segretario comunale, Servizio Risorse Umane e responsabile del servizio
Incarichi extra-istituzionali *(A.1)*	Altre misure (di segnalazione)	Numero di violazioni rilevate e/o segnalate Relazione all'organo di indirizzo ed al vertice amministrativo in merito alle eventuali violazioni	0	tempestivo	Responsabile del servizio - Segretario comunale/Servizio risorse umane
Rilascio delle autorizzazioni (*A.1)*	misure di controllo	n. di autorizzazioni richieste/numero di autorizzazioni rilasciate	80% - 100%	termine procedimento	Segretario comunale/servizio risorse umane

MG 8 DIVIETI POST EMPLOYMENT – PANTOUFLAGE

Questa misura consiste nel divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali (dirigenti e posizioni organizzative) per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari

dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri, e a quanto indicato nel PNA 2022.

Nella realtà del Comune l'unica situazione rilevante è quella del Segretario comunale supplente Laura David, Titolare della sede di segreteria dell'Unité Valdigne, in quanto Responsabile con firma esterna che ha prestato servizio in tale veste per 4 mesi, collocata a riposo negli ultimi mesi del 2024.

In relazione alle dimensioni dell'Ente e alla previsione dell'aggiornamento 2024 del PNA 2022 si inserisce la seguente misura:

Misura di attenuazione delrischio	**Tipologia dimisura**	**Indicatore**	**Target**	**Tempi di attuazione**	**Responsabile**
Divieto di pantouflage (art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165/2001) *(A.1)*	Acquisizione delle dichiarazioni di pantouflage rese dal personale cessato dal servizio.	Numero di dichiarazioni acquisite sul numero di dipendenti cessati dal servizio	80-100%	biennale	Segretario comunale/ servizio risorse umane

MG 9 FORMAZIONE

La formazione di riferimento per il personale del Comune è quella del CELVA e di IFEL.

La programmazione dei corsi, anche rivolgendosi ad altri operatori, rispetterà il target posto dal presente Piano, che per l'anno in corso prevede l'organizzazione di almeno 2 corsi di formazione organizzati in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

La sensibilizzazione su specifiche materie prevista nelle schede di rischio da tenersi a cura del dirigente competente si considera assorbita qualora nell'ambito della formazione generale rivolta a tutto il personale si affrontino i temi per i quali essa è prevista.

Misura di attenuazione del rischio	**Tipologia di misura**	**Indicatore**	**Target**	**Tempi di attuazione**	**Responsabile**
Formazione *(B.2)*	Misura di formazione	n. ore di formazione fruite in materia di contratti pubblici da parte dei dipendenti coinvolti nelle procedure di gara	Almeno 4 ore	nel biennio	Segretario comunale e Responsabili servizi

Misura di attenuazione del rischio	Tipologia di misura	Indicatore	Target	Tempi di attuazione	Responsabile
Formazione *((A.1 e D1)*	Misura di formazione	n. ore di formazione svolti per ogni dipendente. Si considerano tali anche le ore di formazione/ informazione tenute dal responsabile del servizio o dal Segretario Comunale	Almeno 8 ore	nel biennio	Segretario comunale/Servizio risorse umane
Formazione *(H.1)*	Misura di formazione	Formazione specifica del personale addetto con approfondimenti tecnico giuridici.	Almeno 4 ore	nel biennio	Responsabile servizio tecnico

MG 10 ROTAZIONE ORDINARIA/MISURE ALTERNATIVE ALLA ROTAZIONE

Da gennaio 2024 è cessato l'incarico per collocamento a riposo del Segretario comunale ed è stato conferito il nuovo incarico, vi è quindi stato un turn-over di personale dirigenziale che nei fatti ha prodotto gli effetti della rotazione per 1 incarico sui 3, con funzione dirigenziale, in essere.

Dal 1° gennaio 2025 è stata rivista l'organizzazione di alcuni Servizi d'Ambito e, in particolare, con riferimento ai Responsabili del Servizio del settore Tecnico, è stata adottata una suddivisione per materia che ha di fatto comportato una, seppur non completa, significativa rotazione sui procedimenti di tale Servizio.

La programmazione di eventuali rotazioni non è attualmente ipotizzabile in ragione delle necessarie competenze specifiche e in relazione alle attività altamente specializzate.

Per contemperare le esigenze funzionali dell'ente con la necessità di prevenire fenomeni di corruzione si conferma per l'anno 2025 l'adozione di misure di natura preventiva con effetti analoghi che siano alternative alla rotazione, tra le quali rileva la distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:

a. svolgere istruttorie e accertamenti;
b. adottare decisioni;
c. attuare le decisioni prese;
d. effettuare verifiche, così come descritta nella determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, misure la cui validità è stata confermata anche nel PNA 2019.

Misura di attenuazione del rischio	Tipologia di misura	Indicatore	Target	Tempi di attuazione	Responsabile
Rotazione ordinaria/misure alternative *(A.1)*	Misura di controllo	monitoraggio mediante scheda di audit sulle misure alternative adottate	1	annuale	Segretario comunale
Rotazione ordinaria/misure alternative *(B.6, D.1 e E.2)*	Misure di rotazione	Condivisione delle fasi procedimentali: Numero di procedimenti condivisi/sul totale	Almeno 50%	annuale	Segretario comunale/responsabili di Servizio

MG 11 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (C.D. WHISTLEBLOWER)

Considerata l'importanza di questa specifica misura nella prevenzione della corruzione, si continuerà ad illustrare a tutti i dipendenti la disciplina e le tutele connesse al whistleblowing nell'ambito della formazione generale.

Con comunicato del Presidente del 15 gennaio 2019 l'A.N.AC. ha informato che è disponibile per il riuso l'applicazione informatica "whistleblower" per l'acquisizione e la gestione - nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente - delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti, così come raccomandato dal disposto dell'art. 54 bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001 e previsto dalle Linee Guida di cui alla Determinazione n. 6 del 2015.

La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per l'Servizio del Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (RPCT), che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, infatti, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, potrà "dialogare" con il RPCT in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Ove ne ricorra la necessità il RPCT può chiedere l'accesso all'identità del segnalante, previa autorizzazione di una terza persona (il cd. "custode dell'identità").

Pur a conoscenza della possibilità sopra esplicitata e anche in relazione al fatto di non aver ricevuto segnalazioni fino ad oggi, nel 2024 il Comune ha attivato la procedura operativa con mail dedicata che consente la visualizzazione e il relativo monitoraggio al solo RPCT.

Misura di attenuazione delrischio	Tipologia di misura	Indicatore	Target	Tempi di attuazione	Responsabile
Tutela del whistleblower (A.1)	Altre misure (segnalazione e protezione)	Mantenimento di meccanismi idonei a garantire anonimato e tutela dei segnalanti	Si/no	annuale	RPCT
Tutela del whistleblower *(A.1)*	Acquisizione e trattazione delle segnalazioni	N. di segnalazioni pervenute su n. di segnalazioni trattate	80-100%	annuale	RPCT/Servizio risorse umane

MG 12 MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

Il controllo e il monitoraggio sul rispetto delle procedure e dei termini previsti da leggi e regolamenti per la conclusione dei procedimenti gestiti nello svolgimento delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, sarà svolto annualmente a campione dai Responsabili dei servizi e dal RPCT secondo la tabella sotto riportata:

Servizio	Procedimenti selezionati	Campione
Finanziario dell'Ambito sovracomunale Charvensod/Pollein	Ordinazioni di pagamento e registrazione incasso *(E.1, E.2)*	5% *E1* 30% *E2*
Tecnico – espropriativo del Comune di Pollein	Permessi di costruire *(H.1)*	30%
	Appalti di lavori, forniture e servizi*	5%
Servizi demografici	Immigrazione anagrafica *(C.1)*	5%
Polizia locale	Rilascio autorizzazione o eventuale nulla-osta per occupazione suolo pubblico (*D.2*)	10%
Polizia locale	Emissione e trasmissione Pago PA per contestazione sanzioni (*F.2*)	10%
Commercio	Rilascio autorizzazione o eventuale nulla-osta per pubblico spettacolo (*D.3*)	30%

*Il monitoraggio degli appalti lavori forniture e servizi che non è stato possibile effettuare

per il 2024 sarà introdotto, ove possibile, a seguito della definizione di una programmazione puntuale di parte degli affidamenti sotto soglia, in quanto gli appalti sopra soglia sono gestiti dalla CUC e dalla SUA.

MG 14 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E IL RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

L'Amministrazione comunale intende, nel corso del triennio 2024-2026, organizzare la "Giornata della legalità" o della "trasparenza", quale occasione per sensibilizzare i partecipanti sul tema.

ALTRE MISURE: PATTI D'INTEGRITA' E RESPONSABILE ANAGRAFE STAZIONE APPALTANTE (R.A.S.A)

L'Amministrazione per le procedure di affidamento di lavori servizi e forniture si avvale del supporto della Centrale Unica di Committenza Regionale e quest'ultima applica il patto d'integrità con gli operatori economici, mentre per quanto attiene all'aggiornamento dei dati sull'anagrafe unica delle stazioni appaltanti, si impegna ad aggiornare annualmente i dati.

Misura di attenuazione delrischio	Tipologia di misura	Indicatore	Target	Tempi di attuazione	Responsabile
RASA	Altre misure	Inserimento/aggiornamento dei dati in AUSA	sì/no	annuale	Responsabile del servizio di edilizia pubblica/Responsabile servizio edilizia privata e manutenzioni

Di seguito le schede di valutazione del rischio.

Scheda rischio AREA A		A) Acquisizione e gestione del personale			Grado di rischio	Valore del rischio
PROCESSO 1	Gestione del personale	**RESPONSABILE di processo**	Segretario comunale	Rischio di processo	**Basso**	1,7
DESCRIZIONE del processo	Trattamento giuridico del personale (gestione assenze e vari istituti connessi al rapporto di lavoro) Trattamento economico, fondamentale e accessorio del personale (retribuzioni, valutazione delle performance e delle progressioni orizzontali) Relazioni sindacali Assunzione tramite mobilità tra enti			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta basso in quanto i vantaggi a favore di terzi sono di valore, in genere, assai contenuto. Inoltre il processo di reclutamento è gestito dall'Unité des Communes Mont-Emilius e non direttamente dal Comune		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	Misura generale / specifica	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI: termine per l'attuazione delle Misure	RESPONSABILE della misura
Elusione delle procedure di svolgimento dell'attività e di controllo	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 1 Accesso e permanenza nell'incarico e nella carica pubblica	G	A. misure di controllo	controllo del casellario giudiziale prima dell'assunzione	100,00%	all'atto della sottoscrizione del contratto individuale	Segretario Comunale - Servizio Risorse Umane
Assenza di adeguati livelli di trasparenza	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 2 Rotazione straordinaria	G	G. misure di rotazione	Adozione, a seguito di avvenuta conoscenza dell'avvio di procedimento penale, di provvedimento, adeguatamente motivato, in merito alla valutazione della condotta del dipendente svolta per ogni avvio di procedimento penale per i reati indicati dalla norma ai fini dell'eventuale applicazione della misura	100,00%	annuale	Segretario Comunale - Servizio Risorse Umane
Assenza di adeguati livelli di trasparenza		Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 2 Rotazione straordinaria	G	G. misure di rotazione	Previsione nel codice di comportamento dell'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio	100,00%	annuale	Segretario Comunale - Servizio Risorse Umane
Mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	b) mancanza di trasparenza	--	MG 3 Doveri di comportamento	G	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Trasmissione del Codice di comportamento ai dipendenti neo assunti e agli amministratori neo nominati: n. di personale/amm. ai quali è stata consegnata copia del Codice/totale personale/amm. neo assunto/eletto	80% / 100%	annuale	Servizio Risorse Umane
Assenza di adeguati livelli di trasparenza			MG 3 Doveri di comportamento	G	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	N. violazioni rilevate e/o segnalate; Relazione all'organo di indirizzo ed al vertice amministrativo in merito alle eventuali violazioni del codice rilevate e/o segnalate	60%	annuale	Responsabili dei servizi, Segretario comunale e Servizio Risorse Umane
Sussistenza di rapporto di parentela, affinità o abituale frequentazione tra i soggetti con potere decisionale	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 4 Conflitto di interessi	G	A. misure di controllo	Numero di dichiarazioni acquisite e verificate su numero di personale neo assunto o assegnato a un nuovo incarico ovvero rilasciate da consulenti e collaboratori	40%	annuale	Segretario comunale, Responsabile del servizio o RUP del singolo procedimento di gara

Elusione delle procedure di svolgimento dell'attività e di controllo	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 5 Inconferibilità e incompatibilità di incarichi	G	A. misure di controllo	Dichiarazioni insussistenza di situazioni di inconferibilità acquisite in caso di assunzione di personale dirigenziale o di nomina quale responsabile del Servizio o di rinnovo di incarico/sul totale del personale dirigenziale o di nomina quale Responsabile del Servizio o di rinnovo di incarico	100%	prima dell'assunzione/ formalizzazione dell'incarico	funzionario Servizio risorse umane/RPCT
Elusione delle procedure di svolgimento dell'attività e di controllo	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 5 Inconferibilità e incompatibilità di incarichi	G	A. misure di controllo	n. di dichiarazioni sull'insussistenza di situazioni di incompatibilità acquisite /sul totale dei soggetti con funzioni dirigenziali	80% - 100%	annuale	funzionario di supporto al RPCT
Conflitto di interessi	e) scarsa responsabilizzazione interna	Sensibilizzazione sui temi dell'integrità e della legalità	MG 7 Incarichi extra-istituzionali	G	A. misure di controllo	n. flussi informativi per pubblicazione in AT	1 per procedura	tempestivo	Dipendenti Servizio Personale e segreteria
Conflitto di interessi	e) scarsa responsabilizzazione interna	Integrazione tra il sistema di monitoraggio del sistema anticorruzione e il sistema di controlli interni	MG 7 Incarichi extra-istituzionali	G	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Numero di violazioni rilevate e/o segnalate Relazione all'organo di indirizzo ed al vertice amministrativo in merito alle eventuali violazioni	0%	tempestivo	Responsabile del servizio - Segretario comunale/Servizio risorse umane
Conflitto di interessi	e) scarsa responsabilizzazione interna	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 7 Incarichi extra-istituzionali	G	A. misure di controllo	n. di autorizzazioni richieste/numero di autorizzazioni rilasciate	80% / 100%	termine procedimento	Segretario comunale/servizio risorse umane
Violazione divieto post employment pantouflage	e) scarsa responsabilizzazione interna	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 8 Divieti post employment - pantouflage	G	J. misure di gestione del pantouflage	Numero di dichiarazioni acquisite sul numero di dipendenti cessati dal servizio	80% / 100%	biennale	Segretario Comunale, servizio risorse umane
Uso improprio o distorto della discrezionalità	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 9 Formazione	G	F. misure di formazione	n. ore di formazione svolti per ogni dipendente. Si considerano tali anche le ore di formazione/ informazione tenute dal responsabile del servizio o dal Segretario Comunale	almeno n. 8 ore	nel biennio	Segretario comunale/Servizio risorse umane
Uso improprio o distorto della discrezionalità	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Integrazione tra il sistema di monitoraggio del sistema anticorruzione e il sistema di controlli interni	MG 10 Rotazione ordinaria/misure alternative	G	A. misure di controllo	monitoraggio mediante scheda di audit sulle misure alternative adottate	1	annuale	Segretario comunale
Uso improprio o distorto della discrezionalità	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MG 11 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. whistleblower)	G	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	Mantenimento di meccanismi idonei a garantire anonimato tutela dei segnalanti	80% / 100%	tempestivo	RPCT
Uso improprio o distorto della discrezionalità	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Integrazione procedura segnalazione illeciti (D. Lgs. n. 165/2001 e smi)	MG 11 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. whistleblower)	G	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	N. di segnalazioni pervenute su n. di segnalazioni trattate	80% / 100%	annuale	Segretario comunale/Servizio risorse umane

Scheda rischio AREA B

B) Contratti pubblici

						Grado di rischio	**Valore del rischio**
1	**PROCESSO**	Programmazione	**RESPONSABILE di processo**	Segretario comunale e Responsabili di Servizio	Rischio di processo	**Basso**	1,8
	DESCRIZIONE del processo	Tale processo consiste nell'analisi e nella definizione dei fabbisogni e nella redazione e nell'aggiornamento degli strumenti di programmazione (quali il programma triennale delle opere pubbliche e il programma biennale degli acquisti dei beni e dei servizi).			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Il grado di rischio risulta basso poiché considerati i rischi individuati, si tratta di un processo vincolato alla normativa (d.lgs 36/2023, dm 14/2018). Inoltre questa fase non prevede conseguenze sulla sfera economica dei destinatari.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
Individuazione di fabbisogni quantitativamente e qualitativamente non coerenti con le esigenze dell'ente		Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MGU9 - Programmazione annuale per acquisti di servizi e forniture	S	A. misure di controllo	Trasmissione del fabbisogno a INVA	si/no	31/12/2024	Segretario comunale
Uso distorto del coinvolgimento di privati nelle fasi di programmazione			MGU1 - Trasparenza: misure ulteriori indicate nel P.T.P.C.T.	S	B. misure di trasparenza				Responsabile del servizio

						Grado di rischio	**Valore del rischio**
2	**PROCESSO**	Progettazione della gara	**RESPONSABILE di processo**	Segretario comunale e Responsabili di Servizio	Rischio di processo	**Medio-Alto**	9,6
	DESCRIZIONE del processo	In questa fase si individuano le caratteristiche dei beni/servizi/lavori da acquistare. In questa fase si nomina il responsabile del procedimento e lo strumento/procedura che si intende utilizzare.			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Il grado di rischio riuslta medio-alto poiché si tratta di un processo complesso, vincolato da numerose e articolate norme, nel quale si definiscono aspetti che hanno un impatto su tutta la procedura di gara e sono presenti conseguenze sulla sfera economica dei destinatari.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione)	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MG 3 Doveri di comportamento	G	D. misure di regolamentazione	Inserimento nei documenti di gara di clausola di rispetto degli obblighi di condotta previsti dal Codice di Comportamento, per quanto compatibili, dall'operatore economico e suoi collaboratori o consulenti	80% - 100%	continuativa	RUP del singolo procedimento di gara - istruttore competente della procedura
Diffusione di informazioni relative al bando prima della pubblicazione	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 9 Formazione	G	F. misure di formazione	n. corsi di formazione fruiti in materia di contratti pubblici da parte dei dipendenti coinvolti nelle procedure di gara	≥4 ore	biennio	Segretario comunale e Responsabili servizi
Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso o che il calcolo del valore dell'appalto sia sottostimato o alterato per non superare il valore per l'affido diretto	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Segnalazione all'RPTCP degli affidamenti diretti di importo ≥ a euro 130.000,00 al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli nella fase di esecuzione e su possibili conflitti di interesse	S	I. altre misure (organizzative, di segnalazione e protezione, di regolazione relazioni con lobbies, etc.)	n. segnalazioni degli affidamenti diretti di importo ≥ a euro 130.000,00	si/no	annuale	RUP del singolo procedimento di gara
Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso o che il calcolo del valore dell'appalto sia sottostimato o alterato per non superare il valore per l'affido diretto	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Maggiori controlli nella fase di esecuzione e su possibili conflitti di interesse	S	A. misure di controllo	n. maggiori controlli in fase di esecuzione e conflitto di interessi / n. affidamenti segnalati in corso di esecuzione	40%	annuale	Responsabili servizi

3	PROCESSO	Selezione del contraente	RESPONSABILE di processo	Segretario comunale e Responsabili di Servizio	Rischio di processo	Medio	6,2
	DESCRIZIONE del processo	Tale fase consiste nella pubblicazione del bando, la fissazione del termine per la ricezione delle offerte e la loro ricezione. Inoltre si nomina la commissione di gara che dovrà valutare la documentazione amministrativa pervenuta, l'eventuale soccorso istruttorio, l'esame delle offerte e la proposta di aggiudicazione. Si precisa infine che, in caso di appalti sopra soglia, le procedure di gara sono demandate alla Centrale Unica di Committenza o Stazione Unica Appaltante, delocalizzando pertanto per tali procedimenti il rischio su altro soggetto.			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Il grado di rischio risulta medio in quanto si tratta di processi complessi e vincolati da numerose norme molto articolate nelle quali sono presenti margini di discrezionalità e conseguenze sulla sfera economica dei destinatari. Si aggiunge in ogni caso che per gli appalti sopra soglia, le procedure di gara sono demandate alla CUC o SUA e pertanto il livello di rischio non è maggiore per questo motivo.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	Misura generale / specifica	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI: termine per l'attuazione delle Misure	RESPONSABILE della misura
Sussistenza di rapporto di parentela, affinità o frequentazione abituale tra i soggetti con potere decisionale o compiti di valutazione e i candidati	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 4 Conflitto di interessi	G	A. misure di controllo	Numero di dichiarazioni acquisite rese dal personale o da consulenti e collaboratori in caso di sopravvenienze su numero di dichiarazioni verificate	40%	annuale	Segretario comunale, Responsabile del servizio o RUP del singolo procedimento di gara, servizio risorse umane
Sussistenza di rapporto di parentela, affinità o abituale frequentazione tra i soggetti con potere decisionale o compiti di valutazione e i candidati	l) carenza di controlli	Integrazione tra il sistema di monitoraggio del sistema anticorruzione e il sistema di controlli interni	MG 6 Formazione di commissioni e assegnazione agli uffici	G	A. misure di controllo	numero di dichiarazioni verificate/numero di incarichi conferiti soggetti all'art. 35 bis d.lgs. N. 165/2001	40%	annuale	Responsabile del servizio
Conflitto di interessi	e) scarsa responsabilizzazione interna	Sensibilizzazione sui temi dell'integrità e della legalità	MG 7 Incarichi extra-istituzionali	G	B. misure di trasparenza	n. flussi informativi per pubblicazione in AT	1 per procedura	tempestivo	Dipendente ufficio personale
Violazione del principio di parità di trattamento mediante diffusione di informazioni	b) mancanza di trasparenza		MG Trasparenza	G	B. misure di trasparenza	Misure Trasparenza e mappature allegate			

							Grado di rischio	Valore del rischio
4		Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	RESPONSABILE di processo	Segretario comunale e Responsabili di Servizio	Rischio di processo	Medio		6,1
		Tale processo consiste nella verifica dei requisiti generali ed eventuali requisiti previsti dal bando, nell'adozione del provvedimento di aggiudicazione e nella stipula del contratto.			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta medio poiché, considerati i rischi individuati, si tratta di un processo mediamente complesso, vincolato, nel quale sono presenti conseguenze sulla sfera economica dei destinatari. Il Comune adotta misure di trasparenza, etica e standard di comportamento nello svolgimento del processo analizzato.			

POSSIBILI RISCHI (di processo)	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	Misura generale / specifica	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI: termine per l'attuazione delle Misure	RESPONSABILE della misura
Sussistenza di rapporto di parentela, affinità o abituale frequentazione tra i soggetti con potere decisionale o compiti di valutazione e i candidati	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG Trasparenza	G	B. misure di trasparenza	Misure Trasparenza e mappature allegate			
Omissione o alterazione dei controlli	a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli)		Monitoraggio sugli affidamenti plurimi a medesimo operatore	S	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	n. comunicazioni al RPC degli affidamenti di valore > 40.000 euro nell'arco dell'anno al medesimo operatore economico quando in numero > 2 con relativa motivazione	si/no	continuativa	Responsabili di servizio

5		Esecuzione del contratto	**RESPONSABILE di processo**	Segretario comunale e Responsabili di Servizio	Rischio di processo	**Medio**	6,2	
		Tale processo consiste nella verifica e nel monitoraggio della corretta esecuzione/regolarità del bene, eventuali approvazioni di varianti.			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta medio poiché, considerati i rischi individuati, si tratta di un processo mediamente complesso, parzialmente vincolato, nel quale sono presenti conseguenze sulla sfera economica dei destinatari e impatto contenuto sull'immagine del Comune. L'Ente adotta misure di promozione dell'etica e standard di comportamento nello svolgimento del processo analizzato.			

POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
Inadeguato controllo di conformità del prodotto/servizio rispetto ai requisiti stabiliti	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Monitoraggio sulle varianti, sulle proroghe e sui rinnovi dei contratti	S	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	n. comunicazioni al RPC sulle varianti in corso d'opera, proroghe o rinnovi dei contratti con relativa motivaizone	si/no	continuativa	Responsabili di servizio
Ingiustificato ricorso alle varianti	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Obbligo di dettagliare nel bando di gara in modo trasparente e congruo i requisiti minimi di ammissibilità delle varianti progettuali in sede di offerta.	S	B. misure di trasparenza			continuativa	Responsabili di servizio
								Grado di rischio	**Valore del rischio**

6		Rendicontazione del contratto	**RESPONSABILE di processo**	Segretario comunale e Responsabili di Servizio	Rischio di processo	**Medio**	4,2	
		Il processo consiste nella verifica della regolare esecuzione, nella liquidazione degli importi stabiliti.			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta medio poiché, considerati i rischi individuati, si tratta di un processo mediamente complesso, parzialmente vincolato, nel quale sono presenti conseguenze sulla sfera economica dei destinatari e impatto contenuto sull'immagine del Comune. L'Ente adotta misure di controllo e di interoperabilità nello svolgimento del processo analizzato.			

POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
Elusione delle procedure di svolgimento dell'attività e di controllo	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro,	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 10 Rotazione ordinaria/misure alternative	G	G. misure di rotazione	Condivisione delle fasi procedimentali:	Almeno 50%	annuale	Responsabili Servizio

Scheda rischio AREA C

C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

						Grado di rischio	**Valore del rischio**
1	**PROCESSO**	Gestione dell'anagrafe e dei controlli anagrafici e rilascio documentazione	**RESPONSABILE di processo**	Segretario comunale	Rischio di processo	**Medio**	4,2
	DESCRIZIONE del processo	Gestione delle procedure, su istanza di parte e d'ufficio, di iscrizione, mutazione e cancellazione della residenza. Verifica sulle autocertificazioni o verifiche di polizia Rilascio carte d'identità, estratti e certificati desunti dagli atti di angarafe			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Si tratta di processi in cui la discrezionalità è limitata, benché non siano soggetti a misure di trasparenza e possano avere effetti diretti e indiretti rilevanti sul soggetto interessato. Le pratiche sono per lo più gestite in staff.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	b) mancanza di trasparenza	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MG 12 Monitoraggio dei tempi procedimentali	G	A. misure di controllo	Verifica del tempo intercorso tra l'avvio del procedimento e la sua conlcusione	5%	a campione annuale	Segretario Comunale

								Grado di rischio	**Valore del rischio**
2	**PROCESSO**	Gestione dello stato civile e della cittadinanza	**RESPONSABILE di processo**	Segretario comunale	Rischio di processo			**Basso**	1,8
	DESCRIZIONE del processo	Redazione degli atti di stato civile e rilascio estratti e certificati desunti dagli atti di stato civile			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Si tratta di sottoprocessi privi di discrezionalità e con limitati effetti sui soggetti interessati. Si precisa che i registri di stato civile sono sottoposti a verifiche almeno annuali da parte di autorità esterna (vigilanza anagrafica - prefettura).				

POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	e) scarsa responsabilizzazione interna	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 3 Doveri di comportamento	G	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	trasmissione del Codice di comportamento ai dipendenti neo assunti e agli amministratori neo nominati: n. di personale/amm. ai quali è stata consegnata copia del Codice/totale personale/amm. neo assunto/eletto	80% / 100%	annuale	Servizio Risorse Umane

3	**PROCESSO**	Gestione dei cimiteri e delle relative concessioni e operazioni	**RESPONSABILE di processo**	Segretario comunale e Responsabili di Servizio			Rischio di processo	**Basso**	1,5	
	DESCRIZIONE del processo	Rilascio di concessioni ai senti del Regolamento comunale vigente					**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Si tratta di un procedimento privo di discrezionalità anche in relazione alla previsione esplicita al regolamento delle modalità di assegnazione con il criterio di progressività			
	POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
	Violazione delle norme per interesse di parte				Misure generali					
									Grado di rischio	**Valore del rischio**
4	**PROCESSO**	Gestione della leva, dell'elettorato e degli albi comunali (scrutatori, presidenti di seggio, giudici popolari)	**RESPONSABILE di processo**	Segretario comunale e Responsabili di Servizio			Rischio di processo	**Basso**	0,8	
	DESCRIZIONE del processo	Compilazione delle liste di leva, iscrizioni e cancellazioni dalle liste elettorali e inserimento nell'albo apposito su istanza di parte					**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Si tratta di un procedimento privo di discrezionalità e totalmente vincolato. Nei sottoprocessi dell'elettorato e degli albi comunali è previsto l'intervento di commissioni e la verifica da parte della Commissione elettorale circondariale.			
	POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
					Misure generali					

	Scheda rischio AREA D		D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario			Grado di rischio	Valore del rischio
1	**PROCESSO**	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi	**RESPONSABILE di processo**	Segretario comunale	Rischio di processo	**Medio**	6,3
	DESCRIZIONE del processo	Il processo consiste nella concessione, istruttoria di valutazione dei requisiti, erogazione di vantaggi economici a favore di associazioni/operatori economici/privati e dei relativi controlli, in attuazione del regolamento comunale in materia			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta medio poiché, considerati i rischi individuati, si tratta di un processo complesso, vincolato, nel quale sono presenti conseguenze sulla sfera economica dei destinatari. Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri. Il Comune adotta misure di trasparenza nello svolgimento del processo analizzato.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	Misura generale / specifica	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI: termine per l'attuazione delle Misure	RESPONSABILE della misura
Motivazione incongrua del provvedimento	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG Trasparenza	G	B. misure di trasparenza	Misure Trasparenza e mappature allegate			
Disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi	e) scarsa responsabilizzazione interna	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 4 Conflitto di interessi	G	A. misure di controllo	Numero di dichiarazioni acquisite rese dal personale o da consulenti e collaboratori in caso di sopravvenienze su numero di dichiarazioni verificate	40%	annuale	Segretario comunale, Responsabile del servizio
Mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 9 Formazione	G	F. misure di formazione	n. ore di formazione svolti per ogni dipendente. Si considerano tali anche le ore di formazione/ informazione tenute dal responsabile del servizio o dal Segretario Comunale	almeno n. 8 ore	nel biennio	Segretario comunale/Servizio risorse umane
Conflitto di interessi	e) scarsa responsabilizzazione interna	Sensibilizzazione sui temi dell'integrità e della legalità	MG 7 Incarichi extra-istituzionali	G	B. misure di trasparenza	n. flussi informativi per pubblicazione in AT	1 per procedura	tempestivo	Segretario comunale, Servizio Risorse Umane e responsabile del servizio
Sussistenza di rapporto di parentela, affinità o abituale frequentazione tra i soggetti con potere decisionale o compiti di valutazione e i candidati	l) carenza di controlli	Integrazione tra il sistema di monitoraggio del sistema anticorruzione e il sistema di controlli interni	MG 6 Formazione di commissioni e assegnazione agli uffici	G	A. misure di controllo	numero di dichiarazioni verificate/numero di incarichi conferiti soggetti all'art. 35 bis d.lgs. N. 165/2001	40%	annuale	Responsabile del servizio
Elusione delle procedure di svolgimento dell'attività e di controllo	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 10 Rotazione ordinaria/misure alternative	G	G. misure di rotazione	Condivisione delle fasi procedimentali: Numero di procedimenti condivisi/sul totale	Almeno 50%	annuale	Responsabili Servizio

2	**PROCESSO**	Autorizzazione all'occupazione del suolo pubblico	**RESPONSABILE di processo**	Segretario comunale	Rischio di processo	**Medio**	5,8
	DESCRIZIONE del processo	Presentazione della domanda; Autorizzazioni della Polizia Locale; Stipula del contratto ed emissione del PagoPa per il pagamento			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Gli uffici potrebbero utilizzare impropriamente poteri e competenze per ottenere utilità personali. Dati gli interessi economici, in genere modesti, che il processo genera a favore di terzi, il rischio è stato ritenuto medio.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
Mancato rispetto dell'ordine cronologico delle istanze	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 12 Monitoraggio dei tempi procedimentali	G	A. misure di controllo	n. di controlli effettuati	10%	continuativa	Segretario Comunale
								Grado di rischio	**Valore del rischio**

3	**PROCESSO**	Autorizzazioni per spettacoli, intrattenimenti e simili	**RESPONSABILE di processo**	Segretario comunale	Rischio di processo	**Basso**	2,8
	DESCRIZIONE del processo	Presentazione della richiesta di pubblico spettacolo o SCIA, rilascio autorizzazione o eventuale nulla-osta			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Il rischio risulta medio in quanto, in eventi di una certa importanza e coinvolgimento di più soggetti, gli uffici potrebbero utilizare poteri e competenze, delle quali dispongono, per vantaggi e utilità personali, in favore di taluni soggetti a scapito di altri.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 12 Monitoraggio dei tempi procedimentali	G	A. misure di controllo	n. di controlli effettuati	30%	annuale	Segretario comunale e responsabile del servizio

4	**PROCESSO**	Gestione dei servizi a domanda individuale		**RESPONSABILE di processo**	Segretario comunale		Rischio di processo	**Basso**		1,3
	DESCRIZIONE del processo	Presentazione della richiesta da parte del soggetto interessato al servizio, verifica dei soggetti e dei requisiti. Iscrizione ai servizi scolastici (mensa) e uso di locali comunali					**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Il processo consente margini di discrezionalità poco significativi. Inoltre, i vantaggi che produce in favore di terzi sono di valore, in genere, contenuto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto basso			

POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
Mancato rispetto dell'ordine cronologico delle istanze			MG 4 Conflitto di interessi	G		Misure generali			
								Grado di rischio	**Valore del rischio**

5	**PROCESSO**	Gestione dell'impiantistica sportiva		**RESPONSABILE di processo**	Segretario comunale e Responsabili dei servizi		Rischio di processo	**Medio**		4,2
	DESCRIZIONE del processo	Procedure di affidamento in gestione a terzi degli impianti sportivi, gestione diretta, manutenzione degli impianti, getione e concessione in uso degli impianti in gestione diretta.					**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Il processo consente margini di discrezionalità e i vantaggi che produce in favore di terzi possono essere di interesse discreto. Pertanto, il rischio è stato ritenuto medio.			

POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
Violazione delle norme e uso della discrezionalità per interesse/utilità		Creare un contesto sfavorevole alla corruzione		G		Misure generali			

Scheda rischio AREA E

E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

						Grado di rischio	Valore del rischio
1	**PROCESSO**	Gestione ordinaria delle entrate	**RESPONSABILE di processo**	Responsabile Servizio Finanziario	Rischio di processo	**Medio**	4,6
	DESCRIZIONE del processo	Gestione delle entrate tributarie ed extra-tributarie, gestione delle entrate derivanti da trasferimenti e contributi. Contabilizzazione delle stesse con emissione di reversali d'incasso.			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta medio poiché, considerati i rischi individuati, si tratta di un processo mediamente complesso. Vincolato, nel quale sono presenti conseguenze sulla sfera economica dei destinatari e ad impatti contenuti sull'immagine dell'Ente.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
Ritardo nella contabilizzazione dell'incasso	--		MG 12 Monitoraggio dei tempi procedimentali	G	A. misure di controllo	Monitoraggio sui tempi di registrazione degli incassi	5%	annuale	Responsabile del Servizio

						Grado di rischio	Valore del rischio
2	**PROCESSO**	Gestione ordinaria delle spese	**RESPONSABILE di processo**	Responsabile Servizio Finanziario	Rischio di processo	**Medio**	4,2
	DESCRIZIONE del processo	Assunzione impegni di spesa, ricezione documento contabile e verifica correttezza del documento, dell'importo e degli oneri di legge. Verifica regolare esecuzione e regolarità contributiva. Verifica dell'attivazione del conto corrente dedicato. Liquidazione ed emissione dell'ordinativo di pagamento.			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Il rischio risulta medio in quanto gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, accelerando o dilatando i tempi dei procedimenti.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
Mancato rispetto dell'ordine cronologico delle istanze	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG Trasparenza	G	B. misure di trasparenza	Si vedano le misure relative all'attuazione della trasparenza - Pubblicazione tassi trimestrali di tempestività dei pagamenti con indicazione debiti e crediti			
Elusione delle procedure di svolgimento dell'attività e di controllo	e) scarsa responsabilizzazione interna	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 3 Doveri di comportamento	G	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	trasmissione del Codice di comportamento ai dipendenti neo assunti: n. di personale ai quali è stata consegnata copia del Codice/totale personale neo assunto	80% / 100%	annuale	Servizio Risorse Umane
Ritardo nell'emissione del mandato di pagamento			MG 12 Monitoraggio dei tempi procedimentali	G	A. misure di controllo	Monitoraggio sui tempi di pagamento	30%	annuale	Responsabili del Servizio
Elusione delle procedure di svolgimento dell'attività e di controllo	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 10 Rotazione ordinaria/misure alternative	G	G. misure di rotazione	Condivisione delle fasi procedimentali: Numero di procedimenti condivisi/sul totale	Almeno 50%	annuale	Responsabili Servizio

						Grado di rischio	Valore del rischio
3	**PROCESSO**	Servizi economali	**RESPONSABILE di processo**	Responsabile Servizio Finanziario	Rischio di processo	**Basso**	1,8
	DESCRIZIONE del processo	Esecuzione dei pagamenti entro il limite di spesa stabilito dal Regolamento Comunale dell'Economato. Pagamento delle spese in contanti in forma anticipata per spese di piccole dimensioni e urgenti. Regolarizzazione delle entrate in contanti e contabilizzazione bimestrale.			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Il rischio risulta medio in quanto vi è poca discrezionalità da parte del decisore, il quale è altamente vincolato dal Regolamento Comunale.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
						Misure generali			

Scheda rischio AREA F — F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

						Grado di rischio	Valore del rischio
1	**PROCESSO**	Sicurezza e ordine pubblico	**RESPONSABILE di processo**	Sindaco	Rischio di processo	**Medio-Alto**	9,1
	DESCRIZIONE del processo	Presenza e assistenza nell'ambito di manifestazioni. Emanazione delle ordinanze contingibili e urgenti e relativi controlli circa l'attuazione. Interventi sul territorio su richiesta della Procura. Rilevazione incidenti stradali			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Il processo è in capo a un singolo ufficio il cui personale assegnato, con qualifica specifica, è pari a 2 unità e nell'ambito degli interventi è possibile che l'Agente sia solo. Le ordinanze sono pubblicate all'Albo Pretorio. Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta medio/alto poiché gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	Misura generale / specifica	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI: termine per l'attuazione delle Misure	RESPONSABILE della misura
Violazione di norme, regolamenti, ordini di servizio	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Attività di rilevazione incidenti stradali e/o interventi sul territorio su richiesta della procura	S	C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Percenuale interventi svolti da due soggetti (2 agenti di polizia locale)	≥50%	continuativa	Agenti di Polizia Locale

						Grado di rischio	Valore del rischio
2	**PROCESSO**	Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada	**RESPONSABILE di processo**	Sindaco	Rischio di processo	**Medio-Alto**	9,1
	DESCRIZIONE del processo	Effettuazione di verifiche sul rispetto del Codice della Strada (in particolare sosta vietata, contrasto all'eccessiva velocità, svolta non consentita), comminazione della relativa sanzione. Emissione ruoli.			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** In questo processo il personale potrebbe utilizzare la discrezionalità in favore di taluni soggetti a scapito di altri, non tanto nell'applicazione della sanzione, totalmente vincolata, quanto attraverso il mancato svolgimento di verifiche e non comminando le dovute sanzioni.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	Misura generale / specifica	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI: termine per l'attuazione delle Misure	RESPONSABILE della misura
Mancato rispetto dell'ordine cronologico delle istanze	d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Condivisione della programmazione con il Sindaco o il Segretario	S	D. misure di regolamentazione	n. trasmissioni di programma delle verifiche	1	continuativa	Agenti di Polizia Locale
Valutazioni volte a favorire soggetti predeterminati	e) scarsa responsabilizzazione interna	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 12 Monitoraggio dei tempi procedimentali	G	A. misure di controllo	n. di controlli effettuati	10%	continuativa	Segretario Comunale

						Grado di rischio	Valore del rischio
3	**PROCESSO**	Accertamenti e controlli sugli abusi edilizi e sull'uso del territorio	**RESPONSABILE di processo**	Responsabile Ufficio Tecnico	Rischio di processo	**Medio-Alto**	9,1
	DESCRIZIONE del processo	Il processo consiste nella verifica della corretta esecuzione delle opere realizzate in riferimento ai permessi edilizi, SCIA e CILA rilasciati, nel controllo di eventuali realizzazioni di opere edilizie non autorizzate.			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta medio/alto poiché gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze, delle quali dispongono, in favore di taluni soggetti a scapito di altri, svolgendo o meno le verifiche, non comminando le eventuali sanzioni.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	Misura generale / specifica	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI: termine per l'attuazione delle Misure	RESPONSABILE della misura
Omessa verifica per interesse di parte	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MG Trasparenza	G	B. misure di trasparenza	Misure Trasparenza e mappature allegate			

Scheda rischio AREA G

G) Incarichi e nomine

						Grado di rischio	**Valore del rischio**
1	**PROCESSO**	Affidamento incarichi professionali	**RESPONSABILE di processo**	Segretario comunale e Responsabili di Servizio	Rischio di processo	**Medio**	4,2
	DESCRIZIONE del processo	Individuazione della necessità di affidamento dell'incarico e requisiti. Definizione della procedura. Individuazione del destinatario dell'incarico, con eventuale nomina della Commissione. Affidamento.			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta medio poiché, considerati i rischi individuati, si tratta di un processo complesso, parzialmente discrezionale, che coinvolge interessi economici. L'Ente adotta misure di trasparenza nello svolgimento del processo analizzato.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	**Fattori abilitanti**	**OBIETTIVO**	**MISURE SPECIFICHE**	**Misura generale / specifica**	**Tipologia di misura**	**INDICATORE**	**Target**	**TEMPI:** termine per l'attuazione delle Misure	**RESPONSABILE della misura**
Pilotamento delle procedure		Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG Trasparenza	G	B. misure di trasparenza	Misure trasparenza e mappature allegate			
Sussistenza di rapporto di parentela, affinità o abituale frequentazione tra i soggetti con potere decisionale	g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 4 Conflitto di interessi	G	A. misure di controllo	Numero di dichiarazioni acquisite e verificate su numero di personale neo assunto o assegnato a un nuovo incarico ovvero rilasciate da consulenti e collaboratori	40%	annuale	Segretario comunale, Responsabile del servizio o RUP del singolo procedimento di gara
Sussistenza di rapporto di parentela, affinità o abituale frequentazione tra i soggetti con potere decisionale o compiti di valutazione e i candidati	l) carenza di controlli	Integrazione tra il sistema di monitoraggio del sistema anticorruzione e il sistema di controlli interni	MG 6 Formazione di commissioni e assegnazione agli uffici	G	A. misure di controllo	numero di dichiarazioni verificate/numero di incarichi conferiti soggetti all'art. 35 bis d.lgs. N. 165/2001	40%	annuale	Responsabile del servizio

Scheda rischio AREA H

H) Governo del territorio

						Grado di rischio	Valore del rischio
1	**PROCESSO**	Rilascio autorizzazioni e permessi di edilizia privata	**RESPONSABILE di processo**	Responsabile del servizio tecnico	Rischio di processo	**Medio**	5,0
	DESCRIZIONE del processo	Tale processo consiste nella verifica dei requisiti previsti per il rilascio di permessi edilizi, rilascio di permessi di agibilità di fabbricati e coerenza degli interventi edilizi proposti con le norme del PRGC e NTA approvate.			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta medio. L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	Misura generale / specifica	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI: termine per l'attuazione delle Misure	RESPONSABILE della misura
Mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG 4 Conflitto di interessi	G	D. misure di regolamentazione	Misure generali di trasparenza			
Valutazioni volte a favorire soggetti privati	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Sensibilizzazione sui temi dell'integrità e della legalità	MG 9 Formazione	G	F. misure di formazione	Formazione specifica del personale addetto con approfondimenti tecnico giuridici.	almeno n. 4 ore	nel biennio	Responsabile Servizio
Mancato rispetto dell'ordine cronologico delle istanze			MG 12 Monitoraggio dei tempi procedimentali	G	A. misure di controllo	n. di controlli effettuati	30,00%	annuale	Responsabile Servizio

						Grado di rischio	Valore del rischio
2	**PROCESSO**	Gestione dichiarazioni e segnalazioni di edilizia privata	**RESPONSABILE di processo**	Responsabile del servizio tecnico	Rischio di processo	**Medio**	4,6
	DESCRIZIONE del processo	Tale processo consiste nella verifica dei requisiti previsti per l'approvazione delle pratiche presentate SCIA e CILA, coerenza degli interventi edilizi proposti con le norme del PRGC e NTA approvate.			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta medio. L'attività edilizia privata è sempre sostenuta da interessi economici, anche di valore considerevole, che potrebbero determinare i funzionari a tenere comportamenti scorretti.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	Misura generale / specifica	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI: termine per l'attuazione delle Misure	RESPONSABILE della misura
Mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata	c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	MG 4 Conflitto di interessi	G	D. misure di regolamentazione	Misure generali di trasparenza			
Valutazioni volte a favorire soggetti privati	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Verifica a campione della regolarità delle procedure di rilascio del permesso	G	A. misure di controllo	n. di controlli effettuati	≥2	continuativa	Responsabile servizio tecnico

	Scheda rischio AREA I		I) Pianificazione urbanistica			Grado di rischio	Valore del rischio
1	**PROCESSO**	Provvedimenti di pianificazione urbanistica e convenzioni urbanistiche	**RESPONSABILE di processo**	Responsabile del servizio tecnico	Rischio di processo	**Medio**	7,1
	DESCRIZIONE del processo	Il processo consiste nella redazione degli atti necessari alla modifica delle norme e della pianificazione urbanistica territoriale.			**MOTIVAZIONE della valutazione del rischio:** Con riferimento a tale processo, il grado di rischio risulta medio poiché, considerati i rischi individuati, si tratta di un processo con un alto interesse economico esterno e la discrezionalità del decisore potrebbe essere utilizzata impropriamente per ottenere vantaggi ed utilità, sebbene si tratti di un procedimento nel quale interviene un soggetto esterno (Regione) e soggetto a obblighi di pubblicità molto stringenti.		

POSSIBILI RISCHI (di processo)	Fattori abilitanti	OBIETTIVO	MISURE SPECIFICHE	Misura generale / specifica	Tipologia di misura	INDICATORE	Target	TEMPI: termine per l'attuazione delle Misure	RESPONSABILE della misura
Violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e degli indici urbanistici per interesse di parte	i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	MG Trasparenza	G	B. misure di trasparenza	Si vedano le misure relative all'attuazione della trasparenza – Pubblicazione atti di governo del territorio nella sezione pianificazione e governo del territorio			

La misura della trasparenza

In attuazione della delega contenuta nella legge 190/2012, il governo ha adottato il decreto legislativo 4 marzo 2013, n. 33, che ha sancito la creazione della sezione “Amministrazione trasparente” nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni e ha individuato i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione.

Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini.

Il d.lgs. 97/2016 ha introdotto inoltre l’istituto dell’accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e ha unificato in capo ad un solo soggetto l’incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che attualmente è attribuito al Segretario comunale.

A fine dicembre 2016 l’A.N.A.C. ha approvato le “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013” con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 e le “Prime Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016” con delibera n. 1310 in pari data, alla quale è allegata una mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni dalla normativa vigente.

FLUSSI INFORMATIVI

L’informatizzazione di una parte dei flussi informativi tramite il software di gestione dei provvedimenti amministrativi consente la pubblicazione automatica in “Amministrazione trasparente” dei dati afferenti alle sotto-sezioni “Consulenti e collaboratori”, “Provvedimenti”, “Bandi di gara e contratti” e “Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici”.

La Commissione Indipendente di Valutazione della Performance della Valle d'Aosta, organismo analogo all'OIV, in data 30 dicembre 2024 ha attestato, ai sensi della delibera ANAC n. 213/2024, che l'Amministrazione:

- la veridicità[1] e l'attendibilità di quanto riportato nella scheda d monitoraggio rispetto a quanto pubblicato sul sito web dell'Amministrazione;

- l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della prevenzione e della trasparenza, ai sensi dell'art. 43, c. 1 del d.lgs. n. 33/2013.

L'attestazione è pubblicata nell'apposita sottosezione di "Amministrazione trasparente" / Controlli e rilievi sull'amministrazione.

Ogni Responsabile del Servizio produttore di dati, con il supporto del personale delle competenti strutture, deve garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge ed è responsabile della correttezza, completezza e tempestività delle informazioni, oltre che della eventuale pubblicazione diretta.

Al presente Piano si allega la tabella contenente tutti gli obblighi di pubblicazione, i relativi soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, nonché le tempistiche e le modalità di comunicazione con il RPCT.

Si dà altresì conto dei dati che l'Ente non pubblica in quanto non applicabili, come raccomandato nel PNA 2019.

Annualmente l'Servizio segreteria effettua un controllo, anche a campione su determinate sezioni, sulla completezza e il livello di aggiornamento dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente", comunicando al RPCT eventuali criticità riscontrate.

Il RPCT svolge, quindi, un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, alla Commissione indipendente di valutazione della performance (CIVP), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più

[1] Il concetto di veridicità è inteso qui come conformità tra quanto rilevato dall'OIV/altro organismo con funzioni analoghe e quanto pubblicato sul sito web istituzionale al momento dell'attestazione.

gravi, all'Servizio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Accesso civico semplice e generalizzato

L'accesso civico generalizzato è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, che ha modificato l'articolo 5 e inserito l'articolo 5 bis nel decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, normandone le modalità di esercizio e i casi di esclusione all'articolo 5bis.

Tale istituto è un diritto a titolarità diffusa, attivabile da chiunque, non essendo condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, senza necessità di motivazione e ha ad oggetto tutti i dati, documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, indipendentemente dal fatto che gli stessi siano oggetto di obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza.

L'accesso civico generalizzato è l'istituto attuativo del nuovo principio di trasparenza intesa quale accessibilità totale e rappresenta uno strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

L'ANAC, con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, ha approvato le Linee guida recanti indicazioni operative per la definizione di esclusioni e limiti all'accesso civico generalizzato e il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato la circolare n. 2/2017 recante "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato".

In entrambi i documenti è sottolineata l'importanza di prevedere adeguate soluzioni organizzative e risorse professionali che si specializzino nel tempo a supporto degli uffici interessati da richieste di accesso civico generalizzato.

Gli strumenti predisposti per agevolare la diffusione degli strumenti attuativi della disciplina in oggetto sono:

- realizzazione della sotto-sezione all'interno di "Altri Contenuti – Accesso civico" di Amministrazione trasparente del sito istituzionale, con link nella home page, nella quale sono indicate le modalità di esercizio di tale istituto oltre alla seguente documentazione:
    - modello di istanza di accesso civico generalizzato;
    - modello di richiesta di esame di istanza di accesso civico generalizzato;
    - registro accessi per l'accesso civico, generalizzato e documentale
    - ulteriori modelli per l'utilizzo dell'accesso in casi specifici.

Il Servizio protocollo registra le richieste di accesso civico (n. 1 nel 2023) e generalizzato mentre al Servizio tecnico detiene il Registro delle richieste di accesso documentale, istituito in coerenza con le indicazioni di cui alla citata delibera ANAC n. 1309/2016 e contenente le seguenti informazioni: data dell'istanza; estremi di protocollazione; Servizio che ha ricevuto l'istanza; oggetto dell'istanza; data ed esito della decisione; eventuale presenza di controinteressati.

Il Servizio tecnico aggiorna il Registro tempestivamente sulla base delle informazioni di diretta conoscenza e di quelle acquisite dagli uffici competenti, lo trasmette al Servizio segreteria che provvede alla pubblicazione.

Rilevazione sull'utilizzo dei dati da parte degli utenti

Il portale unico della trasparenza degli enti locali della Valle d'Aosta prevede specifici strumenti informatici volti a rilevare i dati maggiormente usati dai visitatori, i dati più cliccati, e le pagine meno consultate.

Sezione 3

Organizzazione

MODELLO ORGANIZZATIVO

L'assetto organizzativo interno del Comune è stabilito in base al Regolamento degli uffici e dei servizi e si articola nel seguente modo:

- **aree**, ossia strutture organizzative di primo livello a rilevanza esterna; esse assicurano il raggiungimento degli obiettivi loro assegnati con ampia autonomia, gestendo le risorse finanziarie e umane loro assegnate. Ad esse è preposto un responsabile dei servizi e sono così suddivise:

  Segretario comunale

  - ❖ Segreteria generale e amministrativa
  - ❖ Politiche culturali giovanili sportive e di promozione;
  - ❖ Servizi demografici. Statistica, politiche sociali;
  - ❖ Polizia locale;

  Responsabile del Servizio di Ambito

  - ❖ Economico finanziaria;

  Responsabili dei Servizi di Ambito

  - ❖ Edilizia privata, pubblica e manutenzioni

- **servizi**, ossia strutture organizzative di secondo livello individuate sulla base dei prodotti/servizi erogati i quali assicurano la realizzazione di attività e prodotti finali. Sono, in particolare, i seguenti:

  - o affari generali e istituzionali, risorse umane, gestione amministrativa patrimonio e altre entrate, commercio, struttura in staff per la transazione digitale, politiche culturali giovanili e di promozione, demografici, elettorale e statistica, Polizia locale

Responsabile del servizio: Dott.ssa Jeannette Pia Grosjacques, Segretario comunale;

- bilancio e contabilità, gestione delle società partecipate, servizi complementari all'attività didattica

  Responsabile del servizio unico di ambito ottimale: Dott.ssa Chantal Mauris

- edilizia pubblica, manutenzioni, edilizia privata urbanistica;

  Responsabile del servizio di edilizia pubblica: Arch. Michele Saulle;

  Responsabile del servizio di edilizia privata e manutenzioni: Geom. Attilio Foletto

LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

Il modello gerarchico funzionale dell'ente riconosce le seguenti figure con responsabilità organizzativa in ordine:

- Segretario
- Responsabile di servizio

Per quanto riguarda il Comune di Charvensod, con deliberazione del Consiglio comunale n. 7 del 26 febbraio 2021 e a seguito della riforma della legge regionale n. 6/2014, ha deciso di confermare l'ambito ottimale sovracomunale. Le relative convenzioni sono state adeguate, in ultimo, con le deliberazioni adottate dai due Consigli comunali nel mese di novembre 2024.

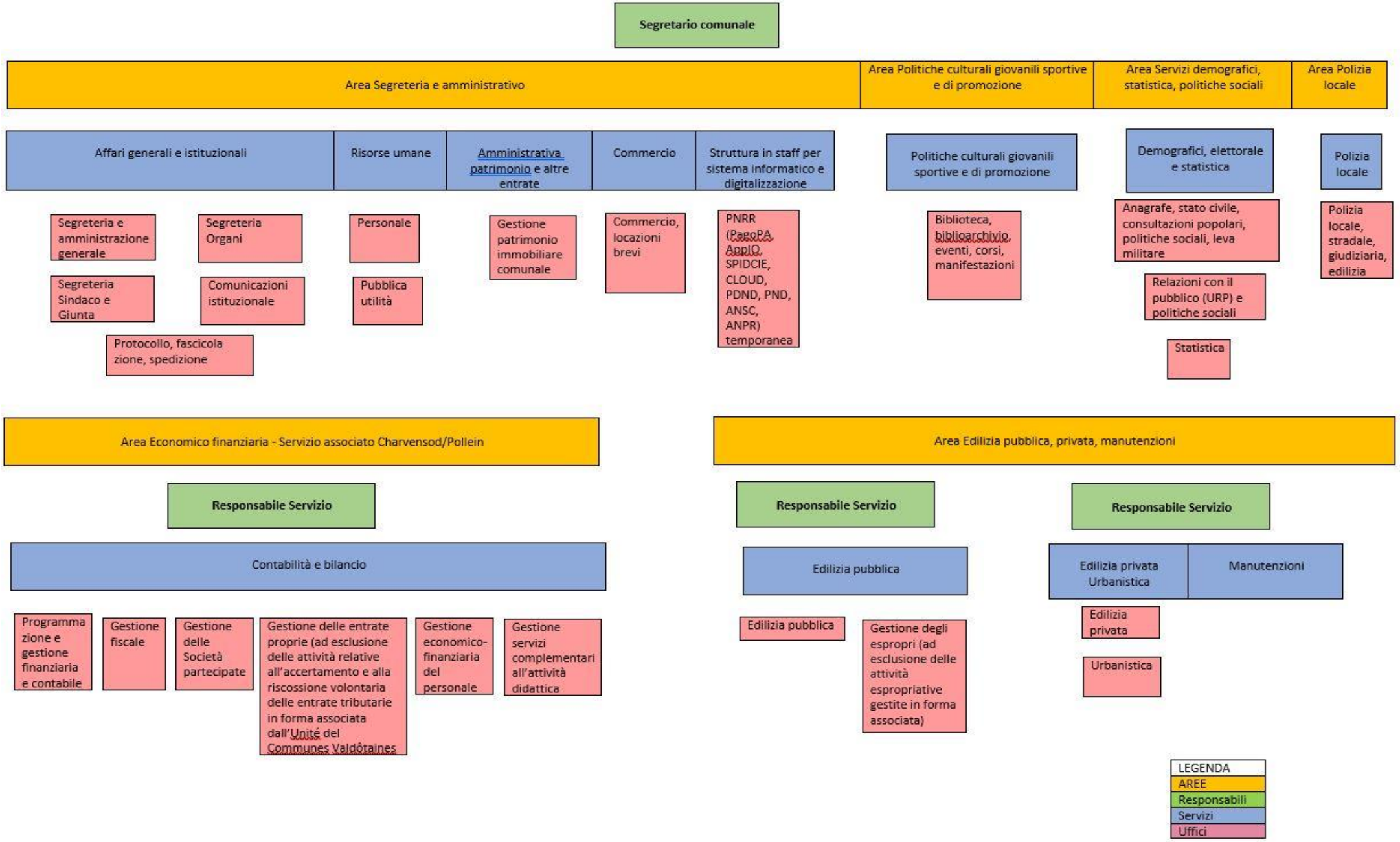
Al vertice di ciascun servizio è posto un Responsabile, ad eccezione di quelli che sono diretti dal Segretario

La dotazione organica del Comune di Charvensod prevede:

- n. 2 Responsabili di Servizio di Ambito;
- n. 11 dipendenti comunali con una risorsa interinale;
- n. 5 posti vacanti;

oltre ad un Segretario comunale nominato a livello di Ambito sovracomunale tra i Comuni di Charvensod e Pollein e a un Responsabili del Servizio anche loro di Ambito.

L'Organigramma è indicato di seguito:


Segretario comunale
Area Segreteria e amministrativo
Area Politiche culturali giovanili sportive e di promozione
Area Servizi demografici, statistica, politiche sociali
Area Polizia locale
Affari generali e istituzionali
Risorse umane
Amministrativa patrimonio e altre entrate
Commercio
Struttura in staff per sistema informatico e digitalizzazione
Politiche culturali giovanili sportive e di promozione
Demografici, elettorale e statistica
Polizia locale
Segreteria e amministrazione generale
Segreteria Organi
Personale
Gestione patrimonio immobiliare comunale
Commercio, locazioni brevi
PNRR (PagoPA, AppIO, SPIDCIE, CLOUD, PDND, PND, ANSC, ANPR) temporanea
Biblioteca, biblioarchivio, eventi, corsi, manifestazioni
Anagrafe, stato civile, consultazioni popolari, politiche sociali, leva militare
Polizia locale, stradale, giudiziaria, edilizia
Segreteria Sindaco e Giunta
Comunicazioni istituzionale
Pubblica utilità
Relazioni con il pubblico (URP) e politiche sociali
Protocollo, fascicola zione, spedizione
Statistica
Area Economico finanziaria - Servizio associato Charvensod/Pollein
Area Edilizia pubblica, privata, manutenzioni
Responsabile Servizio
Responsabile Servizio
Responsabile Servizio
Contabilità e bilancio
Edilizia pubblica
Edilizia privata Urbanistica
Manutenzioni
Programma zione e gestione finanziaria e contabile
Gestione fiscale
Gestione delle Società partecipate
Gestione delle entrate proprie (ad esclusione delle attività relative all'accertamento e alla riscossione volontaria delle entrate tributarie in forma associata dall'Unité del Communes Valdôtaines
Gestione economico-finanziaria del personale
Gestione servizi complementari all'attività didattica
Edilizia pubblica
Gestione degli espropri (ad esclusione delle attività espropriative gestite in forma associata)
Edilizia privata
Urbanistica
LEGENDA
AREE
Responsabili
Servizi
Uffici

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Per lavoro agile si intende una modalità di esecuzione dell'attività lavorativa che può essere resa, previo accordo tra le parti, in parte all'esterno della sede di lavoro, ma entro i confini nazionali, e fuori dalle sedi dell'Ente, anche senza una postazione fissa, grazie alle opportunità fornite dalla tecnologia, e senza preciso vincolo di orario, in armonia con quanto previsto dal titolo IV, capo IIIter, della 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), nonché con quanto previsto dal Testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.

L'esperienza maturata nell'utilizzo dello strumento del lavoro agile si è limitato, fino al 2023, a quello emergenziale che ha interessato un numero limitato di dipendenti.

L'attuale situazione dei programmi informati utilizzati dal Comune, non consente un utilizzo generalizzato da remoto, e, quindi, non rende attuale la possibilità di attivare tale modalità in modo ordinario.

Le piccole dimensione dell'Ente, inoltre, rendono necessaria l'assegnazione di una risorsa a più attività, anche in ambiti diversi, che possono comprendere sia lavoro di back office sia di front office.

Per mettere a sistema il lavoro agile si dovrà intervenire nell'ambito della digitalizzazione e delle politiche organizzative.

Nelle more della verifica sui margini di applicabilità in modo strutturato del lavoro agile come una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'interno dell'ente, l'Amministrazione intende introdurre il "lavoro agile occasionale" al fine di agevolare – sul piano individuale – la disponibilità di tempi occorrenti per fare fronte a gravi esigenze personali e familiari, certificate e che non siano tali da compromettere i livelli quali-quantitativi della prestazione di lavoro del proprio personale, l'ente favorisce, il ricorso al lavoro agile secondo necessità individuali che dovessero emergere in corso d'anno e risultassero meritevoli di accoglimento, comunque per non più del 7,5 % del personale in servizio.

Per «lavoro agile occasionale» si intende una forma di organizzazione e di svolgimento del lavoro che utilizzi le tecnologie dell'informazione, dimodoché il lavoro, che avrebbe potuto essere realizzato nei locali del datore di lavoro, è effettuato al di fuori degli stessi (nel domicilio o in qualunque altro posto scelto dal dipendente) in maniera occasionale e non

regolare, al di fuori, quindi, di una pianificazione strutturata del ricorso a tale modalità secondo i documenti di programmazione adottati dall'ente.

Al fine di dare attuazione al lavoro agile occasione, si adotta il documento "Disciplinare sull'utilizzo del lavoro agile in forma occasionale", allegato al PIAO 2024-2026.

Il periodo di lavoro agile occasionale non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto né sul trattamento economico in godimento, pertanto al rapporto di lavoro svolto in modalità agile continuano ad applicarsi le norme legislative e contrattuali vigenti, allegato al "Disciplinare sull'utilizzo del lavoro agile in forma occasionale", a sua volta allegato al PIAO 2024-2026.

La presente disciplina si applica anche ai dipendenti che prestano servizio per l'Ambito territoriale sovracomunale Charvensod – Pollein come da accordo tra i Sindaci.

Nello specifico, la modalità di lavoro agile occasionale sarà attivata previa informazione alle organizzazioni sindacali e al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituito a livello del comparto unico regionale (di seguito CUG), per i dipendenti a tempo indeterminato, compresi quelli con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Conclusioni

L'attivazione del lavoro agile ha carattere volontario.

L'attuazione del lavoro agile occasionale è volta a creare un'opportunità di mantenere in piena attività personale che in relazione a situazioni personali o famigliari gravi si vedrebbe costretto ad utilizzare istituti che non consentono l'espletamento dell'attività lavorativa.

Obiettivo a cui tende il cambiamento in corso è il mantenimento della competitività e della produttività, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in presenza di gravi esigenze.

PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

In questa sezione si presenta l'aggiornamento al programma pluriennale di fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027.

ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE

In via preliminare, si riporta l'ultima pianta organica approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 112 del 17 novembre 2022 dalla quale risultano nr. 19 posti, di cui nr. 14 coperti e nr. 5 vacanti, oltre al Segretario comunale di ambito, come indicato nella tabella che segue.

Tabella 1)

Settore	Servizio	Figura professionale	Cat	Pos.	Orario	Posti org.	Cop.	Vac.
1	a)	Collaboratore (Istr.amm.)	C	C2	36/36	1	**1**	
1	a)	Aiuto collaboratore (Op.amm.)	C	C1	36/36	1		**1**
*1	a) c)	Esecutore Amministrativo	B	B2	36/36	1	**1**	
1	a)	Operatore specializzato coadiutore	B	B2	36/36	1	**1**	
1	b)	Istruttore contabile	D		36/36	1	**1**	
1	b)	Collaboratore (Ragioniere)	C	C2	36/36	1	**1**	
1	b)	Collaboratore (Ragioniere)	C	C2	36/36	1		**1**
1	c)	Collaboratore (Istr.amm.)	C	C2	36/36	1	**1**	
1	d)	Ausiliare (bidello)	A		36/36	1		**1**
1	d)	Ausiliare (bidello)	A		17/36	1		**1**
2	a) b)	Istruttore tecnico	D		36/36	1	**1**	
2	a) b)	Collaboratore (Geometra)	C	C2	36/36	2	**2**	
1 e 2		**Collaboratore Amministrativo**	**C**	**C2**	**36/36**	**1**	**1**	
2	b)	Capo operatore (Cantoniere-autista)	B	B3	36/36	1	**1**	
2	b)	Operaio Specializzato	B	B2	36/36	2	**1**	**1**
2	c)	Aiuto collaboratore (Vigile-messo)	C	C1	36/36	2	**2**	
						19	**14**	**5**

a) organizzazione generale del Comune, ivi compreso il servizio di segreteria comunale;

b) gestione finanziaria e contabile, ad eccezione dell'accertamento e della riscossione volontaria e coattiva delle entrate tributarie;

c) edilizia pubblica e privata, pianificazione urbanistica, manutenzione dei beni immobili comunali;

d) polizia locale;

Dipendenti in servizio al 31 dicembre 2024 (Tabella 2)

Categoria posizione	n. dipendenti	Area 1 Servizio Finanziario	Area 2 Servizio edilizia pubblica e privata	Area 3 Servizio segreteria ed amministrativo
B2	**3**		1	2
B3	**1**		1	
C1	**2**			2
C2	**6**	1	2,5	2,5
D	**2**	1	1	
TOTALE	**14**	**2**	**5,5**	**6,5**

PROGRAMMAZIONE DELLE CESSAZIONI DAL SERVIZIO E STIMA DELL'EVOLUZIONE DEL FABBISOGNO

Ai fini della predisposizione del presente aggiornamento 2025 al Programma triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, in relazione ai possibili scenari che si delineeranno nel 2025 nelle tre diverse Aree organizzative, vanno tenute presenti le seguenti circostanze e criticità:

Area 2 Servizio edilizia pubblica e privata

- **sostituzione di una unità di personale di categoria C posizione C2.**
  Una dipendente di categoria C posizione C2 ha dato le dimissioni per assunzione presso altro ente ed è, a tutt'oggi, sostituita da personale proveniente da agenzia interinale ai sensi del citato articolo 12 della legge regionale 32/2022. Il termine per il mantenimento del posto di lavoro per l'unità di personale di cui trattasi è scaduto e al fine di garantire il funzionamento del Servizio, è necessario procedere mediante l'attingimento da graduatoria concorsuale per il profilo di Geometra, Categoria C, posizione C2, in fase di espletamento dall'Unité des Communes Valdôtaines Evançon
  nel periodo transitorio, ovvero fino alla copertura del posto vacante a tempo indeterminato, si procederà con la **sostituzione mediante assunzione di una unità, a tempo determinato** attingendo a graduatorie vigenti o in subordine ricorrendo ai sensi dell'articolo 12 della legge regionale 32/2022, comma 2, a forme di lavoro flessibile e, in particolare, alla somministrazione lavoro di cui all'articolo 36 comma 2, normata dal decreto legislativo n. 81/2015 e nei limiti posti dall'articolo 31 dello stesso, nonché nel rispetto dei vincoli di spesa in modo da acquisire personale professionalmente qualificato e immediatamente operativo;

Limiti di spesa ai sensi della DGR 335/2023

Sotto il profilo normativo, per le assunzioni a tempo indeterminato e con forme flessibili, va tenuto conto delle limitazioni in materia di assunzioni per gli Enti locali dall'articolo 12 della legge regionale n. 32 del 21 dicembre 2022, così come modificato dalla legge regionale n. 25 del 19 dicembre 2023 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (Legge di stabilità regionale per il triennio 2024/2026) Modificazione di leggi regionali".

Nello specifico si fa riferimento alla deliberazione della Giunta regionale n. 335 dell'11 aprile 2023 avente ad oggetto "Approvazione, d'intesa con il CPEL, della disciplina relativa alle facoltà assunzionali degli EELL per il triennio 2023/2025, ai sensi della'art.12, comma 4 della LR 32/2022" con cui si è deliberato quanto segue:

"DELIBERA

1) di approvare, in attuazione del comma 4 dell'articolo 12 della legge regionale 21 dicembre 2022, n. 32 (Legge di stabilità regionale 2023/2025) e per le ragioni riportate in premessa, la disciplina relativa alle facoltà assunzionali degli enti locali valdostani per il triennio 2023/2025 riportata nei punti a seguire;

2) di suddividere i Comuni della Regione nelle seguenti fasce demografiche, sulla base della popolazione residente al 31 dicembre dell'anno relativo all'ultimo rendiconto preso a riferimento:

- *a) Comuni con popolazione sino a 1.000 abitanti;*
- *b) Comuni con popolazione da 1.001 a 2.000 abitanti;*
- *c) Comuni con popolazione da 2.001 a 15.000 abitanti;*
- *d) Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti;*

3) di individuare i valori soglia, espressi in percentuale e differenziati per fascia demografica, indicati nella sotto riportata tabella:

Fasce demografiche	***Valori soglia***
a) Comuni con popolazione sino a 1.000 abitanti	*31,0 %*
b) Comuni con popolazione da 1.001 a 2.000 abitanti	*29,5 %*
c) Comuni con popolazione da 2.001 a 15.000 abitanti	*27,5 %*
d) Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti	*25,0 %*

..... OMISSIS."

Il Comune di Charvensod si colloca nella fascia c), tra i Comuni con popolazione da 2.001 a 15.000 abitanti e, pertanto, la percentuale da rispettare ai fini del limite assunzionale è pari al 27,5%.

Con riferimento a quanto sopra si riporta il prospetto relativo al monitoraggio dei dati sulla sostenibilità finanziaria della spesa del Comune di Charvensod, sottoscritta dal Segretario, dal Responsabile del Servizio finanziario, dal Revisore dei conti che attestano il "monitoraggio dei dati sulla sostenibilità finanziaria della spesa sostenuta dagli enti locali modulo di rilevazione limite assunzionale" anno 2024, che evidenzia un rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti pari al 19,04%, quindi inferiore al valore soglia stabilito per i Comuni della fascia di appartenenza.

Nel calcolo sono state conteggiate anche le forme di assunzione flessibile ed il costo del supporto da parte di una società di servizi nel periodo di assenza del responsabile del Servizio finanziario di ambito.

In base a quanto sopra esposto, visto il rispetto dei limiti assunzionali di cui alla DGR 335/2023 da parte del Comune di Charvensod si approva il fabbisogno di personale sopra indicato per l'anno 2025, confermando quanto programmato per il 2024, e la stessa necessità di dotazione organica per gli anni 2025 e 2026, come previsto dall'atto di indirizzo.

PAP Piano delle Azioni Positive

Il Piano delle azioni positive è un documento obbligatorio triennale, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, 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'art. 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'art. 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'art. 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 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 (di seguito 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'art. 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, entro il 30 marzo di ogni anno, nella relazione annuale sul personale indicare, in una apposita sezione, lo stato di attuazione del PAP o segnalare l'eventuale mancata adozione.

L'art. 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'art. 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.

Dato atto che, a norma dell'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, tutti i documenti aventi contenuto programmatorio e/o organizzativo debbano confluire nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il CUG di comparto, in continuità con quanto fatto nel triennio 2022/2024, ha predisposto per il triennio 2025/2027 il Piano delle Azioni positive per la Regione 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.

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.

IL PERSONALE IN CIFRE

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione delle pari opportunità è costituito da una rappresentazione della situazione del personale dell'Ente.

I dati del presente documento si riferiscono ai lavoratori e alle lavoratrici in servizio al 31 dicembre 2024 così come comunicati dal Servizio risorse umane:

TABELLA 1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – PERSONALE DELLE CATEGORIE

	Uomini					Donne				
Età → Inquadramento ↓	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
B2	1						1			
B3			1							
C1	1		1				1			
C2	2	1						1		
D				1			1			
Totale	4	1	2	1			3	1	1	

TABELLA 2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – PERSONALE DIRIGENTE

	Uomini					Donne				
Età → Inquadramento ↓	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
Segretario									1	
Totale									1	

TABELLA 3 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	Uomini					Donne				
Età → Inquadramento ↓	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
Tempo pieno	4	1	1	1			3	1		
Part time < 50%										
Part time > 50%			1						1	
Totale	4	1	2	1			3	1	1	

Per permettere una corretta lettura delle tabelle relativa al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, è necessario precisare che la determinazione massima di personale da destinare al lavoro part-time è pari al 25% della dotazione organica.

É stata esclusa dal conteggio delle tabelle del personale l'unità di personale assunta per il tramite di Agenzia interinale presso il Servizio di edilizia pubblica e privata in sostituzione temporanea del dipendente di categoria C pos. C2 come esplicitato sopra.

TABELLA 4 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

	Uomini					Donne				
Età → Inquadramento ↓	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60
Lavoro agile							1			
Orari flessibili	4	1	2	1			2	1	1	
Totale	4	1	2	1			3	1	1	

L'orario flessibile, nel rispetto delle fasce orarie di presenza obbligatoria, è riconosciuto a tutti i dipendenti, nel massimo di 30 minuti in entrata o in uscita sull'orario individuale giornaliero, da compensare in giornata, nel rispetto di orario di apertura al pubblico.

TABELLA 5 – ANZIANITA' DI SERVIZIO DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE
(cumulativa per tutti gli Enti presso cui il singolo ha prestato servizio)

Scaglioni anzianità	Scaglioni età - **UOMINI**					
	<30	**Da 31 a 40**	**Da 41 a 50**	**Da 51 a 60**	**>60**	**TOTALE**
Inferiore a 3 anni	2					
Tra 3 e 5 anni	2					
Tra 5 e 10 anni			1			
Superiore a 10 anni		1	1	1		
Totale	4	1	2	1		8

Scaglioni anzianità	Scaglioni età - **DONNE**					
	<30	**Da 31 a 40**	**Da 41 a 50**	**Da 51 a 60**	**>60**	**TOTALE**
Inferiore a 3 anni						
Tra 3 e 5 anni		1	1			
Tra 5 e 10 anni						
Superiore a 10 anni		2		1		
Totale		3	1	1		5

AREE DI INTERVENTO

Coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro ed in continuità con il Piano di Azioni Positive 2019/2021, il presente Piano si prefigge di incidere nelle seguenti aree di intervento ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità:

1. Cultura delle pari opportunità per tutti;

2. Conciliazione lavoro-vita privata;

3. Benessere organizzativo, non discriminazione, contrasto alla violenza psichica e fisica.

Nell'arco del 2023 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. É inoltre determinante lavorare in rete in modo da creare le sinergie necessarie e ottimizzare l'utilizzo delle risorse.

Obiettivo: Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento

> **Azione positiva:** Realizzare una iniziativa formativa/informativa ai dirigenti e dipendenti

Obiettivo: Lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità

Azione positiva: Promozione e partecipazione a iniziative comuni con organismi di parità

Obiettivo: Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale degli enti

Azione positiva: Organizzare incontri con la consigliera di parità sulle tematiche di genere nei contesti pubblici

AREA 2 - CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

Obiettivo: Creare strumenti per facilitare la conciliazione

Azione positiva: Collaborare con l'Amministrazione regionale nel progetto di creazione di un voucher di conciliazione per dipendenti

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

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

A riguardo dell'ambito della "non discriminazione", vista la delicatezza della problematica, è necessario intervenire per creare sempre più condizioni lavorative che facilitino le pari opportunità.

Obiettivo: Migliorare il benessere organizzativo.

Azione positiva: Rilevare lo stress lavoro correlato dei dipendenti con la survey INAIL e pianificare interventi formativi;

Obiettivo: Prevenire le discriminazioni

Azione positiva: Favorire la conoscenza della figura del disability manager attraverso incontri con i DIMA pubblici Approvazione del codice etico sulla base della proposta del CUG

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

Come definito nella deliberazione sopra indicata, le risorse finanziarie necessarie sono quelle stanziate 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.

Fanno seguito le schede in cui è schematizzato quanto sopra illustrato.

AREA 1:

CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI						
OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
1	**Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento**	**-Personale -CPEL**	1	**Realizzare una iniziativa formativa/informativa ai dirigenti e dipendenti**	**-Uff. formazione Regione/CELVA -Struttura**	**2025/2027**
2	**Lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità.**	**-Personale -Amministratori -Organismi di parità**	1	**Promozione e partecipazione a iniziative comuni con organismi di parità**	**-CUG -Struttura competente dell'Ente -CPEL -Organismi competenti**	**2025/2027**

CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI						
OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
3	**Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale**	**-Personale -Amministratori -Utenti esterni**	**1**	**Organizzazione incontri con la consigliera di parità sulle tematiche di genere nei contesti pubblici**	**-CUG -CPEL -Struttura competente dell'Ente**	**2025/2027**

AREA 2

CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA						
OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
1	**Creare strumenti per facilitare la conciliazione**	**-CUG -Decisori politici -Enti del comparto -O.O.S.S. -Personale**	**1**	**Attivazione del lavoro agile occasionale**	**-CUG -Struttura competente dell'Ente -CPEL**	**2025/2027**

AREA 3

BENESSERE ORGANIZZATIVO, NON DISCRIMINAZIONE, CONTRASTO ALLA VIOLENZA FISICA E PSICHICA						
OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
1	Migliorare il benessere organizzativo	-Personale -CUG -Decisori politici -Enti del comparto -O.O.S.S.	1	Rilevare lo stress lavoro correlato dei dipendenti con la survey INAIL e panificare interventi formativi	-CUG -Struttura competente dell'Ente -CPEL	2025/2027
2	Prevenire le discriminazioni	-Personale -CUG -Decisori politici -Enti del comparto -O.O.S.S.	1	Favorire la conoscenza della figura del disability manager attraverso incontri con i DIMA pubblici	-CUG -Struttura competente dell'Ente -CPEL	2025/2027

Piano formativo del personale anno 2025

Il Piano formativo del personale anno 2025 coincide con il Piano Formativo per il personale degli enti locali valdostani per l'anno 2025 approvato dal CELVA.

Come ogni anno il Piano formativo CELVA costituisce l'esito della costante e sinergica collaborazione con le Comunità professionali, mette a disposizione un catalogo corsi che si pone l'obiettivo di promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale del personale ed è oggetto di costante aggiornamento affinché aderisca alle reali esigenze delle 8 famiglie professionali dei dipendenti degli enti locali.

L'Ente, inoltre, utilizzerà la formazione messa a disposizione del Dipartimento della Funzione Pubblica denominata "SYLLABUS".

Come ogni anno piano formativo del CELVA assolve anche agli obblighi di formazione obbligatoria in tema di prevenzione della corruzione. Infatti il Piano nazionale anticorruzione 2019 e ribadito nel PNA 2022 prevede:

- il PNA prevede che tra le "principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare nell'ambito del PTPCT" rientri proprio la "formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo";

- secondo l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), l'aumento "della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza possono costituire obiettivi strategici" da inserire nel PTPCT;
- la legge "anticorruzione" stabilisce che il PTPCT preveda, per le attività a più elevato rischio, percorsi e programmi di formazione per i dipendenti, anche specifici e settoriali, sui temi dell'etica e della legalità;
- il PNA sottolinea come i Responsabili anticorruzione degli enti, diversi dalle amministrazioni dello Stato, siano tenuti a definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti;
- pertanto, il RPCT deve individuare, "in raccordo con i Responsabili di servizio e con l'organo di indirizzo, i fabbisogni e le categorie di destinatari degli interventi formativi";

inoltre l'Autorità propone di:

1) *strutturare la formazione su due livelli:*
   a) *"uno generale", che sia rivolto a tutti i dipendenti e "mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità";*
   b) *"uno specifico", dedicato "al RPCT e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione".*

Il Piano Formativo del personale comunale coincide con il Piano Formativo del personale approvato dal CELVA per l'anno 2025, reperibile aggiornato al link: https://www.celva.it/it/formazione/ .

SOGGETTI INCARICATI DELLA FORMAZIONE

Il responsabile della prevenzione della corruzione comunale individua il CELVA Consorzio degli Enti Locali della Valle d'Aosta, quale soggetto cui affidare il sevizio di formazione anticorruzione, oltre a ASMEL Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali e IFEL Fondazione ANCI quali soggetti da cui attingere materiale didattico per adeguare il livello in materia di anticorruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha ipotizzato il seguente programma formativo:

- tutti i dipendenti hanno l’obbligo di seguire i webinar proposti da CELVA nella proposta formativa per il 2025, con riferimento alla materia della prevenzione della corruzione (secondo il calendario che sarà comunicato dal CELVA);
- suggerisce ai dipendenti di seguire i corsi che verranno proposti da ASMEL e da IFEL nel corso del 2025, concordandoli con il Responsabile del servizio o con il Segretario comunale.

La frequenza dei corsi, così come l'acquisizione di eventuali attestazioni, dovranno essere formalmente comunicate al Servizio Risorse umane.

CELVA Formazione
https://www.celva.it/it/formazione/
IFEL: Formazione
https://elearning.fondazioneifel.it/
ASMEL
Sportello anticorruzione:
http://www.sportelloanticorruzione.it/
Formazione obbligatoria: http://www.sportelloanticorruzione.it/formazione-obbligatoria/