

COMUNE DI INTROD  
PIANO INTEGRATO DELL'ATTIVITÀ E DELL'ORGANIZZAZIONE 2023-2025  
P.I.A.O.  
(semplificato per comuni con meno di 50 dipendenti)

## Sommario

Sezione 1.....	4
Scheda anagrafica dell'amministrazione.....	4
Sezione 2.....	5
Performance .....	5
Anticorruzione.....	5
PTPCT.....	5
Analisi del contesto .....	5
Contesto interno.....	5
Contesto esterno. ....	9
Le aree di rischio negli enti locali.....	15
La mappatura dei processi, la valutazione dei rischi e le misure di mitigazione.....	18
Comunicazione e consultazione .....	38
Formazione in tema di anticorruzione.....	38
Codice di comportamento .....	38
Trasparenza .....	39
La "rotazione ordinaria e straordinaria" .....	42
Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione .....	43
Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai pubblici dipendenti .....	43
Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità.....	44
Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ( <i>pantouflage</i> o divieti <i>post-employment</i> ).....	44
Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici .....	44
Adozione di misure per la tutela del dipendente che esercita segnalazioni di illecito ( <i>whistleblower</i> ).....	45
I patti d'integrità protocolli di legalità. ....	47
Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.....	48
Iniziative collegate al PNRR.....	48

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e di verifica .....	49
Sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C.T.....	49
Sezione 3.....	50
Organizzazione .....	50
Modello organizzativo .....	50
Organigramma.....	50
Livelli di responsabilità organizzativa .....	52
Organizzazione del lavoro agile.....	53
Obiettivi e sviluppo del l.a.....	53
Misurazione performance e l.a.....	55
Modulistica .....	55
Programmazione dei fabbisogni di personale.....	55
PAP Piano delle Azioni Positive .....	56
Allegati al PIAO .....	61

## Sezione 1

### Scheda anagrafica dell'amministrazione

denominazione: Comune di Introd

indirizzo. loc Plan d'Introd, 2 11010 Introd

PEC: [protocollo@pec.comune.introd.ao.it](mailto:protocollo@pec.comune.introd.ao.it)

PEI: [info@comune.introd.ao.it](mailto:info@comune.introd.ao.it)

codice fiscale: 00103870077

codice ISTAT: 007035

sito web istituzionale: <https://www.comune.introd.ao.it>

Territorio	Km <sup>2</sup>	19,69
Altitudine slm	m.	tra 795 e 1323
Abitanti al 31.12.2019	n.	650
Abitanti per Km <sup>2</sup>	n.	32,75

Il Comune di Introd ha una superficie, parzialmente compresa entro i confini del Parco Nazionale Gran Paradiso, di 19,69 kmq, su un'altitudine compresa tra 795 m slm e 1323 m slm per le località abitate, e 2960 m slm della Becca del Merlo. Le strade comunali si estendono per 18 km; la strada regionale SR 23 attraversa il territorio per 13,6 km.

#### *Popolazione*

La popolazione al censimento del 1981 era di 476 unità, al censimento del 1991 di 515; al censimento del 2001 di 550, e nel 2011 di 632. La popolazione al 31 dicembre 2022, di n. **645** abitanti, è suddivisa secondo le seguenti fasce d'età:

## Sezione 2

### Performance

Il D.M. della Pubblica Amministrazione 132 del 30 giugno 2022 all'art. 6 regola il contenuto semplificato del PIAO per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, non prevedendo che esso contenga la sezione della Performance, peraltro, nella Regione autonoma Valle d'Aosta la materia della performance è tutt'ora disciplinata dall'articolo 35, comma 1, lettera b), 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) il quale stabilisce che gli Enti locali debbano adottare: "a) un documento programmatico o piano della performance che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'ente, nonché gli obiettivi operativi individuali assegnati ai dirigenti e i relativi indicatori; b) un documento di relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti.

In attuazione di quanto previsto dalla citata normativa, il Comune di Introd dà vita al Ciclo della performance :

- redigendo il Piano della Performance, nel quale vengono elencati gli obiettivi strategici e quelli operativi, nonché le azioni specifiche di miglioramento. Questo strumento vuole consentire una sempre maggiore comunicazione con il cittadino, per creare il confronto necessario a porlo al centro della programmazione e della rendicontazione;
- valutando la Performance con la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati e il monitoraggio dell'andamento dell'Amministrazione tanto sul piano organizzativo, quanto individuale e, associando la Performance organizzativa a quella individuale, si ricollega inevitabilmente la valutazione dell'Organizzazione a quella dei dirigenti e dei dipendenti, anche ai fini della premialità;
- rendicontando quindi i risultati conseguiti nella Relazione sulla Performance, evidenziando gli obiettivi raggiunti e motivando gli eventuali scostamenti, in coerenza con i documenti consuntivi finanziari, programmatici e gestionali, la relazione è anche volta a render conto agli stakeholder, in un'ottica di trasparenza, delle risultanze di performance del periodo amministrativo di riferimento.

il Ciclo della Performance del Comune di Introd, pertanto, è gestito con provvedimenti al di fuori del PIAO ai sensi della citata normativa regionale.

### Anticorruzione

#### PTPCT

#### Analisi del contesto

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 approvato è reperibile al link <http://trasparenza.partout.it/enti/Introd/bilanci/bilancio-preventivo> . L'analisi che segue è più specifica con riguardo alla materia trattata dal PTPCT.

#### Contesto interno

Il comune di Introd è di ridotte dimensioni sia per quanto riguarda la popolazione (645 abitanti al 31.12.2022) che per la dimensioni dell'amministrazione e della struttura, infatti le risorse umane che sono a disposizione dell'ente sono pari a 8 unità oltre a un segretario che svolge le sue funzioni su altri due enti. La collaborazione necessaria tra gli addetti 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 impediscono di poter assolvere con la dedizione che sarebbe necessaria agli adempimenti relativi alla complessa materia della prevenzione della corruzione e degli adempimenti assorbenti che le sono relativi: in tal senso la trasparenza rappresenta di per sé un grande sforzo cui si è cercato di ottemperare non senza conseguenze sull'organizzazione; la mappatura dei processi è stata reimpostata secondo le indicazioni del PNA 2019 e resa più snella rispetto alla precedente oltre che integrata nel Piano stesso anziché allegata; l'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità da parte di uno stesso soggetto è normalmente imprescindibile; la necessaria attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione è talvolta preclusa a causa della carenza di risorse umane; il segretario comunale oltre a svolgere più funzioni che non possono essere al momento assegnate a altri per carenza di personale (RPC, responsabile della trasparenza, datore di lavoro ai sensi della sicurezza, titolare di quote di bilancio, e altre), le svolge su tre enti.

Nel 2021 non è intervenuta nessuna riorganizzazione interna e non è prevista nemmeno per il 2022, fatto salvo l'impatto della pandemia COVID 19 che ha costretto a modificare in parte la programmazione, le procedure di lavoro con l'applicazione del lavoro agile e del lavoro da remoto, ha introdotto l'utilizzo di piattaforme per le sedute degli organi collegiali e per le riunioni, ha incrementato l'uso di PEC e firme digitali. Il lavoro agile, come previsto dalla Funzione Pubblica, è stato ridimensionato da ottobre 2021 e in prosieguo verrà governato da nuove regole, come da apposita sezione del presente PIAO.

L'attuazione della legge regionale 5 agosto 2014 n. 6 (Nuova disciplina dell'esercizio associato di funzioni e servizi comunali e soppressione delle Comunità montane.), a seguito della quale nel 2016 sono stati costituiti gli uffici unici associati dei comuni di Introd, Rhêmes-Saint-Georges e Rhêmes-Notre-Dame, prosegue per espressa volontà delle amministrazioni senza modifiche nel quinquennio di mandato 2020-2025. Tale situazione organica e organizzativa ha permesso di individuare alcune figure rilevanti al fine di limitare la sovrapposizione di ruoli nella stessa persona: sono stati nominati, infatti, il responsabile dell'ufficio unico per il servizio tecnico manutentivo e il responsabile dell'ufficio unico per il servizio finanziario e contabile.

### *Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.*

Il responsabile della prevenzione della corruzione e il responsabile della trasparenza sono, come richiesto dal PNA 2016 e dal d. lgs 97/2016, unificati in capo a un unico soggetto.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Comune di Introd è il segretario comunale pro tempore dott.ssa Lucia Vauthier, nominato con decreto sindacale n 3 del 30 settembre 2015, e individuato quale Responsabile della prevenzione della corruzione con deliberazione del Consiglio comunale n 45 del 13 ottobre 2015 e quale responsabile della trasparenza e per l'esercizio dell'accesso civico con decreto del sindaco n. 4 del 20 ottobre 2015., nomine confermate senza soluzione di continuità nel 2020 a seguito delle elezioni amministrative.

La nomina quale RPCT è stata debitamente comunicata all'ANAC e pubblicata sul sito comunale nella sezione Amministrazione Trasparente.

Le sue funzioni sono state oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore nel Decreto legislativo n. 97/2016, che:

- ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT);
- ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività.

Il nuovo comma 7, dell'articolo 1, della legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo individui, "di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio", il responsabile anticorruzione e della trasparenza.

Per gli enti locali è rimasta la previsione che la scelta ricada, "di norma", sul segretario.

#### *Responsabile dell'Anagrafe Unica della Stazione Appaltante (RASA)*

L'individuazione del RASA costituisce una misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione.

Il ruolo di RASA per il comune di Introd è svolto dalla dipendente Manuela Vection, nominata con determinazione del segretario n. 3 del 9 gennaio 2017, la quale è responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante sino all'entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dal nuovo Codice dei contratti pubblici (disciplina transitoria di cui all'art. 216, comma 10 del d. lgs. n. 50/2016). Detto funzionario ha già implementato l'AUSA con quanto richiesto dalle norme e dalle indicazioni dell'ANAC.

#### *C.I.V.*

In base a quanto previsto dall'art. 6 della legge regionale n. 6/2014 la Commissione indipendente di valutazione della performance è istituita presso la Presidenza della Regione.

Essa è composta da tre membri e svolge le sue funzioni, in particolare, riferendo direttamente agli organi di direzione politico-amministrativa, ai quali comunica le criticità riscontrate e suggerisce gli eventuali correttivi da adottare, le proprie funzioni per l'Amministrazione regionale, per gli Enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione, tra i quali la Chambre Valdôtaine, e per gli enti locali e le loro forme associative.

I dati a essa relativi sono reperibili al seguente link:

<https://www.regione.vda.it/amministrazionetrasparente/personale/oiv/>

Nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente" sono consultabili i documenti che questo organismo redige a seguito della verifica della Trasparenza: Documento di attestazione, Scheda di sintesi e griglia di verifica.

#### *U.P.D.*

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari è parimenti individuato a livello regionale, ai sensi della legge regionale n. 6/2014 che prevede all'art. 6 che I Comuni valdostani esercitano in forma associata, per il tramite dell'Amministrazione regionale, le funzioni e i servizi comunali relativi ai procedimenti disciplinari per l'irrogazione delle sanzioni di maggiore gravità.

L'ufficio ha sede presso il Dipartimento personale e organizzazione della Regione autonoma Valle d'Aosta.

#### *Revisore dei conti*

Il revisore dei conti è stato nominato a seguito delle elezioni generali comunali di settembre 2020, per il quinquennio di mandato amministrativo 2020-2025, nella persona del dottore commercialista Mathieu Ferraris.

Degno di nota in merito alla figura del revisore è il parere del Ministero dell'Interno del 3 novembre 2020 sull'interpretazione dell'art. 236 del TUEL ritenendo che Il revisore non può svolgere la funzione di componente dell'OIV nel medesimo ente locale per evitare l'insorgenza di eventuali posizioni che possano porsi in conflitto con l'esercizio imparziale delle funzioni pubbliche affidate.

#### *Mappatura dei processi*

La mappatura dei procedimenti che afferisce all'analisi del contesto interno è stata inserita in matrici che tengono conto dell'input, dell'attività e dell'output ed è contenuto all'interno del presente documento.

In considerazione delle novità portate dal PNA 2019 si è stabilito di rivedere completamente la mappatura degli anni precedenti e di creare un primo nucleo di processi a cui nel tempo se ne potranno aggiungere altri.

### *Personale dell'ente*

Tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio;
- b) osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T.
- c) segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o all'U.P.D. e segnalano casi di personale conflitto di interessi

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- a) osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T.;
- b) segnalano le situazioni di illecito.

### *Organigramma*

Con riferimento all'organigramma, riportato nella sezione 3 del presente PIAO, si riporta di seguito, ai sensi del PNA 2018, sezione IV, paragrafo 4, l'elenco degli uffici (riferiti all'occorrenza all'ambito sovracomunale di competenza), il nominativo del Responsabile, e l'indicazione dei recapiti telefonico e di posta elettronica cui gli interessati possono rivolgersi, rammentando che si fa riferimento necessariamente all'ambito sovracomunale:

Ufficio di Segreteria (personale, anticorruzione, trasparenza, trattamento dati, organi istituzionali, biblioteca):

- responsabile: dott.ssa Lucia Vauthier
- recapiti: tel 0165 900052, e-mail [l.vauthier@comune.introd.ao.it](mailto:l.vauthier@comune.introd.ao.it)

Ufficio tecnico (edilizia privata, lavori pubblici, servizi e forniture):

- responsabile: in attesa di assunzione, responsabile temporaneo: dott.ssa Lucia Vauthier
- recapiti: tel. 0165 900052, e-mail [l.vauthier@comune.introd.ao.it](mailto:l.vauthier@comune.introd.ao.it)

Ufficio finanziario e contabile (programmazione e gestione, forniture e servizi):

- responsabile: dott.ssa Lucia Maurizia Thérissod
- recapiti: tel. 0165 900052, e-mail, 0165 936114 [l.therissod@comune.rhemes-notre-dame.ao.it](mailto:l.therissod@comune.rhemes-notre-dame.ao.it)

Ufficio Polizia locale:

- responsabile: dott.ssa Lucia Vauthier
- recapiti: tel 0165 900052, e-mail [l.vauthier@comune.introd.ao.it](mailto:l.vauthier@comune.introd.ao.it)

Ufficio relazioni con il Pubblico (URP), servizio anagrafico, demografico ed elettorale

- responsabile: dott.ssa Lucia Vauthier

recapiti: tel 0165 900052, e-mail [l.vauthier@comune.introd.ao.it](mailto:l.vauthier@comune.introd.ao.it)

### *Misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari comunali e le inconferibilità/incompatibilità di incarichi*

Nell'apposita sezione di amministrazione trasparente ogni responsabile di servizio rende disponibile:

- l'atto di nomina con indicazione della durata
- il curriculum e l'autodichiarazione in merito al sussistere di cause di inconferibilità e incompatibilità,
- i compensi connessi all'assunzione dell'incarico
- i dati relativi ad altre cariche o incarichi presso enti pubblici o privati e i relativi compensi.

Si richiama l'attenzione sull'art. 35bis del decreto legislativo 165/2001 che pone condizioni ostative per la partecipazione in commissioni di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione, prevedendo che coloro che



siano condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale non possano:

- a) fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,
- c) essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- d) fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

### *Struttura politica*

A seguito delle elezioni di settembre 2020 è stata rinnovata l'amministrazione comunale e proclamati:

Sindaco Vittorio Stefano Anglesio,

Vicesindaco Jacques Buillet,

Consiglieri Marie Claire Fusinaz, Hervé Fusinaz, Alice Naudin, Martine Dayné, Lino Carlin, Aline Rollandoz, Didier Voyat, Genny Guala e Luca David;

la Giunta, nominata dal Consiglio è composta da Sindaco, Vicesindaco e due assessori: Hervé Fusinaz e Martine Dayné.

### *Contesto esterno.*

La descrizione del contesto esterno rilevante ai fini del presente piano non è circoscrivibile al territorio comunale né a quello dei comuni d'ambito (trattandosi di comuni di ridottissime dimensioni su cui sono presenti pochissime realtà economiche per lo più nei settori del turismo e dell'agricoltura), bensì deve necessariamente fare riferimento a quello regionale in quanto riferimento del tessuto sociale e economico.

L'analisi del contesto esterno rappresenta una fase indispensabile del 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, ossia 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.

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.

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

In particolare, sono state consultate:

- la *Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per l'anno 2020*, presentata al Parlamento dal Ministro dell'Interno e trasmessa in data **13 dicembre 2021** alla Presidenza della Camera dei Deputati (doc. XXXVIII, n. 4) e versioni di precedente pubblicazione;
- la *Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per l'anno 2021*, presentata al Parlamento dal Ministero dell'Interno e trasmessa in data **20 settembre 2022** alla Presidenza della Camera dei Deputati (doc. XXXVIII, n. 5) e versioni di precedente pubblicazione;
- le *Relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) per il II semestre 2017, il I semestre 2018, il II semestre 2018, il I semestre 2019, il II semestre 2019, il I semestre 2020, il II semestre 2020, il I semestre 2021 ed il II semestre 2022* presentate al Parlamento dal Ministro dell'Interno e **trasmesse**, rispettivamente, **in data 15 luglio 2018, 28 dicembre 2018, 3 luglio 2019, 30 dicembre 2019, 2 luglio 2020, 29 gennaio 2021, 12 agosto 2021, 10 marzo 2022 e 15 settembre 2022 alla Presidenza della Camera dei Deputati (doc. LXXIV, n. 1, doc. LXXIV, n. 2, doc. LXXIV, n. 3, doc. LXXIV, n. 4, doc. LXXIV, n. 5, doc. LXXIV n. 6, doc. LXXIV n. 7, doc. LXXIV n. 8 e LXXIV n. 9).**

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

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

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

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

In data 17 luglio 2019, l'Arma dei Carabinieri, a conclusione dell'indagine "*Altanum*" ha tratto in arresto 13 soggetti ritenuti affiliati alla cosca dei '*Facchineri*', facendo emergere una fase di contrapposizione tra fazioni mafiose, che rivaleggiavano per il controllo di alcuni territori, tra cui la Regione della Valle d'Aosta. Specificamente, si segnala il Casino di Saint-Vincent, il quale potrebbe attrarre l'interesse di 'cambisti' e 'prestasoldi', nonché quello della criminalità organizzata per operazioni di riciclaggio di denaro proveniente dai traffici illeciti. Da non sottovalutare è la presenza del Traforo del Monte Bianco, zona ove è stata confermata l'operatività di soggetti italiani e stranieri dediti al narcotraffico, stante il favorevole passaggio di confine.

Deve, tuttavia, rilevarsi che la Regione valdostana sia verosimilmente esente da atti intimidatori nei confronti degli Amministratori locali, come rilevato dall'*Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli Amministratori locali*, costituito in attuazione dell'art. 6 della legge 105/2017.

Con riferimento agli illeciti penali, la relazione del 2018 rappresentava come non risultassero in Valle d'Aosta soggetti denunciati/arrestati per il reato di cui all'art. 416-ter c.p. (cfr. Tabella presente nel Volume 2 a pag. 231), né si rilevavano atti intimidatori commessi nel medesimo anno. Tale (positiva) situazione, alla luce delle relazioni 2020 e 2021 ed al netto della nota

vicenda (di cui *infra*) in ordine al Comune di Saint-Pierre del 10 febbraio 2020, deve considerarsi costante ed immutata.

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

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

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

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

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

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

Si rileva, inoltre, che la Regione costituisce una base di transito per gli immigrati clandestini, stante il confine con la Francia. Tale profilo deve ritenersi di notevole rilevanza, anche in virtù dei fondi eurounitari posti a disposizione della tematica migratoria, di certo interesse per le cosche. Tale rilievo rimane attuale anche per il 2021.

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

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

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

Nemmeno passa 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 quasi 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.

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

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

Deve, comunque, ancora tenersi presente quanto risulta dalla *Relazione DIA del II semestre 2021*, laddove gli esiti delle investigazioni e dell'attività giudiziaria restituiscono l'immagine di un territorio sempre maggiormente di interesse per le mire espansionistiche delle consorterie mafiose, con finalità di riciclaggio e reinvestimento dei capitali illecitamente accumulati. In via esemplificativa, come anticipato, in data 19 luglio 2021, la Corte di Appello di Torino ha confermato le condanne emesse dal Giudice di prime cure con riferimento al noto scioglimento per infiltrazione mafiosa del Comune di Saint-Pierre. La lettura del giudicato consente di rilevare come il gruppo criminale in questione (*i.e.*, Nirta-Scalzone) sia *"[...] oggettivamente collegato con la 'casa madre' attraverso due autorevoli rappresentanti della nota famiglia"* sottolineando inoltre che *"[...] l'attività di illecita interferenza con le libere attività negoziali degli appartenenti alla comunità calabrese (o comunque svolte da soggetti intorno ad essa gravitanti) come anche nel dirimere questioni che richiederebbero l'intervento delle pubbliche autorità, nel servirsi del 'metodo mafioso' così come inteso sulla scorta della consolidata opera interpretativa della*

*giurisprudenza. Una capacità intimidatrice, dunque, effettivamente 'espressa', nonché [...] attuale, effettiva ed obiettivamente riscontrabile" seppure, "non necessariamente manifestata nel controllo integrale di una determinata area territoriale, né estrinsecata attraverso atti di violenza o comunque clamorosi".*

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

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

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

Da ultimo, con riferimento agli anni 2021 e 2022 si rileva quanto segue.

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.

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.

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

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.

La difficile contingenza economico-finanziaria degli ultimi anni e le conseguenti penalizzazioni scaturite a carico delle Pubbliche Amministrazioni, in particolar modo degli enti locali hanno ridotto le risorse a disposizione, imponendo l'adozione di strategie, talvolta impopolari, per preservare la qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e l'attenzione alla tutela del territorio e ai bisogni della collettività. In più dal marzo 2020 l'evoluzione dell'epidemia COVID 19 ha generato una pesante crisi dei più importanti settori produttivi della Valle d'Aosta, quello turistico, dell'edilizia e del terziario, e ha determinato una sensibile contrazione dell'economia. Di conseguenza, anche il mondo del lavoro ha subito un forte contraccolpo che si è riverberato in un più difficoltoso e tardivo inserimento occupazionale delle nuove generazioni.

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 rileva 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-corrruzione promossa da ogni Pubblica Amministrazione.

Di grande momento è stata 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 Grand Paradis, alla nomina dell'Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), 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.

Il Codice dei contratti pubblici, d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50 (Decreto semplificazioni), modificato da ultimo con il d.l. 76/2020 convertito con legge 120/2020, rappresenta l'ulteriore normativa importante anche ai fini del presente piano, in quanto ha rimodellato sistematicamente la disciplina e le procedure di affidamento dei contratti che rappresentano il settore di rischio sino a ora più importante dell'attività dell'ente. In particolare, mentre il codice licenziato nel 2016 sottraeva all'azione diretta delle amministrazioni le procedure per i contratti di importi superiori a determinate soglie e in tal modo riduceva grandemente il rischio corruttivo nel settore degli appalti, considerato tra i più sensibili in tutti gli enti, il Decreto semplificazioni (2021) e semplificazione bis (dl 77/2021 convertito con legge 108/2021) rispondono a un obiettivo differente del Governo, quello di velocizzare semplificando gli affidamenti con lo scopo precipuo di dare sostegno all'economia e all'attività d'impresa e di incentivare gli investimenti e l'innovazione tramite l'impiego di risorse del PNRR, ma rendendo molto onerose le procedure relative, ciò che dissuade gli enti di piccola dimensione dall'attingere al fondo:

- nella materia dei contratti pubblici il provvedimento contiene norme aventi carattere derogatorio e ad efficacia temporale limitata (30 giugno 2023) cui si aggiungono sospensioni dell'efficacia di talune norme;
- innova nelle more dell'emanazione del nuovo Regolamento attuativo del Codice dei contratti, il metodo organizzativo degli appalti, con forme di responsabilità legate a tempi più ristretti per la definizione dei procedimenti (due mesi per l'affidamento diretto, quattro per le procedure con confronto competitivo), ampliando l'ambito di applicazione dell'affidamento diretto e sospendendo l'obbligo di ricorrere ai soggetti aggregatori (CUC e SUA) a favore dei singoli enti;
- con riguardo al RUP è data enfasi alla responsabilità, anche per danno erariale;

- con riguardo ai procedimenti per l'erogazione di contributi e vantaggi economici su istanza di parte ricorre sempre il caso di urgenza che consente di non procedere a verifica nel caso in cui non vi sia il rilascio immediato dell'informativa su accesso alla BDNA;
- con riguardo all'affidamento e all'esecuzione di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, il rilascio dell'informativa liberatoria è sempre immediata su consultazione della BDNA o altre banche dati disponibili anche per soggetti non censiti; l'informativa consente di stipulare, i contratti e sub contratti sotto condizione risolutiva;
- deroghe all'accentramento delle procedure di appalto sino a giugno 2023 con scopi acceleratori;
- imponenti obblighi di monitoraggio tramite BDAP e Osservatorio dei LL.PP;

Si attende per fine marzo 2023, come definito nel PNRR, la modifica al sistema di affidamento dei contratti pubblici che potranno ridisegnare procedure e processi (Nuovo Codice dei Contratti).

### Le aree di rischio negli enti locali

Il presente documento si conforma nell'individuazione delle aree di rischio a quanto previsto dal d.l.80/2021 e nel DM 132/2022, con riserva di incrementarlo nei prossimi esercizi se a seguito di riesame dovesse ritenersi necessario:

A) Autorizzazioni e concessioni

B) Area Contratti pubblici

C) Concessioni, ed erogazione di sovvenzioni e contributi

D) Concorsi e prove selettive : si evidenzia che la competenza per lo svolgimento di concorsi e selezione del personale è stata trasferita dal 2016 ai sensi della legge regionale n.6/2014 in capo alla Regione Autonoma Valle d'Aosta e dal 2020, di anno in anno con legge regionale di bilancio, anche alle Unité des communes valdôtaines. Pertanto non vi è la necessità di mappare i relativi processi né di prevedere misure in merito.

E) Altri processi

Altri processi individuati dal RPCTe dai responsabili degli uffici, ritenuti di rilievo per il raggiungimento di obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Gestione del personale: verifica delle presenze, valutazione per attribuzione per trattamento accessorio

### *Catalogo dei rischi*

L'individuazione e la valutazione degli eventi rischiosi ha l'obiettivo di individuare i comportamenti e i fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione è stata effettuata tramite:

- analisi del contesto interno
- consultazione dei responsabili dei servizi e del personale,
- verifica della esistenza di segnalazioni (wistleblowing o altro genere).

### *I fattori abilitanti del rischio corruttivo*

I fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o i fatti corruttivi, come individuati nel PNA 2019, sono:

- mancanza di individuazione e/o attuazione di misure di trattamento,
- mancanza di trasparenza,
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento,
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità da parte di un soggetto,
- scarsa responsabilizzazione interna,
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi
- inadeguata diffusione della cultura della legalità,
- mancata attuazione della distinzione tra politica e amministrazione.

Tali fattori sono considerati e valutati nella tabella sottostante in quanto potenziali (astrattamente) nel singolo processo, non in quanto concreti e riscontrabili nel contesto in cui si sviluppa il processo.

L'analisi dei fattori abilitanti, sebbene teorici, comunque aiuta a individuare la misura più necessaria e efficace per diminuire il potenziale rischio corruttivo.

*La misurazione qualitativa del rischio*

Si considerano per ogni processo alcune variabili alle quali sono associati dei descrittori a ciascuno dei quali corrisponde una scala di misura articolata in Alto, Medio e Basso (valutazione qualitativa sintetica).

1	<b>Discrezionalità:</b> focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza	Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza.
		Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza.
		Basso	Modesta discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, assenza di situazioni di emergenza.
2	Rilevanza degli <b>"interessi esterni"</b> quantificati in termini di entità del beneficio economico, e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Medio	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante.
3	Presenza di <b>"eventi sentinella"</b> per il processo ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorso amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame	Alto	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell'ultimo anno.
		Medio	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni.
		Basso	Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame negli ultimi tre anni.
4	Livello di <b>attuazione delle misure</b> di prevenzione sia generali che specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati.	Alto	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, le misure risultano attuate in misura inferiore al 50% e in ritardo rispetto ai tempi previsti.
		Medio	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, le misure previste sono state attuate in misura superiore al 50% ma in ritardo rispetto ai tempi previsti.
		Basso	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente dimostrando che le misure sono state attuate in misura superiore all'80% nei tempi previsti o con lieve ritardo.



5	<b>Segnalazioni, reclami</b> pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo e mail, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di <i>customer satisfaction</i> , avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio	Alto	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenute nel corso degli ultimi tre anni.
		Medio	Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio pervenute negli ultimi tre anni.
		Basso	Nessuna segnalazione e/o reclamo.

**Al fine di pervenire a un giudizio sintetico che tenga presente le 5 variabili da valutare si ritiene di fare riferimento alla MODA, ossia al valore più frequente; in caso in cui non vi sia un valore modale si adotta un criterio prudenziale che consideri quale sintesi tra valori ugualmente frequenti quello più alto.**

La mappatura dei processi, la valutazione dei rischi e le misure di mitigazione.

L'analisi del rischio nelle aree e processi ha dato i risultati riassunti nelle schede di cui sotto, la cui valutazione in una scala che va da ALTO a BASSO, costituisce così la scala delle priorità al fine del trattamento del rischio.

Vengono di seguito indicati i procedimenti amministrativi e le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione.

A tal fine sono state raccolte le proposte dei responsabili di servizio e del personale e la relativa classificazione del rischio.

Non sono stati presi in considerazione i procedimenti aventi un rischio talmente irrilevante da reputare non necessaria un'ulteriore analisi fondata sulla scala di classificazione di cui appresso. Infatti, in fase di preparazione/ istruttoria il rischio è stato classificato in 4 categorie (trascurabile, basso, medio e alto) a seconda della probabilità e della rilevanza del medesimo, tenuto conto, tra l'altro, delle attività connotate da un maggior livello di discrezionalità amministrativa.

La tabella seguente riporta, in riferimento a ciascun processo, le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, il tempo di attuazione e il responsabile dell'attuazione, indicando a quale tipologia ciascuna misura appartiene tra le seguenti

1. controllo
2. trasparenza
3. definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
4. regolamentazione
5. semplificazione (difficilmente attuabile dall'ente in quanto si rifà a un sistema imposto)
6. formazione
7. sensibilizzazione e partecipazione
8. rotazione (non sempre attuabile nell'ente se in riferimento al contesto interno)
9. segnalazione e protezione
10. disciplina del conflitto di interessi
11. regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari,

Tale suddivisione in categorie è funzionale al rischio da mitigare e alla compilazione del questionario sulla piattaforma di acquisizione dei PTPCT

## **A) Area Autorizzazioni e concessioni**

Settori e uffici interessati:	Processo	Input	Output	Registro dei rischi	Valutaz. rischio sulla base delle 5 variabili di cui al § 4.4		Sintesi modale	Fattori abilitanti rilevanti nel processo	misure	tempi di attuazione delle misure/ responsabile
EDILIZIA PRIVATA	Pareri di conformità per pratiche SUEL	Richiesta di parere da parte del SUEL	Rilascio parere favorevole -- Parere contrario	Alterazione del corretto svolgimento del procedimento, errata interpretazione della normativa. Rilascio di permesso errato/inesatto/non completo con procurato vantaggio per il soggetto richiedente oppure errata emanazione di diniego con procurato danno al richiedente	Discrezionalità	medio	basso	complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento Mancanza di competenze del personale addetto al processo	controllo degli atti/documenti da parte dell'addetto,	Immediata/ Resp UT
					Interessi esterni	alto				
					Eventi sentinella	basso				
					Attuazione misure	basso				
					Reclami segnalazioni	basso				
	Provvedimenti autorizzativi in materia delegata da RAVA (concessione su Strada Regionale)	Richiesta da parte di soggetto interessato	Provvedimento autorizzativo -- Diniego	Alterazione del corretto svolgimento del procedimento, errata interpretazione della normativa. Rilascio di permesso errato/inesatto/non completo con procurato vantaggio per il	Discrezionalità	medio	basso	Mancanza di competenze del personale addetto al processo	Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti  Formazione appropriata	Attuata  Secondo la disponibilità del piano formativo Celva/
					Interessi esterni	alto				
					Eventi sentinella	basso				
					Attuazione misure	basso				
					Reclami segnalazioni	basso				

				soggetto richiedente oppure errata emanazione di diniego con procurato danno al richiedente						Segretario
Rilascio di permessi di costruire e varianti in materia di Edilizia Privata	Richiesta del soggetto interessato	Rilascio permesso di costruire - Adozione provvedimento di diniego	Alterazione del corretto svolgimento del procedimento, errata interpretazione della normativa. Rilascio di permesso errato/inesatto/non completo con procurato vantaggio per il soggetto richiedente oppure errata emanazione di diniego con procurato danno al richiedente.	Discrezionalità	medio	basso	complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento  mancata attuazione della distinzione tra politica e amministrazione  Difficoltà della verifica delle pratiche edilizie in formato digitale (fattore specifico, non standard)	Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti  Formazione appropriata	Attuata	Secondo la disponibilità del piano formativo Celva/  Segretario
				Interessi esterni	alto					
				Eventi sentinella	basso					
				Attuazione misure	basso					
Scomputo oneri di urbanizzazione	Pervenimento dell'avvio della pratica edilizia	Richiesta versamento oneri	Verifiche errate o artefatte a svantaggio dell'ente.	Discrezionalità	basso	basso	Mancanza di competenze del personale addetto al processo	Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di	Immediata/	Resp UT
				Interessi esterni	medio					
				Eventi sentinella	basso					
				Attuazione	basso					

					misure				almeno due soggetti	
					Reclami segnalazioni	basso				
Procedimento finalizzato all'adozione di un provvedimento inibitorio di esercizio di attività soggette a SCIA in materia edilizia e di attività produttiva (SUAP) in mancanza dei presupposti e requisiti prescritti	Istruttori a con esito negativo	Provvedimento di diniego	Mancata o insufficiente istruttoria in materia di attività soggette a SCIA in materia edilizia e di attività produttiva	Discrezionalità	basso	basso	complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti	Immedie	
				Interessi esterni	alto					
				Eventi sentinella	basso					
				Attuazione misure	basso					
				Reclami segnalazioni	basso					
							Difficoltà della verifica delle pratiche edilizie in formato digitale (fattore specifico, non standard)	Formazione appropriata	Secondo la disponibilità del piano formativo Celva/ Segretario	
Processo finalizzato alla verifica della segnalazione e certificata di agibilità	Deposito in UT della S.C. di agibilità	Silenzio assenso -- Richiesta integrazione	Incompletezza e insufficienza dell'istruttoria e della motivazione al fine di avvantaggiare alcuni soggetti e ricavandone dei vantaggi	Discrezionalità	medio	basso	complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti	Immedie	
				Interessi esterni	alto					
				Eventi sentinella	basso					
				Attuazione misure	basso					
				Reclami segnalazioni	basso					
							Formazione	Secondo la disponibilità del piano		

									appropriata	formativo Celva/  Segretario
Controlli e interventi in materia edilizia, ambientale, abbandono rifiuti	Denuncia dell'evento  o  o  Riscontro dell'evento	Verbalizzazione di constatazione e avvio del procedimento di sanzione amministrativa	alterazione dei controlli;	Discrezionalità	media	medio	complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;	Formazione: formazione annuale in materia di anticorruzione e in materia specifica.	Partecipazione: i controlli devono essere eseguiti da almeno due soggetti che operano per l'ente	Annualmente e secondo il Piano formativo del CELVA/ Segretario
				Interessi esterni	alta					
				Eventi sentinella	basso					
				Attuazione misure	basso					
				Reclami segnalazioni	medio					
Controllo Scia in materia di edilizia privata	Deposito della SCIA	Comunicazione Avvio del procedimento.  In caso di incomplettezza : comunicazione pratica completa ;	Verifiche artefatte o errate  Omissione/alterazione dei controlli	Discrezionalità	alto	basso	complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento  Difficoltà della verifica delle pratiche edilizie in formato digitale (fattore specifico, non standard)	Partecipazione: i controlli devono essere eseguiti da almeno due soggetti che operano per l'ente	Attuata/ Resp UT	
				Interessi esterni	alto					
				Eventi sentinella	basso					
				Attuazione misure	basso					
				Reclami segnalazioni	basso					

amministrativo	Emergenza abitativa	Richiesta da parte del nucleo interessato	Relazione illustrativa e da trasmettere al Servizio regionale competente	Omissione controllo dei requisiti	Discrezionalità	Medio	basso	nessuno	Regolamentazione: protocollo che preveda la verifica/controllo di tutti i requisiti	Immediata/ segretario
					Interessi esterni	alto				
					Eventi sentinella	basso				
					Attuazione misure	basso				
					Reclami segnalazioni	basso				

### B) Area: contratti pubblici

Settori e uffici interessati:	Processo / Sottoaree	input	output	Registro dei rischi	Valutaz. rischio sulla base delle 5 variabili di cui al § 4.4	Sintesi modale	Sintesi modale	Fattori abilitanti rilevanti nel processo	misure	tempi di attuazione delle misure / responsabile
Tutti I servizi	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Analisi e definizione dei fabbisogni di beni e servizi e redazione e aggiornamento del programma triennale per gli	Atto di programmazione	Definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza, efficacia ed economicità; mancata suddivisione dell'appalto in lotti funzionali senza adeguata motivazione;	discrezionalità	medio	basso	Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Sensibilizzazione e partecipazione: collaborazione tra settore UT e UF e segreteria	Immediato/ Resp UT
					Interessi esterni	medio				
					Eventi sentinella	basso				
					Attuazione misure	basso				
					Reclami segnalazioni	basso				

		appalti pubblici		definizione vaga dell'oggetto al fine di ampliare o escludere operatori economici						
Individuazione dello strumento /istituto per l'affidamento	Atto di programmazione	Determinazione a contrarre o di aggiudicazione diretta	Alterazione della concorrenza a causa di mancato rispetto dei limiti e dei criteri per la scelta della procedura; Elusione delle regole di affidamento degli appalti mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento al fine di agevolare un particolare soggetto; discrezionalità interpretativa della normativa vigente in materia di "urgenza" nell'ambito dei lavori pubblici	discrezionalità	medio	medio	Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti	attuata	
				Interessi esterni	alto					
				Eventi sentinella	basso					
				Attuazione misure	medio					
				Reclami segnalazioni	basso		Inadeguate competenze del personale addetto ai processi;		Resp UT	



	Requisiti di qualificazione	Atto di programmazione/PEG	Determinazione a contrarre	Eccessiva discrezionalità nell'individuazione dei requisiti di qualificazione; rischio di restringere eccessivamente la platea dei potenziali concorrenti attraverso requisiti che favoriscono uno specifico operatore economico; rischio di selezione "a monte" dei concorrenti, tramite richieste di requisiti non congrui e/o corretti	discrezionalità	medio	basso	Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento  Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sensibilizzazione partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti	Attuata/ Resp UT
	Requisiti di aggiudicazione	Determinazione a contrarre	Bando o lettera d'invito; DGUE	Nel caso di aggiudicazione al prezzo più basso: rischio di accordo corruttivo con il committente in fase di gara; nel caso di offerta economicamente più	discrezionalità	medio	basso	Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento  Inadeguata diffusione della	Sensibilizzazione partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti	Attuata/ Resp UT
					Interessi esterni	alto				
					Eventi sentinella	basso				
					Attuazione misure	basso				
					Reclami segnalazioni	basso				

				vantaggiosa, rischio di determinazione dei criteri per la valutazione delle offerte con il fine di assicurare una scelta preferenziale a vantaggio di un determinato concorrente				cultura della legalità		
Valutazione delle offerte	Pervenimento delle offerte	Verbale della commissione di valutazione con proposta di aggiudicazione	Definizione di criteri non oggettivi di valutazione delle offerte in violazione dei principi di trasparenza, non discriminazione e parità di trattamento	discrezionalità	medio	basso	Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento  Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sensibilizzazione partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti	Attuata/ Resp UT	
				Interessi esterni	medio					
				Eventi sentinella	basso					
				Attuazione misure	basso					
Verifica della eventuale anomalia delle offerte	Riscontro dell'anomalia e richiesta di giustificazioni	Atto del RUP di accettazione o di insufficiente motivazione	Mancato controllo sui ribassi; alterazione del sub-procedimento di verifica dell'anomalia,	discrezionalità	medio	basso	Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Sensibilizzazione partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti	Attuata/ Resp UT	
				Interessi esterni	alto					
				Eventi sentinella	basso					
				Attuazione misure	basso					
				Reclami segnalazioni	basso					

				con individuazione di un aggiudicatario non affidabile e conseguente rischio di esecuzione della prestazione in modo irregolare, qualitativamente inferiore a quella richiesta e con modalità esecutive in violazione di norme	Reclami segnalazioni	basso		Inadeguata diffusione della cultura della legalità		
Procedure negoziate	Invito a presentare offerta	Determinazione di affidamento	Alterazione della concorrenza per effetto della mancata applicazione del criterio di rotazione degli operatori economici	Discrezionalità	medio	basso	Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	Sensibilizzazione	Attuata/	Resp UT
				Interessi esterni	alto					
			Predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per	Eventi sentinella	basso		Inadeguata diffusione della cultura della legalità	partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti		
				Discrezionalità	medio	basso				
				Interessi esterni	alto					
				Eventi sentinella	basso					

				disincentivare la partecipazione ovvero per consentire modifiche in fase di esecuzione del contratto.	Attuazione misure	basso		chiarezza della normativa di riferimento	atti alle norme del codice di comportamento e al PTPCT	
					Reclami segnalazioni	basso		Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Rotazione: rotazione mediante riferimento alla SUA per la scelta degli operatori economici da invitare per i lavori	Attuata/ Resp del servizio interessato
Affidamenti diretti	Eventuale richiesta di preventivi/individuazione dell'operatore	Determinazione di aggiudicazione	Insussistenza di ragionevole motivazione e mancato rispetto del principio di rotazione tra le ditte con conseguente rischio di accordo corruttivo con l'operatore economico	Discrezionalità	medio	basso	Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti	Attuata/ Resp UT	
				Interessi esterni	alto					
				Eventi sentinella	basso					
				Attuazione misure	basso					
			Abuso di deroga all'obbligo del ricorso a procedure telematiche di acquisto	Reclami segnalazioni	basso	basso	Mancata attuazione della distinzione tra politica e amministrazione			
				Discrezionalità	medio			Inadeguatezza delle competenze del personale interno e degli operatori economici	Promozione dell'etica e di standard di comportamento: richiami negli atti alle norme del codice di	Attuata/ Resp del servizio interessato
				Interessi esterni	medio					
				Eventi sentinella	basso					
Attuazione misure	basso									

					Reclami segnalazioni	basso			comportamento e al PTPCT	
Varianti in corso di esecuzione del contratto	Verbali di visita in cantiere del DL	Atto di approvazione di variante	Utilizzo della variante non indispensabile per elevare il valore di contratto; variante proposta per utilizzare le economie; rischio di accordo corruttivo tra DL, RUP e impresa per la concessione di varianti non giustificate e l'ottenimento di un profitto illegittimo.	Discrezionalità	medio	basso	Inadeguatezza delle competenze del personale interno e degli operatori economici	Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti	Attuata/ Resp UT	
				Interessi esterni	medio					
				Eventi sentinella	basso					
				Attuazione misure	basso					
				Reclami segnalazioni	basso					
							Mancata attuazione della distinzione tra politica e amministrazione			
							Inadeguata diffusione della cultura della legalità.			
Subappalto	Richiesta/comunicazione da parte della ditta aggiudicatrice	Autorizzazione/previdenza d'atto del subappalto	Rischio di subappalto autorizzato al di fuori delle norme e dei limiti di utilizzo previsti dal codice dei contratti, in particolare senza che il committente abbia accertato la sussistenza di	Discrezionalità	medio	basso	Inadeguatezza delle competenze del personale interno e degli operatori economici	Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti	Attuata/ Resp UT	
				Interessi esterni	medio					
				Eventi sentinella	basso					
				Attuazione misure	basso					
				Reclami segnalazioni	basso					
							Inadeguata diffusione della cultura della legalità.			

				cause ostative previste dalla legislazione antimafia; rischio che soggetti terzi non qualificati siano esecutori materiali in tutto o in parte di un appalto pubblico						
UFF TECNICO	Rendicontazione e rilascio CRE o verifica di conformità	Certificato di ultimazione dei lavori	Approvazione CRE	Omissioni di attività di controllo al fine di perseguire interessi diversi da quelli della stazione appaltante; Rilascio cre o conformità in cambio di vantaggi economici o non ; mancata denuncia di difformità e vizi dell'opera.	Discrezionalità	medio	basso	Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento  Inadeguatezza delle competenze del personale interno e degli operatori economici  Inadeguata diffusione della cultura della legalità.	Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti	Attuata/ Resp UT
					Interessi esterni	alto				
					Eventi sentinella	basso				
					Attuazione misure	basso				
					Reclami segnalazioni	basso				
UFFICIO TECNICO	Espropriazioni con	Approvazione della fattibilità	Decreto di espropria	Determinazione erronea delle indennità di	Discrezionalità	basso	basso	Inadeguatezza delle competenze	Sensibilizzazione e partecipazione:	Attuata/ Resp uff
				Interessi esterni	medio					

	particolare riguardo alla determinazione delle indennità di esproprio	tecnico-economica con apposizione del vincolo preordinato all'esproprio	zione/asserimento	esproprio al fine di avvantaggiare soggetti terzi e/o trarne vantaggio e rischio di danno economico per l'ente.	Eventi sentinella Attuazione misure Reclami segnalazioni	basso basso basso		del personale interno e degli operatori economici	sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti	espropri
	Accordi bonari nell'ambito della procedura di esproprio	Richiesta da parte del privato di addivenire a un accordo bonario	Approvazione /diniego dell'accordo	Alterazione di dati oggettivi a svantaggio dell'ente e/o a vantaggio di terzi.	Discrezionalità Interessi esterni Eventi sentinella Attuazione misure Reclami segnalazioni	medio medio basso basso basso	basso	Mancata attuazione della distinzione tra politica e amministrazione	Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti	Attuata/ Resp uff espropri
segreteria	Transazioni stragiudiziali e giudiziali	Riserve in appalti o emersione di potenziali contenziosi	Accordi stragiudiziale o Mediazione giudiziale	Attribuzione di indebito vantaggio a privati a danno dell'ente	Discrezionalità Interessi esterni Eventi sentinella Attuazione misure Reclami segnalazioni	medio alto basso basso basso	basso	Mancanza di trasparenza; Inadeguata diffusione della cultura dell'illegalità	Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti. Promozione dell'etica e di standard di comportamento: richiami negli atti alle norme del codice di comportamento e al PTPCT	Attuata/ Resp uff espropri  Attuata/ Resp servizio interessato

Sono ivi inclusi tutti i processi ed i relativi provvedimenti/contratti volti all'acquisizione sul mercato di forniture, servizi e lavori pubblici ai sensi del D.lgs. 50/2016.



### C) Concessioni ed erogazioni

Settori e uffici interessati:	(Eventuali Processi /fasi)	input	output	Registro dei rischi	Valutaz. rischio sulla base delle 5 variabili di cui al § 4.4		Sintesi modale	Fattori abilitanti rilevanti nel processo	misure	tempi di attuazione delle misure/ responsabile
Ufficio amministrativo	Rilascio concessioni di contributi e benefici economici a soggetti privati	Richiesta da parte del soggetto interessato	Provvedimento di concessione -- diniego	Mancato rispetto del regolamento, con procurato vantaggio per il soggetto richiedente.	Discrezionalità	basso	basso	Ridotta attuazione della distinzione tra politica e amministrazione	Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti	Attuato/ Resp servizio interessato
					Interessi esterni	alto				
					Eventi sentinella	basso			Regolamentazione: definizione a priori dei criteri di assegnazione che limitino la discrezionalità	Immediata/ Resp servizio interessato
					Attuazione misure	basso				
					Reclami segnalazioni	basso				
	Concessioni e erogazioni di sovvenzi	Richiesta degli interessati a	Assegnazione dei contributi in	Rilascio arbitrario dei provvedimenti relativi, attuando	Discrezionalità	medio	basso	Ridotta attuazione della distinzione tra politica e	Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale	Attuato/ Resp servizio interessato
					Interessi esterni	alto				

	oni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici e privati	seguito di bando	riferimento a una griglia di valutazioni	una disparità di trattamento al solo scopo di avvantaggiare e alcuni soggetti a danno di altri e ricavandone dei vantaggi	Eventi sentinella	basso		amministrazione	da parte di almeno due soggetti	Regolamentazione: definizione a priori dei criteri di assegnazione che limitino la discrezionalità	Immediata/ Resp servizio interessato
					Attuazione misure	basso					
					Reclami segnalazioni	basso					

**D) Concorsi e prove selettive:** la competenza per lo svolgimento di concorsi e selezione del personale è stata trasferita dal 2016 ai sensi della legge regionale n.6/2014 in capo alla Regione Autonoma Valle d'Aosta e dal 2020, di anno in anno con legge regionale di bilancio, anche alle Unité des communes valdôtaines. Pertanto non vi è la necessità di *mappare i relativi processi né di prevedere misure in merito.*

**E) Processi ulteriori individuati dal RPCT e dai responsabili**

Servizi o uffici interessati:	Processo / Sottoaree	Input	output	Registro dei rischi	Valutaz. rischio sulla base delle 5 variabili di cui al § 4.4	Sintesi modale	Fattori abilitanti rilevanti nel processo	misure	Tempi di attuazione misure/ responsabile
-------------------------------	----------------------	-------	--------	---------------------	---	----------------	---	--------	--

Segreteria	Gestione: personale verifica delle presenze	Controllo periodico delle timbrature	Convalida dei tabulati	Mancata verifica e rischio di non contrastare eventuali condotte di assenteismo e di scorretta gestione delle timbrature	discrezionalità	basso	basso	Mancanza di individuazione di misure di trattamento	Controllo: rotazione del personale che effettua il controllo	Ogni sei mesi/ segretario
					Interessi esterni	basso				
					Eventi sentinella	basso				
					Attuazione misure	basso				
					Reclami segnalazioni	medio				
Segreteria	Gestione personale: valutazioni per attribuzione e trattamento accessorio	Sistema di valutazione e allegato Piano delle performance/ Relazione al piano performance	Scheda di valutazione	Eccesso di discrezionalità; inosservanza della contrattazione determinando attribuzione ingiusta di vantaggi economici in assenza dei presupposti	discrezionalità	medio	basso	Mancanza di individuazione di misure di trattamento	Sensibilizzazione e partecipazione: confronto con l'interessato e collaborazione tra segretario e responsabile del servizio	Attuata segretario
					Interessi esterni	basso				
					Eventi sentinella	basso				
					Attuazione misure	basso				
					Reclami segnalazioni	medio				
Ufficio tecnico	Redazione di piano territoriale (PRGC, PUD, PP)	Analisi del contesto Richieste da parte di cittadini	Approvazione dell'atto di pianificazione	indicazioni preliminari sugli obiettivi delle politiche di sviluppo territoriali volte a favorire soggetti privati	discrezionalità	medio	basso	Inadeguata diffusione della cultura dell'illegalità	Formazione: formazione in materia di anticorruzione	Annualmente/ segretario
					Interessi esterni	alto				
					Eventi sentinella	basso				
					Attuazione misure	basso				
					Reclami segnalazioni	basso				
Approvazione del piano territoriale	osservazioni da parte di portatori di interessi	Accettazione, accettazione	Adozione del piano sulla base di osservazioni in contrasto con	discrezionalità	medio	basso	Inadeguata diffusione della cultura dell'illegalità	Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione	Attuato/ Resp del servizio interessato	
				Interessi esterni	alto					

		parziale, rifiuto delle osservazioni	gli interessi generali del territorio o non coerenti con fonti sovraordinate	Eventi sentinella Attuazione misure Reclami segnalazioni	basso basso basso			dell'atto finale da parte di almeno due soggetti.	
Variante urbanistica, piani attuativi e relativi atti convenzionali con i privati beneficiari	Richiesta da parte di soggetti interessati	Adozione della variante, o stipula di convenzioni; oppure diniego	Alterazione del corretto svolgimento del procedimento. Alterazione di dati oggettivi a vantaggio di terzi.	discrezionalità Interessi esterni Eventi sentinella Attuazione misure Reclami segnalazioni	medio alto basso basso basso	basso	Inadeguata diffusione della cultura dell'illegalità Complessità della normativa	Formazione: formazione in materia di anticorruzione Sensibilizzazione e partecipazione: sottoscrizione dell'atto finale da parte di almeno due soggetti.	Annualmente/ Segretario  Attuato/ Resp servizio interessato
Accertamento di abusi edilizi Esecuzione di rilievi, sopralluoghi e controlli sul territorio	Denuncia da parte di terzi Controllo da parte dell'ufficio	Comunicazione alla Procura competente. Ordinanza	Omissione o esecuzione erronea di accertamento al fine di avvantaggiare terzi e/o trarne vantaggio	discrezionalità Interessi esterni Eventi sentinella Attuazione misure Reclami segnalazioni	medio alto basso basso basso	basso	Inadeguata diffusione della cultura dell'illegalità Complessità della normativa	Formazione adeguata sia in materia di anticorruzione, sia in materia specifica	Secondo Piano formative Celva/ segretario

**Con riferimento alle tabelle di cui sopra si rileva che la mancata evidenza di casi e situazioni di eventi corruttivi determina una valutazione di basso rischio per gli elementi "eventi sentinella" e "reclami e segnalazioni" che concorre favorevolmente a ridurre il rischio.**

*Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure*

- Monitoraggio degli affidamenti diretti: semestralmente i responsabili dei procedimenti riferiscono al responsabile per la prevenzione della corruzione dei provvedimenti di affidamento diretto del semestre precedente al fine del controllo del rispetto dei presupposti di legge e del principio di rotazione. Con riguardo agli affidamenti in ragione dell'ampliamento della sua applicazione a seguito dei decreti semplificazione e semplificazione bis (DL 77/2021) sino a tutto giugno 2023 non si darà seguito alle comunicazioni semestrali.
- Controllo a campione dei provvedimenti nell'ambito del programma dei controlli interni integrato nel piano delle performance

## Comunicazione e consultazione

Per la comunicazione valgono le medesime considerazioni in materia di trasparenza, con gli strumenti flessibili dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato.

A questi si aggiungono strumenti meno formali, quali le news sul sito istituzionale..

Per assicurare la diffusione della sezione anticorruzione del presente PIAO, il RPCT disporrà la pubblicazione del PIAO nel sito istituzionale dell'ente, sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Disposizioni generali - Programma per la trasparenza e l'integrità" e sotto-sezione "Altri contenuti - Corruzione", e trasmetterà comunicazione dell'avvenuta approvazione del PIAO ai responsabili di servizio, raccomandando la diffusione del documento presso tutto il personale.

Il PIAO viene, altresì, comunicato ai diversi soggetti interessati mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale, dandone specifica evidenza nella home page del medesimo.

Per quanto riguarda la consultazione questa si esplica attraverso il coinvolgimento dell'amministrazione e dei responsabili di servizio oltre che attraverso una consultazione annuale nei confronti dei soggetti esterni: popolazione e portatori di interessi che sono invitati, mediante avviso pubblico, pubblicato sul sito internet e nelle bacheche per le pubblicazioni dislocate sul territorio, almeno per un mese, a partecipare con osservazioni e contributi. La consultazione già attuata negli anni precedenti non ha avuto riscontri: in merito si reputa che anche questo, come ogni cambiamento necessita di tempi più lunghi per adeguare comportamenti e per indirizzare l'attenzione su una responsabilità diffusa per implementare la cultura dell'anticorruzione.

## Formazione in tema di anticorruzione

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

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

- individuare i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- individuare i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificare di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

L'Amministrazione ha tra le priorità formative, con particolare attenzione al personale che opera nei settori in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione, l'approfondimento delle norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione, con particolare riferimento ai contenuti della Legge 190/2012, prevedendo almeno un incontro da realizzare con risorse interne, ulteriore rispetto all'attività di informazione/formazione svolta dal CELVA. Una formazione generica verrà erogata per tutto il personale tecnico amministrativo dei comuni di ambito, per avvicinare alla materia anche i nuovi assunti, relativamente a: Codice di comportamento, obbligo di astensione, aree a rischio, misure di prevenzione, modalità di segnalazione degli illeciti e tutela del segnalante.

Anche nel triennio 2022-2024 si prevede che venga seguito da tutto il personale uno specifico momento formativo programmato mediante webinar (la modalità webinar consente una più ampia fruizione in quanto non costringe allo spostamento, né all'assenza dal posto di lavoro).

## Codice di comportamento

Come anticipato nel paragrafo che analizza il contesto interno, l'ANAC prevede di redigere delle linee guida per la predisposizione di un Codice di comportamento che costituiscano un valido ausilio per l'ente nel fronteggiare strategicamente il rischio corruttivo, ma nel frattempo rimane vigente il Codice di comportamento di prima generazione: in data 13 dicembre 2013 la Giunta regionale, con deliberazione n. 2089, ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge regionale n. 22/2010.

La Giunta comunale ha recepito il codice di comportamento con deliberazione n. 3 del 16 gennaio 2014.

Qualunque presunta violazione del codice di comportamento deve essere denunciata al responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso comunicazione scritta tramite posta elettronica. Il codice è pubblicato su sito istituzionale del comune nella sezione Amministrazione trasparente > Disposizioni generali > Atti generali (link: <http://trasparenza.partout.it/enti/Introd/altri-contenuti/altri-contenuti-corruzione> ).

## Trasparenza

Il d.lgs. n. 97/2016, in attuazione della legge n. 124/2015 (c.d. Legge Madia, in materia di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni), ha operato una revisione delle disposizioni per la prevenzione della corruzione, per la pubblicità e per la trasparenza, contenute nella legge n. 190/2012 e nel d.lgs. n. 33/2013. Il d.lgs. n. 97/2016 rappresenta la risposta del Legislatore alle istanze formulate in varie occasioni e da diversi soggetti, al fine di ottenere la semplificazione della normativa e lo snellimento degli adempimenti, mirando a un'azione più concreta ed efficace per contrastare gli episodi di illegalità all'interno degli enti pubblici.

Sono stati effettivamente ridotti alcuni adempimenti (introducendo, ad esempio, la facoltà di sostituire la pubblicazione delle informazioni con l'inserimento di collegamenti ipertestuali a specifiche banche-dati contenenti le medesime informazioni; escludendo l'obbligatorietà di redazione di un programma della trasparenza di cui alcuni dati ritenuti essenziali confluiscono nel Piano anticorruzione), a fronte, però, dell'insorgenza di altri obblighi (ad esempio, la reinterpretazione del concetto di accesso civico secondo il più ampio paradigma FOIA - Freedom of Information Act), peraltro con una situazione pressoché invariata rispetto al carico di attività cui le Amministrazioni devono provvedere.

Il comune di Introd potrà avvantaggiarsi di alcune semplificazioni previste per gli enti con popolazione inferiore a 5000, in particolare:

- per il reperimento dei dati relativi all'analisi di contesto esterno può avvalersi del supporto tecnico e informativo della Prefettura (funzione svolta dalla Regione autonoma della Valle d'Aosta) contando sulla comunicazione di dati da parte della Prefettura;
- per evitare duplicazioni di dati pubblicati può assolvere agli obblighi di trasparenza anche mediante collegamenti ipertestuali (link);
- la tempistica delle pubblicazioni, quando siano da eseguire con tempestività, può essere individuata dall'ente secondo principi di ragionevolezza, purché non superi il semestre;
- con riguardo all'organizzazione dell'ente può essere pubblicato su "Amministrazione trasparente" un organigramma semplificato, riportante la denominazione degli uffici, il nominativo del responsabile, l'indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica;
- è possibile, solo nel caso in cui nell'anno precedente non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti o disfunzioni amministrative significative, provvedere a confermare il PTPCT già adottato per il triennio. Ferma la necessità di adottare un PTPCT ogni tre anni ai sensi dell'art. 1, c. 8 della l. n. 190/2012.

L'10 del d.lgs. n. 33/2013 modificato dal d.lgs. n. 97/2016 prevede che ogni amministrazione integri apposita sezione "Trasparenza" nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ora parte le PIAO, stante la funzione strumentale della trasparenza nell'assicurare legalità all'operato degli Enti pubblici.

Gli adempimenti in questione appaiono molto gravosi per la struttura organizzativa dell'ente, con notevoli difficoltà nel raggiungere l'efficacia della pubblicazione a causa, come riporta la stessa ANAC nel rapporto di attuazione della L. 190/2012 "dell'abnorme estensione del numero degli obblighi di pubblicazione (complessivamente circa 270) che costituiscono elementi che manifestano con tutta evidenza un problema di sostenibilità complessiva del sistema".

La promozione di maggiori livelli di trasparenza rappresenta un obiettivo strategico, in quanto alla trasparenza è attribuita la funzione di principio inscindibilmente correlato all'azione amministrativa: gli obiettivi strategici in materia di trasparenza per gli enti locali valdostani sono definiti dalla legge regionale n. 22/2010, che nello specifico prevede che:

- gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, garantiscono la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale;

- la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Gli obiettivi operativi di sviluppo dell'obiettivo strategico sono declinati nel DUP e nel Piano delle performance mediante una descrizione sintetica, e nel Piano performance accompagnata da indicatori e target che ne permettano una reale misurazione.

Ogni soggetto cui risulti attribuito nell'organizzazione amministrativa un preciso ambito di responsabilità deve garantire e assicurare la trasmissione degli atti, dei dati e delle informazioni da pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" affinché l'operatore incaricato della pubblicazione vi provveda tempestivamente.

Ai sensi dell'art. 1, comma 5 della l. 190/2012 si individuano come segue i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del d.lgs. n. 33/2011, infatti poiché il responsabile della trasparenza si avvale di collaboratori all'interno dell'ente, in particolare, si individuano i soggetti incaricati della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati, su richiesta e trasmissione dei dati da parte del responsabile del servizio interessato, per ciascun livello previsto dalla sezione "Amministrazione trasparente":

Incaricato della pubblicazione Chantal Alleyson (uff. demografico e protocollo-sportello)/ sostituto: Francesca Vallet (ufficio di segreteria):

Disposizioni generali (resp. della trasmissione: segretario)

Organizzazione (resp. della trasmissione: segretario)

Performance (resp. della trasmissione: segretario)

Attività e procedimenti (resp. della trasmissione: responsabili degli uffici unici)

Provvedimenti (resp. della trasmissione delle deliberazioni segretario; delle determinazioni il responsabile del servizio competente ad assumere l'atto)

Anticorruzione (resp. trasmissione: segretario)

Accesso civico (resp. trasmissione segretario)

Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati (resp. della trasmissione: Manuela Vection)

anagrafe amministratori, curricula (resp. della trasmissione: ciascun amministratore)

Personale (resp. trasmissione: segretario)

Bandi di concorso (resp. trasmissione: segretario)

Consulenti e collaboratori (resp. trasmissione: segretario)

Enti controllati (resp. trasmissione: responsabile del servizio finanziario)

Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (resp. trasmissione: responsabile del servizio finanziario)

Bilanci (resp. trasmissione: responsabile del servizio finanziario)

Pagamenti dell'amministrazione (resp. trasmissione: responsabile del servizio finanziario)

Bandi di gara e contratti (resp. trasmissione: titolari delle quote di bilancio cui si riferiscono i contratti)

Bandi di appalto (resp. trasmissione Nicola Macheda)

Controlli sulle imprese (resp. trasmissione Nicola Macheda e Katia Ronc)

Beni immobili e gestione patrimonio (resp. trasmissione Pablo Carmona)



Opere pubbliche (resp. trasmissione Nicola Macheda)

Pianificazione e governo del territorio (resp. trasmissione Pablo Carmona)

Informazioni ambientali (resp. trasmissione Pablo Carmona)

più in generale tutti i dipendenti sono tenuti a concorrere all'elaborazione e al conseguente flusso dei dati destinati alla pubblicazione.

Si rileva che ai sensi del d.lgs.33/2013, art. 9 bis, introdotto dal d.lgs. 97/2016, è consentito il mero collegamento ipertestuale a banche dati indicate nell'allegato B) del d.lgs. 33/2013, così come il PNA 2018 indica al paragrafo 4 della sezione IV.

Costituisce allegato al presente (all.A) lo schema riportante tutti gli obblighi di pubblicazione ai sensi della determinazione 1310 del 28 dicembre 2016 dell'autorità, aggiornato alle modifiche intervenute nel tempo e nello schema è stato altresì indicato il responsabile della pubblicazione.

#### Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

Questa amministrazione pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Si precisa che, come concesso dal PNA 2018 al paragrafo 4 della sezione IV concernente le semplificazioni per i comuni di ridotte dimensioni, si intende che la "tempestività", richiesta dalla legge o supposta quando quest'ultima nulla dica in merito, è da intendersi ragionevolmente soddisfatta per il comune di Introd purché la pubblicazione avvenga entro il termine di sei mesi, fermo restando l'obbligo di non indugiare, quando si possa o si debba, per tutelare l'esercizio di diritti.

Ciò in considerazione di quanto più volte evidenziato sia nei PTPCT che nelle Relazioni ai PTPCT degli esercizi precedenti relativamente alla difficoltà di assicurare la tempestiva pubblicazione sul sito dei documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria e il loro aggiornamento in ragione della carenza di risorse dedicate e dedicabili a tali adempimenti, sia grazie alla valutazione effettuata dall'Autorità nel PNA 2018 di non vincolare in modo predeterminato le amministrazioni più piccole, ma di rimettere alla loro autonomia la declinazione del concetto di tempestività.

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

Viste le ridotte dimensioni dell'ente e la ridotta disponibilità di risorse umane da dedicare, il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal responsabile della trasparenza con cadenza annuale.

#### Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico

L'obbligo da parte del Comune di pubblicare documenti, informazioni o dati nel rispetto di quanto stabilito dal programma triennale e dalla normativa vigente comporta il diritto di chiunque di richiedere la pubblicazione dei medesimi, nel caso in cui sia stata omessa la loro pubblicazione (accesso civico "pungolo") di cui all'art. 5, c.1 del d.lgs. n. 33/2013.

La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al Responsabile per la trasparenza che si pronuncia sulla stessa.

Il Responsabile per la trasparenza, effettuata la verifica dell'omessa pubblicazione, procede, entro trenta giorni, alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica l'avvenuta pubblicazione indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto.

Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, il Responsabile per la trasparenza indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

Un particolare rilievo merita la previsione dell'art. 5, c. 2 del d.lgs 33/2013 che riconosce a chiunque la libertà di accesso ai dati e ai documenti detenuti dalla pubblica amministrazione, libertà che verrà garantita, nel rispetto dei limiti di tutela di interessi pubblici e privati

giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico "FOIA", il quale non è sottoposto alla legittimazione soggettiva del richiedente, e rappresenta un diritto che prescinde dalla motivazione.

L'istanza, di cui uno schema è disponibile sul sito del comune al link: <http://trasparenza.partout.it/wrapper/download/27079/Introd/altri-contenuti/altri-contenuti-accesso/442-accesso-civico>, indirizzata all'ufficio che detiene i dati, o al l'ufficio protocollo che svolge funzioni di URP, o al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, potrà essere presentata anche per via telematica all'indirizzo: [info@comune.introd.ao.it](mailto:info@comune.introd.ao.it) o tramite PEC all'indirizzo: [protocollo@pec.comune.introd.ao.it](mailto:protocollo@pec.comune.introd.ao.it)

#### La "rotazione ordinaria e straordinaria"

La rotazione degli incarichi apicali, ormai da qualche anno, è stata individuata come una misura utile ad abbattere il rischio corruttivo.

Il PNA 2019 definisce in maniera compiuta due tipi di rotazione:

a) La rotazione straordinaria

L'istituto della rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione da disciplinarsi nel PTPCT. L'istituto è previsto dall'art. 16, c. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Questo tipo di rotazione non è mai stata attuata in questo comune in quanto non si è mai verificato nessuno dei casi che la norma pone come presupposto per la sua attivazione.

b) La rotazione ordinaria

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012, art. 1, c. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b).

Le amministrazioni sono tenute a indicare nel PTPCT come e in che misura fanno ricorso alla rotazione e il PTPCT può rinviare a ulteriori atti organizzativi che disciplinano nel dettaglio l'attuazione della misura.

Al momento però va dato atto che la dotazione organica dell'ente è assai limitata in riferimento alle figure apicali e di responsabilità e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione in quanto non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

Anche la deliberazione ANAC n. 555/2018 per i piccoli comuni (intesi quelli fino a 5000 abitanti ai sensi della l. 158/2017) delinea un'applicazione soft della misura, inoltre sussistono vincoli oggettivi e soggettivi alla sua applicazione, tra i primi i diritti sindacali, tra i secondi l'infungibilità derivante dalla professionalità

Infine la legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, ha previsto:

"(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale".

Questa amministrazione in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno ritiene che una generale rotazione del personale, peraltro inattuabile per l'esiguo numero di dipendenti, causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Solo in relazione alla nuova nomina dei responsabili di servizio intervenuta a seguito delle elezioni generali comunali di settembre 2020 si è potuto dar corso alla rotazione nell'incarico di responsabilità del servizio finanziario in quanto sussistevano due figure fungibili.

Si ritiene comunque di adottare misure alternative di natura preventiva quale la modalità operativa di condivisione delle attività (verificabile con la doppia sottoscrizione degli atti, sopralluoghi effettuati per quanto possibile in due), evitando l'isolamento delle mansioni e

favorendo una trasparenza interna delle attività e misure organizzative che frazionino le attività (c.d. segregazione delle funzioni).

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

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

- le disposizioni del Codice di Procedura Civile – Libro IV – Dei procedimenti speciali – Titolo VIII – artt. 806 -840;
- direttiva del 5 luglio 2012 del Ministro delle infrastrutture e trasporti che limita il più possibile la clausola compromissoria all'interno dei contratti pubblici.

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

Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai pubblici dipendenti

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

- a) particolari ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- b) situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;
- c) ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del

contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39).

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

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

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

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

Le direttive non sono necessarie in quanto in questo ente non sono previste figure dirigenziali.

Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage* o divieti *post-employment*).

Il PNA 2022 tratta approfonditamente (da pag. 60 a 72) il *pantouflage* richiamando pertanto l'attenzione sul fenomeno definito come incompatibilità successiva: i dipendenti che pubblici che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali non possono svolgere, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Al fine di scongiurare il rischio di *pantouflage* si stabilisce che:

- a) nei contratti di assunzione del personale venga inserita clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- b) c) negli affidamenti, anche mediante procedura negoziata e di importo superiore a € 1.000,00, venga richiesta la compilazione e la sottoscrizione del DGUE in cui è inserita la dichiarazione relativa alla condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- c) d) venga disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- d) e) si agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001.

Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013, l'amministrazione verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- all'entrata in vigore dei citati articoli 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

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

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

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

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

L'amministrazione, anche per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, procede a:

- effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- inserire negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

Adozione di misure per la tutela del dipendente che esercita segnalazioni di illecito (*whistleblower*)

L'54bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", si occupa del cosiddetto *whistleblowing*.

Si tratta di una disciplina che prevede una misura di tutela finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale).

Le segnalazioni potranno essere effettuate in tre modi:

- al responsabile della prevenzione della corruzione dei comuni d'ambito al seguente indirizzo di posta elettronica: [l.vauthier@comune.introd.ao.it](mailto:l.vauthier@comune.introd.ao.it). oppure presentata in formato cartaceo presso l'ufficio di segreteria.;
- all'Anac facendo ricorso all'apposita pagina web di ANAC: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/> che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima.
- sotto forma di denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

La segnalazione deve avere come oggetto: "Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001".

La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione se inoltrata presso il Comune. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

Le segnalazioni devono essere improntate all'interesse e alla promozione dell'etica e dell'integrità della pubblica amministrazione e non devono essere funzionali a esigenze o interessi individuali.

Il *whistleblower* potrà rivolgersi alla propria amministrazione, ma anche ad amministrazioni diverse, non essendovi una gerarchia tra canali di segnalazione.

Al fine di assicurare la tutela della confidenzialità delle segnalazioni e dell'identità dei segnalanti l'ANAC si sta dotando di una piattaforma informatica che sarà messa a disposizione delle amministrazioni.

La legge 30 novembre 2017, in vigore dal 29 dicembre 2017 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un

rapporto di lavoro pubblico o privato), sul cd. whistleblowing, disciplina la segnalazione di attività illecite nell'amministrazione pubblica o in aziende private, da parte del dipendente che ne venga a conoscenza. Per quel che riguarda i dipendenti pubblici, si evidenzia che chi, nell'interesse dell'integrità della PA, segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non potrà essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a misure organizzative aventi ripercussioni negative, dirette o indirette, sulle sue condizioni di lavoro.

In caso di misure ritorsive poste in essere dalla PA, sarà il diretto interessato a doverlo comunicare all'Anac per proprio conto o per il tramite delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione.

La legge evidenzia, all'art.1, che l'identità del segnalante non può essere rivelata. Nello specifico:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa;
- qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Devono essere accordate al *whistleblower* le seguenti misure di tutela:

- a) la tutela dell'anonimato;
- b) il divieto di discriminazione;
- c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis).

A tal fine questo comune non si è dotato di un sistema informatizzato proprio, in quanto ritiene che sia consigliabile e maggiormente tutelante il ricorso all'apposita pagina web di ANAC: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/> che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima.

ANAC

Sei un dipendente pubblico, un lavoratore o collaboratore di un'impresa fornitrice di beni o servizi o di un'impresa che realizza opere in favore dell'amministrazione pubblica e vuoi segnalare un illecito?

Sappi che:

- 1 - per presentare la segnalazione/comunicazione e per effettuare le successive integrazioni deve essere utilizzato un unico canale;
- 2 - l'utilizzo della piattaforma è il canale prioritario;
- 3 - non vanno presentate duplicazioni della stessa segnalazione.

Entra

Sanzioni:

- se l'Anac accerta l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti, applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.
- se, inoltre, viene accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi, l'Anac applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

- se, infine, si accerta lo svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Si segnala, infine, che nel caso in cui l'illecito che si vuole segnalare riguardi il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, è possibile rivolgersi direttamente all'Anac.

#### I patti d'integrità protocolli di legalità.

Nelle linee guida adottate dall'ANAC con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici è stato suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente.

L'impegno da parte dei partecipanti alla gara a rispettare i principi ed i valori contenuti nel Piano della Prevenzione della Corruzione potrà essere previsto nei nostri atti di gara e in tal caso la loro inosservanza potrà dar luogo alla risoluzione del contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del c.c.

L'aspetto innovativo di tale clausola risiede, infatti, nella potestà, da parte della stazione appaltante, di azionare la clausola risolutiva espressa, ai sensi dell'art. 1456 c.c., nel caso in cui l'operatore economico non dia comunicazione del tentativo di interferenze illecite ovvero nei casi in cui, da evidenze giudiziarie consolidate in una misura cautelare o in un provvedimento di rinvio a giudizio, si palesino accordi corruttivi tra il soggetto aggiudicatario e l'impresa aggiudicataria.

Si avvierà in tal senso un processo di sensibilizzazione all'utilizzo di tale strumento.

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

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

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

I vantaggi di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, consente a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata. Non vi sono al momento patti per la legalità formulati da questo ente, peraltro si segnala che:

- la Regione Autonoma Valle d'Aosta ha sottoscritto in data 11 maggio 2011 un protocollo di legalità che interessa anche i Comuni, seppur indirettamente; si tratta del "Protocollo d'intesa tra la Regione Autonoma Valle d'Aosta e la Direzione Investigativa Antimafia - Centro Operativo di Torino per le modalità di fruizione di dati informativi concernenti il ciclo di esecuzione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il quale sono state definite le modalità di collaborazione tra l'Osservatorio regionale dei contratti pubblici e gli uffici della Direzione Investigativa Antimafia per la fruizione da parte di quest'ultima dei dati informativi afferenti ai contratti pubblici di interesse regionale e comunale;
- in ambito ME.P.A. un patto di integrità è allegato al bando di abilitazione al mercato elettronico e stabilisce l'obbligo dei soggetti aggiudicatori e dei fornitori di uniformarsi ([https://www.acquistinretepa.it/opencms/export/sites/acquistinrete/documenti/nuovo\\_mepa/beni\\_root/Allegato\\_3\\_Patto\\_integritx.pdf](https://www.acquistinretepa.it/opencms/export/sites/acquistinrete/documenti/nuovo_mepa/beni_root/Allegato_3_Patto_integritx.pdf));
- in ambito ME.V.A. un patto d'integrità è finalizzato alla formazione di elenchi di fornitori suddivisi in categorie di specializzazione e ad esso si uniformano stazioni appaltanti e affidatari (<https://inva.i-faber.com/marketplace/qualifications/14338/resume/>).

Questi patti di integrità obbligano le parti contraenti al rispetto del contenuto, di conseguenza anche questo ente e i suoi fornitori ogni qual volta utilizzino lo strumento del m.e. per l'affidamento di contratti.

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Le iniziative sono quelle previste nella Mappatura dei processi.

Iniziative collegate al PNRR

*Obblighi di informazione e comunicazione PNRR - ex art. 34, Reg. UE 2021/241*

I beneficiari dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR sono tenuti a garantire il rispetto degli obblighi in materia di comunicazione e informazione previsti dall'art. 34 del Regolamento (UE) n. 241/2021. Il predetto art. 34 dispone la necessità di garantire adeguata visibilità ai risultati degli investimenti finanziati dall'Unione europea attraverso la diffusione di informazioni coerenti, efficaci e proporzionate, destinate a pubblici diversi tra cui i media e il vasto pubblico. A tal fine, a livello di misura, il Ministero e i Soggetti delegati espongono correttamente e in modo visibile, in tutte le attività di comunicazione, l'emblema dell'UE con un'appropriata dichiarazione di finanziamento che reciti "finanziato dall'Unione europea - Next Generation EU". A livello di singolo progetto

i soggetti beneficiari e i soggetti attuatori sono tenuti a:

- indicare nella documentazione progettuale che il progetto è finanziato nell'ambito del PNRR, con esplicito riferimento al finanziamento da parte dell'Unione europea e all'iniziativa Next Generation EU (ad es. utilizzando la frase "finanziato dall'Unione europea - Next Generation EU"), riportando l'emblema dell'Unione europea;
- fornire un'adeguata diffusione e promozione del progetto, con esplicito riferimento al finanziamento da parte dell'Unione europea e dell'iniziativa Next Generation EU (utilizzando la frase "finanziato dall'Unione europea - Next Generation EU") e riportando l'emblema dell'Unione europea. La promozione del progetto potrà avvenire sul sito web ad uso professionale del beneficiario e tramite la collocazione in un luogo facilmente visibile al pubblico di un poster o una targa, che contengano le informazioni essenziali sul progetto finanziato, inclusi i suoi obiettivi, e il richiamo al sostegno fornito dal Next Generation EU e relativi loghi. Ulteriori informazioni potranno essere fornite al momento dell'adozione della strategia di comunicazione del PNRR.

Per il download dei loghi ufficiali del Programma, è possibile utilizzare il link in calce. Si specifica che quando viene mostrato in associazione con un altro logo, l'emblema dell'Unione europea deve essere mostrato almeno con lo stesso risalto e visibilità degli altri loghi.

L'emblema deve rimanere distinto e separato e non può essere modificato con l'aggiunta di altri segni visivi, marchi o testi. Oltre all'emblema, nessun'altra identità visiva o logo può essere utilizzata per evidenziare il sostegno dell'UE.

Il PNA 2022 dedica un capitolo ai contratti di cui al PNRR. Di seguito si espongono le misure che si ritengono necessarie e sufficienti alla prevenzione della corruzione tenuto conto delle dimensioni e dell'organizzazione del Comune, anche in considerazione che non ci sono progetti, ma solo iniziative finanziate con i fondi PNRR e che, pertanto, le misure individuate per gli appalti in genere, già si attagliano bene anche ai bandi di gara inerenti iniziative finanziate PNRR.

MISURA:

Per garantire adeguata visibilità ai risultati degli investimenti finanziati dall'Unione europea gli uffici:

1. si espongano correttamente e in modo visibile, in tutte le attività di comunicazione, l'emblema dell'UE con un'appropriata dichiarazione di finanziamento che reciti "finanziato dall'Unione europea - Next Generation EU";
2. si crei una sottosezione nella Trasparenza, nella sezione "Altri contenuti", denominata "Iniziative collegate al PNRR" ove vengano inseriti gli interventi PNRR, per cui l'ente abbia richiesto e ottenuto finanziamento, contenente in tabella:



Missione, Programma, Componente, Investimento, importo dell'intervento, data di conclusione (collaudo).

#### Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e di verifica

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

Con l'obiettivo di adempiere alla suddetta verifica, il responsabile della prevenzione della corruzione si avvale di referenti all'interno dell'amministrazione. In particolare, si individuano i seguenti soggetti, che sono incaricati di garantire il flusso di informazioni rilevanti al responsabile della prevenzione della corruzione:

- responsabile dell'ufficio unico associato per il servizio tecnico dei comuni di Introd, Rhêmes-Saint-Georges e Rhêmes-Notre-Dame,
- responsabile dell'ufficio unico associato per il servizio finanziario e contabile dei comuni di Introd, Rhêmes-Saint-Georges e Rhêmes-Notre-Dame).

#### Sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C.T.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012 il responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno, o entro altro termine deliberato dall'ANAC, redige un rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C.T. Questo documento è pubblicato sul proprio sito istituzionale.

Secondo quanto previsto dal piano nazionale anticorruzione, tale documento sarà redatto secondo il modello individuato dall'A.N.A.C. o attraverso la piattaforma dalla stessa messa a disposizione.

Anticipa la relazione di cui sopra il monitoraggio del PTPCT e della sua attuazione che si effettua tramite la piattaforma di acquisizione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza sul sito dell'ANAC.

Il PNA 2022 consacra al monitoraggio il punto 10.2 Semplificazioni sul monitoraggio, prevedendo per gli enti sino a 15 dipendenti un monitoraggio annuale a campione almeno sul 30% dei processi mappati.

Gli esiti del monitoraggio serviranno per l'eventuale riesame che dovesse rendersi necessario. I referenti del RPCT per l'attuazione del monitoraggio sono i responsabili di servizio. Il monitoraggio verrà svolto nel quarto trimestre dell'anno o appena disponibile il sistema di monitoraggio sulla piattaforma.

-

### Sezione 3 Organizzazione

#### Modello organizzativo

La struttura organizzativa dell'ente prevede le seguenti strutture (aree):

segreteria:

- organizzazione generale dell'amministrazione e servizio di segreteria

area demografica:

- servizi demografico, di stato civile, elettorale

area finanziaria

- servizio finanziario e contabile

area tecnico-manutentiva:

- servizio di edilizia pubblica
- servizio di edilizia privata
- pianificazione urbanistica
- manutenzione dei beni immobili

strutturate secondo un modello gerarchico-funzionale che riconosce le seguenti figure:

segretario

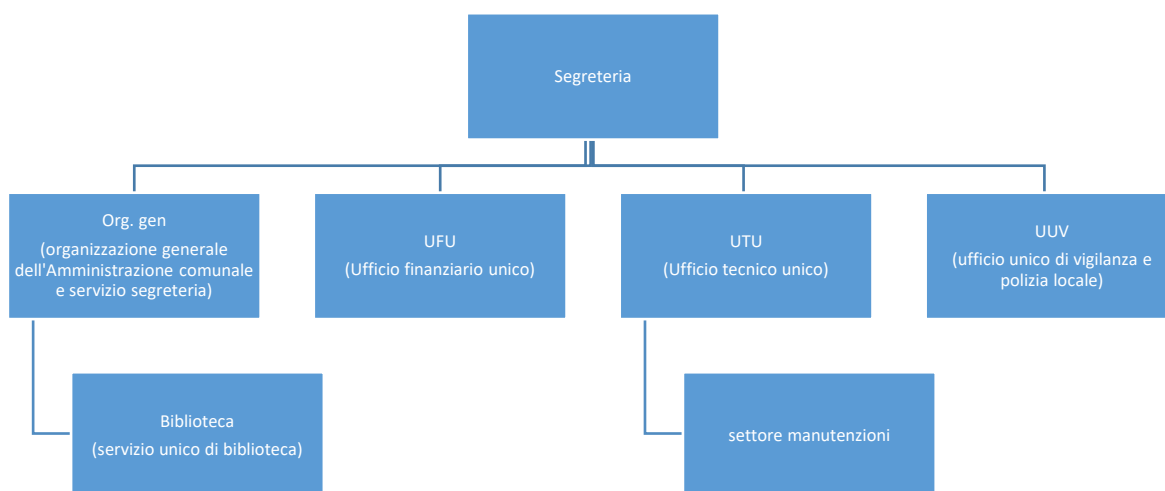
- responsabile di servizio

#### Organigramma

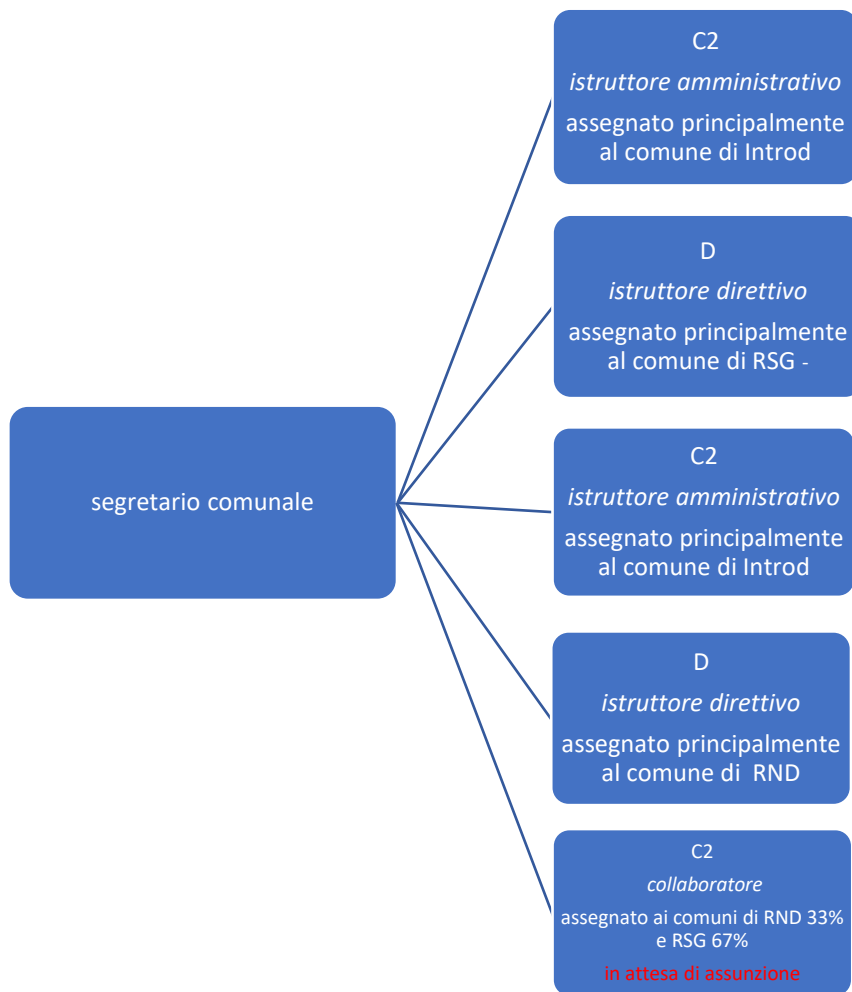
Con particolare riguardo ai servizi di segreteria, finanziario e tecnico, gli enti di ambito hanno adottato il modello dell'ufficio unico associato avente sede principale presso il municipio di Introd e sedi secondarie presso i municipi di Rhêmes-Saint-Georges e di Rhêmes-Notre-Dame. Sono, inoltre, stati nominati i responsabili degli uffici unici, che operano per tutti e tre gli enti associati.

Di seguito si presentano pertanto i diagrammi dell'organico dell'ambito, ritenendo che quello di ente sarebbe poco significativo.

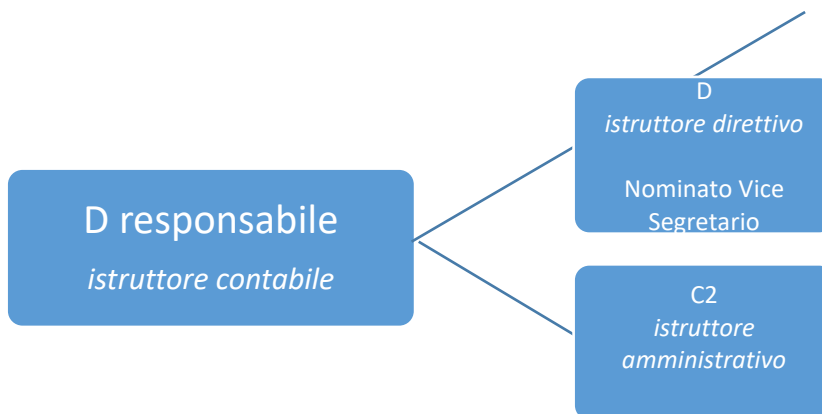
Organigramma complessivo degli uffici unici:



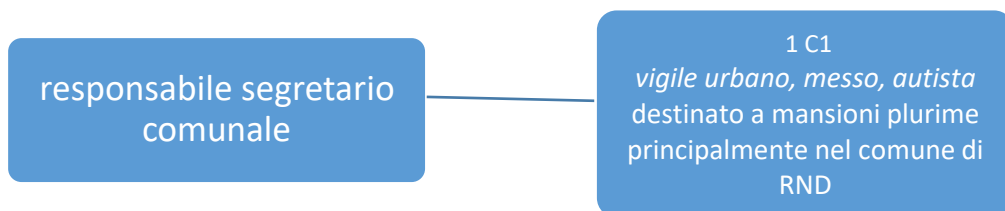
Ufficio di segreteria unico associato:



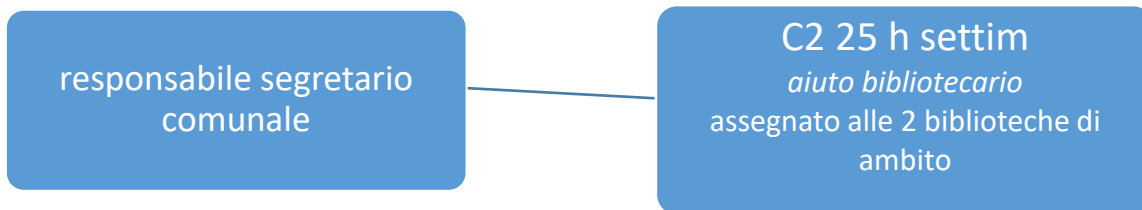
Servizio finanziario unico associato



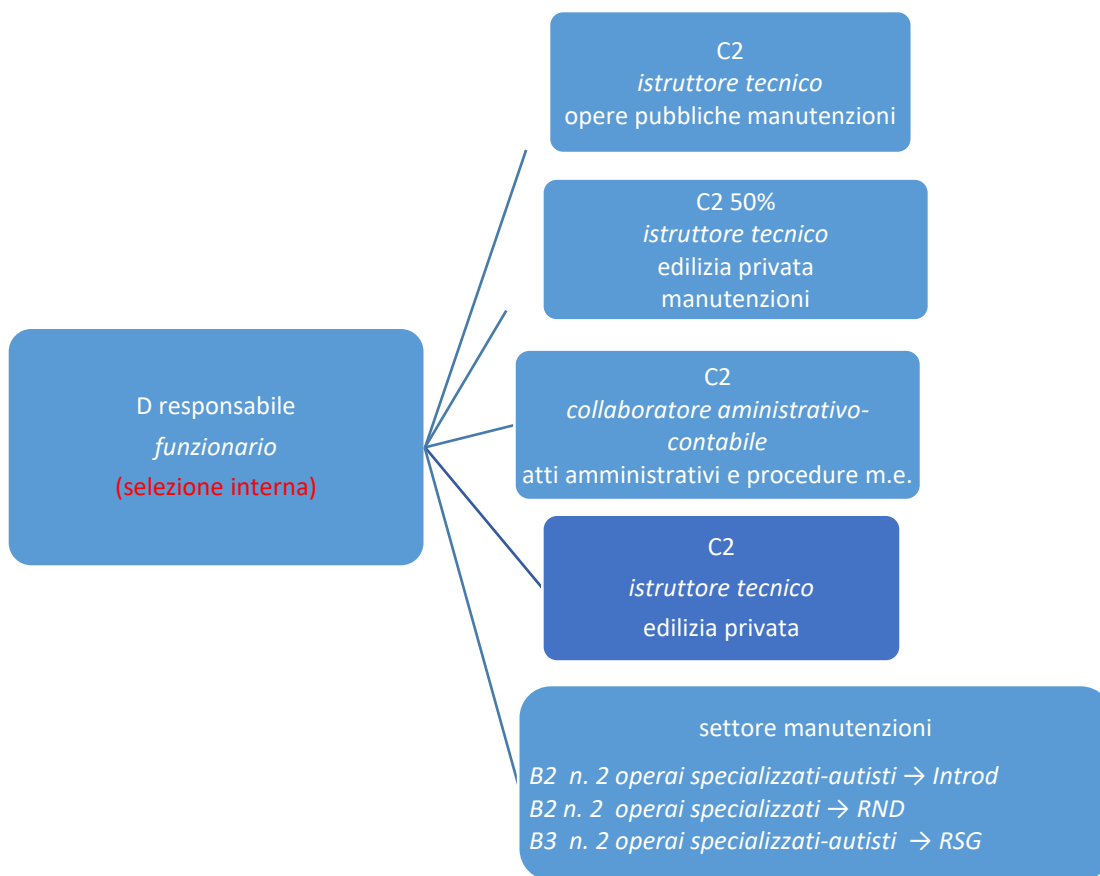
Servizio di vigilanza unico associato:



servizio bibliotecario:



Servizio tecnico unico associato:



Livelli di responsabilità organizzativa

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

segretario

responsabile di servizio

## Organizzazione del lavoro agile

L'amministrazione di Introd ha attuato nel periodo di emergenza Covid 19, sino al 15 ottobre 2021 il lavoro agile, derogando all'obbligo di accordo individuale per l'accesso al lavoro agile di cui all'art. 19 della legge 81/2017.

A seguito della proroga dell'emergenza sanitaria sino al 31 marzo 2022 con il d.l.24 dicembre 2021, n 221 e del DPCM 23.9.2021 con cui è stata disposta la fine dello smart working emergenziale nella Pubblica Amministrazione dal 15 ottobre 2021, il personale è rientrato in presenza e il lavoro agile è rimasto in vigore quale modalità ordinaria solo per i lavoratori fragili gravati da specifiche patologie.

Si rappresentano alcune considerazioni, peraltro già evidenziate nel piano performance, ossia che:

- L'amministrazione non ha al momento l'intenzione di estendere in modo massivo il lavoro agile al di fuori del periodo di emergenza sanitaria.
- Per mettere a sistema il lavoro agile si dovrà intervenire nell'ambito della digitalizzazione, delle politiche organizzative e nell'adozione di rigorose misure di controllo dei risultati; il lavoro agile deve fondarsi su una forte responsabilità individuale, su una fiducia personale e relazionale, sul senso di appartenenza all'ente.
- Il lavoro agile ordinario deve essere organizzato solo se, non solo non pregiudichi l'efficienza dei servizi, ma sia preordinato anche ad aumentarla.
- La compatibilità dello *smart working* con le attività concrete svolte dalle pubbliche amministrazioni non va verificata solo alla luce delle strumentazioni tecnologiche, ma anche e soprattutto in relazione alle garanzie di efficienza dei servizi e della verificabilità dei risultati.

Occorre, d'altro canto, avere presente che il lavoro agile non coincide con il lavoro da casa, come attivato in modo affrettato e urgente a marzo 2020. Il lavoro agile è da intendere come lavoro "ovunque", privo di una strutturazione fissa di sedi di lavoro e di segmenti rigidi di orario.

Certo, la disponibilità di connessioni sicure, piattaforme informatiche, firma digitale, laptop e smartphone è utilissima e per certi versi indispensabile, ma, potrebbe rivelarsi non sufficiente, ad esempio nel caso – abbastanza diffuso – di presenza di banche dati miste: digitali e anche cartacee, evidenziando proprio l'inadeguatezza di un sistema di lavoro teoricamente tutto on line, mentre moltissimi dati connessi alla gestione del territorio risiedono in carte e documenti cartacei, non raggiungibili da remoto.

Ciò non di meno, pur con obiettivi misurati e quindi sostenibili, si prevede nel triennio di riferimento l'avvio dello sviluppo del lavoro agile ordinario.

## Obiettivi e sviluppo del l.a.

**Gli Obiettivi contenuti nel presente Piano si riferiscono all'ambito sovracomunale e sono destinati a tutto il personale dipendente sull'ambito sovracomunale.**

OBIETTIVI	INDICATORI	2023	2024	2025
Applicativi utilizzabili in lavoro agile	%	50%	50%	100%
Banche dati consultabili in lavoro agile	%	50%	50%	50%
Utilizzo della firma digitale tra i lavoratori agili	%	50%	100%	100%

Formazione sulla gestione del lavoro agile	Ore	0	2	2
Investimenti in ICT	€	1.000,00	1.000,00	500,00
<b>INDICATORI QUANTITATIVI</b>				
lavoratori agili effettivi	%	Nessun obiettivo	Nessun obiettivo	Rilevazione del dato %

<b>OBIETTIVI</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>ECONOMICITÀ</b>				
Riflesso economico: Riduzione costi	€	Nessun obiettivo	Nessun obiettivo	Rilevazione del dato
<b>EFFICIENZA</b>				
Produttiva: Diminuzione assenze.	Δ assenze riferite a gg/dip rispetto al 2022	Nessun obiettivo	Nessun obiettivo	Rilevazione del dato
<b>EFFICACIA</b>				
Qualitativa: Qualità erogata, Qualità percepita	Questionario	Nessun obiettivo	Nessun obiettivo	Rilevazione di soddisfazione

<b>OBIETTIVI</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>IMPATTI ESTERNI</b>				
Economico:	Risparmio su spese trasporti €	Nessun obiettivo	Nessun obiettivo	Rilevazione del dato
<b>IMPATTI INTERNI</b>				
Capacità organizzativa e di integrazione dei dipendenti in lavoro agile	Rilevazione periodica	Nessun obiettivo	Nessun obiettivo	Rilevazione

Economico:	riduzione erogazioni e buoni pasto €	Nessun obiettivo	Nessun obiettivo	Rilevazione del dato
Miglioramento salute digitale	Inconvenienze tecnici + fermi lavoro	Nessun obiettivo	Nessun obiettivo	Nessun obiettivo

### Misurazione performance e I.a.

Il sistema di misurazione e valutazione è unico e prescinde dal fatto che la prestazione sia resa in ufficio, in luogo diverso o in modalità mista. Si integra il sistema di misurazione con un sistema di refertazione dell'attività svolta in regime di lavoro agile da effettuare tramite apposita scheda di rendicontazione, allegata al presente documento sotto la lettera D), la cui compilazione è a carico del lavoratore.

Sono oggetto di rendicontazione nella Relazione al piano della performance:

- lo stato di implementazione del I.a. nell'ente o a livello di ambito sovracomunale ponendo quali indicatori il numero di ore e di giornate in lavoro agile su totale ore o giornate lavorative,
- l'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa in termini di Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie (efficienza) e di soddisfazione di utenti serviti da dipendenti in lavoro agile (Qualità percepita)
- gli obiettivi individuali specifici e organizzativi riportati nel Piano della performance e nei diversi strumenti di programmazione, in attività su cui il singolo lavoratore è responsabilizzato,
- il miglioramento o meno di condizioni di pari opportunità nella gestione del rapporto tra tempi di vita e di lavoro

Si prevede di adeguare in futuro il Sistema di misurazione e valutazione prevedendo competenze caratteristiche proprie del lavoro agile, quali la responsabilizzazione e la proattività del personale.

### Modulistica

Sono allegati al presente documento:

- schema di richiesta di attivazione di I.a. (all.B)
- schema di contratto individuale di lavoro (all. C)
- scheda di rendicontazione dell'attività (all.D)
- Disciplina del lavoro agile (all.E)

### Programmazione dei fabbisogni di personale

La programmazione strategico-operativa del triennio non può prescindere da quella assunzionale dell'ente, soggetta a un ampio sistema di regole, da coordinare con l'armonizzazione contabile.

Il d.lgs. 165/2001 all'art. 6, commi 3 e 4, prevede che per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento. Le variazioni delle dotazioni organiche sono approvate dall'organo di vertice dell'amministrazione in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale.

La l.r. 23.07.2010, 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), all'articolo 40, comma 2, e il regolamento regionale 12 febbraio 2013, n. 1 (Nuove disposizioni sull'accesso, sulle mobilità e sui criteri per l'assunzione del personale dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione del regolamento regionale 11 dicembre 1996, n. 6) all'articolo 2, stabiliscono che ogni ente adotta un piano di programmazione triennale aggiornato annualmente nel quale è definito il fabbisogno di personale e dei relativi posti della dotazione organica da ricoprire a tempo indeterminato, attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e reclutamento.

La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023- 2025 non sembra essere soggetta al d.lgs. n. 75/2017, in cui la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima", stante la perdurante vigenza delle disposizioni contenute nella l.r. 22/2010, motivata dal fatto che non trovano diretta applicazione nella nostra Regione le disposizioni statali relative alla spesa di personale, prevalendo il principio della "competenza" rispetto a quello della "gerarchia delle fonti".

La legge regionale n. 32 /2022 art. 12 (Legge regionale di bilancio 2023) prevede che per il triennio 2023/2025 gli enti locali possono assumere sino alla spesa complessiva per tutto il personale dipendente non superiore a un valore soglia determinato quale percentuale della media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE stanziato sull'ultima annualità.

Ma in attesa della definizione da parte della Giunta regionale del valore soglia, sino al primo giorno successivo alla deliberazione, è prevista l'applicazione della norma già prevista per il 2022, ossia la capacità assunzionale a tempo indeterminato è possibile nel limite della spesa corrispondente alle unità di personale, anche di qualifica dirigenziale, cessate dal servizio nel 2022 e non sostituite e di quelle che cesseranno nell'anno 2023, con riferimento all'ambito territoriale sovracomunale costituito ai sensi della l.r. n.6/2014 e considerando la spesa dei dipendenti *part time* rapportata a tempo pieno.

Pertanto al momento si predisporre una programmazione che tiene conto dell'art. 11 della legge regionale n.35/2021. Si rileva la difficoltà peraltro di dare esecuzione alla programmazione che potrebbe dover essere rivista a seguito delle determinazioni della Giunta regionale e si evidenzia come la norma possa obbligare a rinviare l'attuazione della programmazione con grave nocumento all'ente.

La programmazione del fabbisogno del personale del 2023-2025, prevede:

**2023**

a scorrimento dalla programmazione 2022, assunzione di n. 1 D tecnico mediante selezione interna

**2024**

assunzione di n. 1 D amministrativo-contabile (derivante dalla presunta cessazione dal servizio per anzianità di servizio dell'attuale dipendente)

**2025**

nessuna assunzione prevista

#### **PAP Piano delle Azioni Positive**

Con deliberazione del Consiglio comunale n. 32 del 26 maggio 2022 è stato adottato il Piano triennale delle Azioni Positive e per le Pari Opportunità (PAP) 2022 - 2024, la cui attuazione è delegata al Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Regione Valle d'Aosta.

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.

Nell'attesa della definizione della normativa che sembrerebbe inserire il Piano delle azioni positive nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del decreto legge n. 80/2021, il CUG di comparto, in continuità con quanto fatto nel triennio 2019/2021, ha predisposto 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.

### *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

#### 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. È 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: Iniziative formative e informative per dirigenti e dipendenti coordinate a livello di comparto

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: Adozione di linee guida sul linguaggio di genere su proposta del CUG

Obiettivo: Migliorare l'uguaglianza di genere

Azione positiva: Recepimento delle linee guida del bilancio di genere a cura del CUG

#### AREA 2 - CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

Negli ultimi due anni, con il manifestarsi della pandemia da COVID-19, il personale dell'ente ha sperimentato una modalità diversa per lo svolgimento della propria attività lavorativa in considerazione del ricorso al lavoro agile emergenziale. Questa modalità lavorativa, resasi

necessaria per ridurre il rischio di contagi, ha evidenziato i vantaggi per i dipendenti nella conciliazione degli impegni di lavoro con la vita privata e familiare e nell'abbattimento dei costi legati agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro. Il lavoro agile ha portato, d'altra parte, una serie di benefici anche per le amministrazioni, che hanno valorizzato le risorse umane, ridotto le forme di assenteismo, promosso l'uso delle tecnologie digitali e conseguito risparmi nei consumi all'interno degli uffici.

Nondimeno, alcune criticità sono, però, emerse in relazione ad esempio alla gestione dell'orario di lavoro, alla difficoltà di disconnessione, all'isolamento dai colleghi, alla difficoltà di lavorare in gruppo, alla difficile relazione con l'utenza e alla carenza di sistemi tecnologici adeguati al lavoro da remoto.

Terminata la fase emergenziale, l'ente deve puntare a un modello per la gestione a regime ordinario del lavoro agile che dia risultati concreti in termini di soddisfazione del personale, conciliazione lavoro-vita privata, ma che al contempo assicuri l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

Obiettivo: Creare strumenti per facilitare la conciliazione

Azione positiva: partecipazione al gruppo di lavoro costituito tra gli Enti del comparto unico regionale, per l'analisi delle dinamiche attuative e organizzative del lavoro agile e per il potenziamento del telelavoro, con l'obiettivo di elaborare un modello di applicazione

### 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 le condizioni lavorative che facilitino le pari opportunità.

Obiettivo: Migliorare il benessere organizzativo.

Azione positiva: Promuovere il completamento della disciplina dell'istituto della mobilità

Obiettivo: Prevenire le discriminazioni e contrastare la violenza fisica e psichica.

Azione positiva: Approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici elaborato dal CUG

Azione positiva: Adozione di misure per l'inserimento e il supporto lavorativo alle lavoratrici e ai lavoratori con disabilità su 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 stessa deliberazione, le risorse finanziarie necessarie sono quelle stanziare nel bilancio regionale e l'assunzione dei provvedimenti e degli impegni di spesa per l'attuazione dei piani in questione è di competenza della struttura dirigenziale regionale in cui il CUG è incardinato.

## *Piano formativo del personale*

Il Piano formativo del personale anno 2023 coincide con il Piano Formativo per il personale degli enti locali valdostani per l'anno 2023 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.

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 e 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";
- 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 strutturare la formazione su due livelli:

1. *"uno generale", che sia rivolto a tutti i dipendenti e "mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità";*
2. *"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 2023, reperibile aggiornato al link: <https://www.celva.it/it/formazione/> .

### **Soggetto incaricato 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 servizio di formazione anticorruzione, e 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 2023, con riferimento alla materia della prevenzione della corruzione (secondo il calendario che sarà comunicato dal CELVA);

- nel frattempo, avendo il Comune aderito ad ASMEL e IFEL, suggerisce ai dipendenti di seguire i corsi che verranno proposti durante il corso del 2023 e che verranno comunicati via mail indirizzata a tutti i dipendenti.

CELVA Formazione

<https://www.celva.it/it/formazione/>

IFEL: Formazione

<https://www.fondazioneifel.it/documenti-e-pubblicazioni/materiali-didattici/itemlist/filter?searchword21=Materiale+didattico&moduleId=577&Itemid=843>

ASMEL

Sportello anticorruzione: <http://www.sportelloanticorruzione.it/>

Formazione obbligatoria: <http://www.sportelloanticorruzione.it/formazione-obbligatoria/>

#### Allegati al PIAO

- A) Schema degli obblighi di pubblicazione in "Amministrazione trasparente"
- B) Domanda di attivazione del Lavoro agile
- C) Contratto individuale per lavoro agile
- D) Scheda di rendicontazione del lavoro agile
- E) Disciplina del Lavoro agile.