



PIAO

PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITÀ E

ORGANIZZAZIONE

2023-2025

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

PRESENTAZIONE

Il *Piano integrato di attività e organizzazione 2023/2025* (di seguito “PIAO”) rappresenta il documento unico di programmazione attraverso il quale l’organo d’indirizzo definisce le politiche strategiche per accrescere il livello di benessere collettivo, migliorare la capacità dell’Ente di conseguire gli obiettivi di legislatura, contrastare la corruzione e promuovere la trasparenza, ottimizzare l’assetto organizzativo interno e valorizzare il capitale umano.

Il presente PIAO interviene a pochi mesi dall’approvazione di quello relativo al precedente triennio 2022/2024 e, di conseguenza, vi è una sostanziale conferma delle linee strategiche ivi programmate in tema di obiettivi per il benessere collettivo (valore pubblico), performance organizzativa, contrasto della corruzione, promozione della trasparenza, ottimizzazione dell’assetto interno e valorizzazione delle risorse umane, che sono state comunque oggetto di rilettura e di aggiornamento, laddove necessario per tenere in considerazione le eventuali priorità sopravvenute, con particolare riferimento alle progettualità implementate a livello regionale con fondi a valere sul PNRR/PNC, opportunamente integrate con le altre politiche di sviluppo locale.

Attraverso l’aggiornamento del PIAO, oltre all’attualizzazione dei contenuti, si è tentato di creare maggiore sinergia tra le sezioni in cui si articola il documento, in modo da accrescere l’integrazione tra le politiche regionali nella delicata fase della loro concezione e formalizzazione, tenuto conto che il **valore pubblico** costituisce sempre il punto di partenza per l’elaborazione del Piano, in quanto le altre aree tematiche si pongono a servizio e a tutela degli obiettivi di benessere economico, sociale, culturale, ambientale e sanitario.

Un passo avanti rispetto alla precedente versione del documento è, infatti, costituito dalla compilazione, per ciascun obiettivo di valore pubblico, di una sintetica scheda che riassume le più salienti informazioni contenute nelle diverse sezioni del PIAO e che, anche a livello logico, aiuta a compiere il percorso che, a partire dalle priorità dell’Ente, dovrebbe condurre alla definizione delle azioni per il loro conseguimento (performance organizzativa e individuale) e per la loro protezione (misure per assicurare legalità e integrità) e delle necessarie risorse umane e finanziarie, ivi compresi i fondi a valere sul PNRR.

La rivisitazione grafica dei testi è stata, invece, una scelta funzionale a migliorare leggibilità del documento, anche a beneficio di coloro che, sebbene privi di competenze tecniche, abbiano la curiosità di conoscere i capisaldi dell’azione regionale.

Emerge ancora con evidenza che le tecniche di elaborazione del documento potranno essere in futuro ulteriormente affinate, così come le modalità di interlocuzione tra le strutture dirigenziali che, sebbene in proporzioni differenti, concorrono tutte alla composizione del PIAO e sono direttamente impegnate nell’attuazione delle azioni in esso programmate. L’inglesismo “*work in progress*”, ossia un lavoro che si connota per una stratificazione successiva di dati e per esperienze sempre nuove, ben si addice all’iter di predisposizione del PIAO.

In tale direzione, si colloca anche l’esperienza formativa promossa da FormezPA e a cui l’Amministrazione regionale ha partecipato attivamente, nel periodo settembre 2022/marzo 2023, che si è sostanziata nella partecipazione a una serie di “Innovation Lab”, finalizzati alla sperimentazione di un modello partecipativo per la definizione del valore pubblico e dei relativi obiettivi e indicatori. I laboratori si sono concentrati sulla politica dei c.d. NEET (*Not in Education, Employment or Training*), ma la metodologia proposta potrà essere utilmente impiegata anche per gli altri ambiti settoriali che hanno espresso obiettivi di valore pubblico.

Il Piao 2023/2025 è stato approvato dopo l’insediamento del nuovo Presidente della Regione e della nuova Giunta regionale, eletti dal Consiglio regionale il 2 marzo 2023. Il documento non tiene conto, pertanto, delle evoluzioni che seguiranno alla definizione delle nuove strategie politico-istituzionali e che saranno considerate nella predisposizione dei prossimi aggiornamenti del Piano.

INDICE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE	4
SEZIONE 1. VALORE PUBBLICO	5
SOTTO-SEZIONE 1.1 ANALISI DI CONTESTO	6
SOTTO-SEZIONE 1.2 INDICATORI DI VALORE PUBBLICO	11
SEZIONE 2. PERFORMANCE	14
SOTTO-SEZIONE 2.1 OBIETTIVI STRATEGICI	15
SOTTO-SEZIONE 2.2 OBIETTIVI DIRIGENZIALI	18
SOTTO-SEZIONE 2.3 PROCESSI DA REINGEGNERIZZARE	19
SOTTO-SEZIONE 2.4 PIANO AZIONI POSITIVE 2022/2024	21
SEZIONE 3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	28
SOTTO-SEZIONE 3.1 MAPPATURA DEI PROCESSI	30
SOTTO-SEZIONE 3.2 MISURE DI PREVENZIONE	42
SOTTO-SEZIONE 3.3 TRASPARENZA E ACCESSO	50
SEZIONE 4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	52
SOTTO-SEZIONE 4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	54
SOTTO-SEZIONE 4.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	65
SOTTO-SEZIONE 4.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	69
SOTTO-SEZIONE 4.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE	74
SEZIONE 5. MONITORAGGIO	76
APPENDICE – VALORE PUBBLICO	
APPENDICE - PERFORMANCE	
APPENDICE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
APPENDICE - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE



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

Sede: Piazza Deffeyes n. 1, 11100 Aosta

Codice fiscale: 80002270074

Centralino telefonico: +39 0165/27.31.11

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

SEZIONE 1. VALORE PUBBLICO

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

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

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

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

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

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

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

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

SOTTO-SEZIONE 1.1 ANALISI DI CONTESTO

A partire dalla seconda metà del 2021 e, soprattutto, nel corso del 2022, si evidenziano significativi segnali di ripresa dell'economia regionale, a cui si associa un andamento del mercato del lavoro caratterizzato da un nuovo slancio positivo e un tessuto produttivo che tende ad ampliarsi. Occorre, però, sottolineare che questi trend impattano ancora con un quadro congiunturale di grande incertezza, che getta qualche ombra sulla crescita economica. Va, peraltro, anche evidenziato che è una situazione non specifica solo della Regione, ma ampiamente generalizzata.

I principali fattori di incertezza riguardano il quadro internazionale e le tensioni socio-politiche, nello specifico il conflitto tra Ucraina e Russia, lo shock energetico e i connessi rincari dei costi dell'energia per imprese e famiglie, la crescita record dell'inflazione, peraltro estesa quasi ovunque nel mondo, i tassi d'interesse in forte rialzo, il deprezzamento dell'euro. L'insieme di questi aspetti tende ad abbassare le prospettive di crescita e porta a qualche rallentamento dell'attività produttiva. La fase di recupero sarà, dunque, fortemente condizionata dalla direzione e dall'intensità che i fattori richiamati avranno nei prossimi mesi, unitamente alle misure di contrasto che saranno messe in campo ai vari livelli, europeo, nazionale e regionale.

I dubbi sul prossimo futuro non possono, tuttavia, cancellare quanto di positivo si è registrato nel 2021 e 2022, per quanto valutabile con l'aggiornamento delle informazioni statistiche attualmente disponibili.

I dati relativi alle dinamiche osservate per il 2021 e la prima parte del 2022 descrivono un panorama complessivamente in miglioramento, sebbene le conseguenze dell'emergenza sanitaria abbiano ancora caratterizzato il quadro economico e sociale regionale, quanto meno nella prima parte del 2021. In linea generale, si può leggere in termini positivi la congiuntura relativa al periodo considerato, ma occorre tenere conto che le indicazioni confortanti convivono con elementi di criticità e con aree ancora in difficoltà. Pur con le necessarie cautele del caso, i dati relativi all'ultimo anno confermano, dunque, un recupero sul piano economico e danno conto dei miglioramenti del mercato del lavoro e delle condizioni sociali della popolazione regionale.

Sotto il profilo economico, dopo la pesante recessione, peraltro di carattere globale, che ha fortemente interessato il sistema economico valdostano, il PIL regionale, secondo i più recenti dati previsionali, nel 2021 registrerebbe una crescita del +6,9%, che nel 2022 dovrebbe poi rallentare, scendendo al +2,9%. La crescita dovrebbe, peraltro, proseguire nel triennio 2023-2025, pur in un quadro di decelerazione. Nel 2021, il prodotto regionale avrebbe recuperato gran parte della caduta registrata l'anno precedente e, nel 2022, tale processo si dovrebbe completare; a inizio dell'anno in corso, il PIL si dovrebbe riportare sui livelli pre-pandemia attestandosi, in termini reali, su un valore di circa 4 miliardi e 750 milioni.

La crescita è stata sostenuta dalla domanda interna per consumi che, nel 2021, potrebbe aumentare del 5,5%, recuperando però così solo parzialmente la caduta del 2020 (-11,8%), attribuibile in larga parte, quest'ultima, agli impatti della pandemia. Tuttavia, le attese stimano che la crescita dei consumi dovrebbe continuare nel prossimo triennio, seppure anch'essa a velocità inferiore rispetto al 2021.

Anche la domanda estera ha avuto un ruolo rilevante per i risultati economici del 2021, in quanto ha ripreso a crescere, registrando un aumento del 28,2% rispetto all'anno precedente. Questa variazione ha riportato il valore delle esportazioni su livelli pre-pandemici. Si osserva, altresì, che questo trend è proseguito per i primi tre trimestri del 2022; l'aumento tendenziale dell'export a fine del terzo trimestre 2022, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, è pari al 25,4% (nel primo trimestre era stato del 47,2% e nel secondo del 45,9%).

I dati (previsionali) evidenziano, inoltre, che nel 2021 la domanda interna risulterebbe essere trainata anche dagli investimenti, registrando un saldo significativamente positivo (+16,5%), il quale più che compensa la caduta del 2020 (-8,7%). Per il 2022, si prevede una conferma dell'andamento positivo degli investimenti, seppure più contenuto rispetto all'anno precedente; il trend espansivo proseguirebbe, poi, anche nel triennio successivo. La ripresa degli investimenti attesa nel 2021, da un lato, permette di recuperare pienamente i livelli pre-Covid e, dall'altro, rilancia il percorso di ripresa di questa fondamentale componente.

Dal lato offerta, si osserva che il risultato positivo del prodotto regionale nel 2021 è attribuibile a tutti i settori economici, con la sola eccezione dell'agricoltura. Le stime indicano infatti una crescita, sia per il settore dell'industria in senso stretto, sia per quello delle costruzioni, oltre che per i servizi. I dati previsionali segnalano, poi, che nel 2022 la crescita riguarderà anche l'agricoltura, proseguirà nelle costruzioni e nei servizi, mentre il valore aggiunto dell'industria in senso stretto resterà sostanzialmente stabile sui livelli dell'anno precedente. Per tutti i settori, eccezion fatta per l'agricoltura, nel 2022 il valore del prodotto si dovrebbe riportare al di sopra del livello registrato prima del Covid.

Contrariamente a quanto accaduto negli anni più recenti, per il 2021 e, ancora più, per il 2022, il quadro economico e sociale appare fortemente condizionato dalla dinamica dei prezzi. Se, infatti, per lungo tempo l'indice generale dei prezzi al consumo si è mantenuto costantemente su livelli inferiori all'1%, a partire da marzo 2021 si registra un'inversione di tendenza, con un progressivo e tendenziale aumento dei prezzi. La salita dell'inflazione ha, poi, ulteriormente accelerato nei primi mesi del 2022, toccando a ottobre il livello massimo dagli anni ottanta, principalmente a causa dei forti rialzi delle quotazioni di gas e petrolio, i cui effetti sono stati solo parzialmente attenuati dagli interventi varati dal Governo. Il settore industriale appare quello più esposto all'incremento dei costi energetici rispetto ai servizi. La dinamica inflattiva ci accomuna al trend nazionale e anche a quello di territori con caratteristiche simili alla Valle d'Aosta, sebbene l'intensità della crescita dei prezzi a livello regionale risulti al momento inferiore. Infatti, in media, nel 2022 i prezzi al consumo crescono del 6,7%, contro l'8,1% registrato a livello italiano.

Come noto, l'impatto economico della crisi è stato particolarmente forte per le Regioni che hanno una forte specializzazione turistica, come la Valle d'Aosta, e ha assunto un'intensità e un profilo temporale differente a seconda della tipologia prevalente (montagna, mare, città d'arte, ecc.), del profilo stagionale e della rilevanza/struttura dei flussi turistici dall'estero. Pertanto, è utile sottolineare che i flussi turistici in Valle d'Aosta nel 2021 sono stati ancora sensibilmente condizionati dalla pandemia, in particolare con riferimento alla stagione invernale; pertanto, pur registrando miglioramenti, il saldo finale è risultato non solo ampiamente al di sotto della media del triennio precedente la pandemia, ma anche dello stesso 2020.

Dati più confortanti giungono dalle informazioni relative all'ultima stagione invernale e all'estate 2022, le sole stagioni delle quali al momento si dispone dei dati completi, pur trattandosi di informazioni provvisorie. Nel primo caso va considerato che, non solo il trend di crescita prosegue, ma si registra anche una significativa accelerazione della ripresa. Le variazioni percentuali risultano per tutte le componenti molto elevate. Si deve, in particolare, sottolineare la crescita degli stranieri che, nel caso delle presenze, è superiore di circa tre volte alla componente italiana. Anche per la stagione estiva si osservano importanti miglioramenti e, ugualmente, la crescita della componente estera dei flussi turistici risulta superiore a quella italiana. Il percorso di risalita del settore turistico appare ancora più chiaramente se si prendono in considerazione i dati mensili. Su tali basi, si può osservare che il valore dei flussi turistici cumulato dei primi nove mesi del 2022 ha già ampiamente superato quello relativo all'intero 2021, sia in termini di arrivi che di presenze.

In sintesi, si può affermare che nel 2021 il settore turistico ha mostrato i primi segnali di ripresa, avendo beneficiato delle riaperture e della riduzione delle restrizioni, con un tendenziale aumento dei volumi di attività. Tuttavia, le pur buone performance registrate nella stagione estiva non hanno permesso il pieno recupero delle perdite accumulate nei primi mesi dell'anno, in particolare per la componente estera dei flussi turistici. Nel 2022 è ragionevole ipotizzare, alla luce delle stime dei dati ancora provvisori, che, grazie anche a una crescita accelerata dei movimenti turistici rispetto all'anno precedente, si completerà il recupero e i flussi si riporteranno su valori sostanzialmente simili a quelli pre-pandemici.

Riflessi importanti della pandemia, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, hanno riguardato anche il mercato del lavoro e, sebbene si siano concentrati soprattutto nel 2020, tali effetti si sono però parzialmente estesi al 2021, complice anche il protrarsi delle restrizioni. Nel 2020, le condizioni del mercato del lavoro si erano infatti significativamente deteriorate proprio a seguito dell'emergenza sanitaria. A partire dal secondo

trimestre 2021, si osserva però un'evoluzione positiva che ha portato a un progressivo miglioramento, poi proseguito e ulteriormente rafforzato nella prima parte del 2022. La crescita tendenziale dell'occupazione prosegue per il quinto trimestre consecutivo e nel terzo trimestre 2022 si attesta al +1,7%.

In particolare, lo stock degli occupati a settembre 2022 si riporta su livelli pre-pandemici, attestandosi a circa 55.400 unità, corrispondenti a un tasso di occupazione del 70,2% (valore massimo dal 2018). Parallelamente, anche la disoccupazione mostra segnali di rallentamento tendenziale e il tasso di disoccupazione nel terzo trimestre del 2022 si colloca attorno al 5,4%. Disaggregando il dato generale, si può notare, con le cautele del caso trattandosi di dati trimestrali, che l'occupazione della componente maschile cresce più di quella femminile e che il lavoro dipendente recupera più del lavoro indipendente. Dal punto di vista settoriale, risultati occupazionali migliori si rilevano nell'industria, in particolare per il comparto dell'industria in senso stretto, mentre nei servizi si rileva una tendenziale stazionarietà dei livelli occupazionali.

Anche per le assunzioni, si osserva un miglioramento nel corso del periodo più recente, che porta a consolidare i segnali positivi emersi nel 2021. I valori relativi ai primi nove mesi del 2022 documentano un aumento della domanda di lavoro di flusso del 15% rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente e una risalita, ovviamente, ancora più rilevante rispetto al 2020 (+27,4%). Questa ripresa ha riportato sostanzialmente il livello delle assunzioni su valori precedenti alla crisi pandemica.

Con riferimento alle difficoltà di reperimento delle professionalità per il soddisfacimento dei fabbisogni occupazionali delle imprese, va rimarcato che nei primi sette mesi del 2022 i fabbisogni professionali sono stati coperti per poco meno dei due terzi da italiani residenti in Valle d'Aosta, per circa il 16% da italiani non residenti e per una quota analoga da stranieri residenti, mentre per una percentuale del tutto marginale da stranieri non residenti. In sostanza, nei primi sette mesi del 2022, l'81% della forza lavoro è stata reclutata sul mercato del lavoro regionale, ma questa quota è settorialmente piuttosto disomogenea. Per i servizi di alloggio e ristorazione, ovvero il settore per il quale il ricorso a lavoratori extraregionali è massimo, si ricorre a bacini di impiego extraregionali per circa un terzo del relativo fabbisogno.

Con riguardo alle dinamiche demografiche, anche il dato di inizio 2022 è in continuità con i trend più recenti, alimentando un andamento demografico recessivo che consolida una situazione di crisi demografica, già ampiamente documentata in precedenza e, soprattutto, ulteriormente confermata da un recente studio commissionato dall'Amministrazione regionale. D'altro canto, la popolazione valdostana diminuisce per l'ottavo anno consecutivo, registrando dal 2014 una perdita complessiva di circa 4.900 persone (-3,8%). Il peggioramento del quadro demografico dell'ultimo anno è attribuibile al permanere di un basso livello di natalità e all'insufficiente ripresa dei flussi migratori, che seppure in crescita non riescono a compensare il saldo naturale negativo.

Come è stato più volte evidenziato, la caduta della natalità ha radici profonde, nonostante abbia anch'essa subito l'influenza delle dinamiche economiche negative e dell'incertezza che ne è scaturita. Essa dipende in larga parte, però, anche da fattori strutturali rilevanti. Probabilmente, il fattore più importante in questo senso è la caduta della popolazione in età feconda, che sul territorio regionale appare piuttosto consistente, tanto da condizionare in misura determinante il risultato finale.

Alla caduta della natalità si affianca il rallentamento dei flussi migratori, in particolare di quelli in ingresso. Siccome il trend demografico della Valle d'Aosta è strettamente correlato alle dinamiche dei flussi migratori e considerato che appare assai improbabile un'inversione significativa del saldo naturale, l'andamento del saldo migratorio determina l'aumento o la diminuzione della popolazione, influenzando in misura significativa anche altre importanti dimensioni.

A seguito della pandemia da Covid-19, che ha colpito il nostro sistema economico in forme e intensità senza pari, gli indicatori di benessere economico evidenziano un quadro di lento e parziale miglioramento. Infatti,

se il reddito medio disponibile pro capite delle famiglie valdostane si conferma superiore alla media italiana del 12%, attestandosi a circa 21.200 euro, allo stesso tempo evidenzia una significativa contrazione rispetto all'anno precedente (-2,6% in valori correnti), essendo riferito all'anno della pandemia. Inoltre, sebbene la Valle d'Aosta si confermi una delle realtà con la minore diseguaglianza reddituale, anche a livello locale essa risulta in crescita rispetto all'anno precedente; peraltro, questa tendenza è comune a diverse realtà territoriali.

Per contro, dopo un biennio, nel 2021 torna a crescere la spesa delle famiglie valdostane. Si tratta di un andamento coerente con il dato nazionale; tuttavia, la velocità di crescita a livello regionale è superiore. D'altro canto, nel 2020, l'emergenza sanitaria aveva fortemente condizionato i comportamenti di acquisto delle famiglie, nonostante le misure regionali e statali di sostegno ne abbiano attenuato gli effetti.

La crescita sostenuta dei consumi finali ha generato, d'altra parte, una flessione della propensione al risparmio che, tuttavia, non è tornata ai valori pre-pandemia. La quota di famiglie in povertà relativa nel 2021 migliora, mentre le valutazioni soggettive mostrano un quadro di luci e ombre. Da un lato, infatti, crescono le percentuali di famiglie che ritengono che la loro situazione personale migliorerà e quelle per le quali il clima di fiducia verso gli altri migliora; dall'altro lato, peggiorano le percentuali di quelle che esprimono un elevato grado di soddisfazione per la vita e quelle soddisfatte per le relazioni parentali e amicali.

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

Il PNRR si articola in 6 Missioni e 16 Componenti e include 134 investimenti e 63 riforme, per un totale di 197 Misure. Le sei Missioni del Piano sono: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo (51 misure); rivoluzione verde e transizione ecologica (58 misure); infrastrutture per una mobilità sostenibile (21 misure); istruzione e ricerca (35 misure); inclusione e coesione (22 misure); salute (10 misure). Gli investimenti previsti nel PNRR sono, inoltre, accompagnati da un ampio sistema di riforme strutturali (riforme orizzontali, abilitanti, settoriali). Nell'attuazione delle 6 Missioni, le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a rispettare ulteriori principi trasversali a tutti gli interventi finanziati nell'ambito del Piano. Sono pertanto previsti, per ogni misura, una serie di obiettivi qualitativi (milestone) e quantitativi (target), finalizzati al conseguimento della misura e indicativi dello stato di attuazione dei singoli interventi.

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

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

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

SOTTO-SEZIONE 1.2 INDICATORI DI VALORE PUBBLICO

Anche per il presente documento, nella definizione degli obiettivi di valore pubblico si è fatto, innanzitutto, riferimento ai principali documenti di programmazione regionale, primo fra questi il DEFR, oltre a dare ovviamente continuità a quanto già indicato nel PIAO 2022/2024. Si è, pertanto, proseguito il lavoro volto alla definizione di indicatori di valore pubblico già avviato che, seppure con una logica ancora sperimentale, è stato affinato. Si è proceduto con una ricognizione presso le strutture dirigenziali per la verifica, l'aggiornamento e/o la modifica di quanto proposto per il 2022. Si è, inoltre, richiesta la compilazione di una scheda sintetica che riassume le informazioni più rilevanti contenute nelle diverse sezioni del PIAO e che contribuisce a chiarire la logica sottesa ai diversi interventi (cfr. *Appendice-Valore pubblico*).

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

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

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

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

Va precisato che alcuni indicatori sono stati definiti all'interno del Laboratorio *“La creazione del Valore Pubblico territoriale nelle Regioni. Verso il Piao”*. Il progetto, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica e realizzato da FormezPA, intendeva favorire il miglioramento delle performance organizzative e individuali delle amministrazioni centrali e locali attraverso la sperimentazione di nuovi modelli e strumenti per il coinvolgimento di cittadini e utenti e del personale nei processi di misurazione e valutazione. Il progetto ha previsto il coinvolgimento di utenti e stakeholders nel processo di programmazione del valore pubblico che con riferimento alle politiche per l'occupazione dei Neet.

Indicatori di valore pubblico

	VALORE PUBBLICO	PIANO, PROGRAMMA, STRATEGIA	OBIETTIVI STRATEGICI (PUNTI DI RILEVANZA STRATEGICA)	STAKEHOLDERS	TEMPI	MIRIUNA DELL'IMPATTO / INDICATORI	BASELINE	ANNO DI RIFINIMENTO	TARGET	SOURCE DEI DATI
1	ambientale - economico	DEFR - PIANO REGIONALE MOBILITÀ CICLISTICA	sviluppo ciclovie turiste	cittadini	2022-2024	tasso di diffusione di piste ciclabili (rapporto tra km di piste ciclabili disponibili e residenti; modificato per 10.000)	2,75	2022	3,1	RAVA
2	ambientale - economico	DEFR - PROGRAMMA STRATEGICO INTERVENTI FER FERROVIA	acquisizione treni elettrici	cittadini	2022-2026	indice di soddisfazione del trasporto ferroviario (percentuale delle persone che hanno utilizzato il mezzo di trasporto sul totale della popolazione di 14 anni e oltre)	22,0	2021	24,0	Israt
3	ambientale - economico	DEFR - PIANO PERFORMANCE - PNER	interventi per mitigare i rischi idrogeologici	Imprese, cittadini	2022-2025	Popolazione che beneficia di misure di protezione contro le catastrofi naturali (valore assoluto)	0	2021	4000	RAVA
4	socioeconomico	DEFR - PIANO PERFORMANCE - PNER	potenziamento della capacità digitale della pubblica amministrazione regionale	Imprese, cittadini	2022-2025	Utenti di servizi, prodotti e processi digitali pubblici nuovi e aggiornati	0	2021	1000	RAVA
5	cultura - economico	DEFR	valorizzazione e fruizione integrata del patrimonio storico e archeologico	cittadini	2022-2024	Indice di soddisfazione culturale dei musei e istituti similari statali e non statali (numero di visitatori dei musei e istituti similari statali e non statali per istituto - valori in migliaia)	11,1	2020	12	Israt
6	economico	DEFR	Disciplina degli adempimenti amministrativi in materia di licenze per finalità turistiche	PA	2022-2024	Tasso di crescita delle presenze extraliguriere (numero indici 2021=100)	100	2021	130	RAVA
7	economico	DEFR - PIANO PERFORMANCE	sostegno alla digitalizzazione delle imprese	Imprese	2022-2024	Tasso di innovazione del sistema produttivo (imprese con almeno 10 addetti che hanno introdotto innovazioni tecnologiche (di prodotto e processo) nel triennio di riferimento in % sul totale delle imprese con almeno 10 addetti)	39	2018	38	Israt
8	economico	DEFR - STRATEGIA DI SPECIALIZZAZIONE INTELLIGENTE 2021-2027	sostegno alla R&S	Imprese	2022-2025	Tasso di sopravvivenza a 3 anni delle imprese nei settori ad alta intensità di conoscenza (valore percentuale)	58,6	2020	52	Israt
9	salute	DEFR - PIANO SALUTE E BENESSERE	ridurre la penuria di medici, incrementare il personale infermieristico e sostenere l'attività specialistica regionale	cittadini	2022-2025	Tasso di copedializzazione standardizzata in età adulta (> 18 anni) totale e per: cancro (a 10 termini) per sito anatomo-topografico (oncologia) (NCD) e diabete mellito (NCD) e sanguigno (NCD) (NCD - Indicatore B08C)	247,7	2019	247,7	Monitoraggio NSG
10	salute	DEFR - PIANO SALUTE E BENESSERE - PIANO PERFORMANCE	aggiornare la penuria di medici, incrementare il personale infermieristico e sostenere l'attività specialistica regionale	cittadini	2022-2025	medici (per 1000 ab.), infermieri e assistenti (per 1000 ab.)	3,7 e 7,2	2020	3,7 e 7,2	Israt
11	salute	DEFR - PIANO REGIONALE LISTE D'ATTESA - PIANO PERFORMANCE	miglioramento delle liste di attesa	cittadini	2022-2025	Percentuale di prime visite e di prestazioni di specialistica ambulatoriale garantite entro i tempi previsti dalla classe di priorità (PNO/LA)	51 (prime visite) 72,85 (specialistica)	2022	55 e 80	Ministero della Salute
12	salute	DEFR - PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE	recupero attività screening	cittadini	2022-2025	Proporzione di persone che hanno effettuato test di screening di primo livello, in un programma organizzato, per cervicocollite, diabete e mammella (NSG - indicatore P15C)	Sr. Mamm > 60% Sr. Cerv > 50% Sr. Coloretta > 50% (H)	2019	Sr. Mamm > 60% Sr. Cerv > 50% Sr. Coloretta > 50%	Monitoraggio NSG
13	salute	DEFR - PIANO SCUOLE	potenziamento della didattica digitale integrata	giovani	2021-2027	Tasso di copertura degli insegnanti con certificazione (% insegnanti che hanno partecipato alla formazione su totale)	3,5	2021	14,1	RAVA
14	salute	DEFR - PIANO PERFORMANCE - SISTEMA INTEGRATO DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PER LE GENERAZIONI FUTURE	contrastare dispersione scolastica e abbandono	giovani	2021-2027	Quota precoce del sistema di istruzione e formazione (giovani 16-24 anni con al più un anno di istruzione e formazione professionale e che non frequentano corsi sostitutivi o svolgono attività formative - valori percentuali)	11,6	2020	11,00	Israt
15	socioeconomico	DEFR - PPL	potenziamento e miglioramento offerta formativa	cittadini	2022-2025	Adulti che partecipano all'apprendimento permanente (persone di 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione sul totale delle persone di 25-64 anni - valori percentuali)	10,6	2021	11,3	Israt
16	socioeconomico	DEFR - PPL	sostegno alla formazione continua	Imprese, occupati	2022-2025	Occupati che partecipano ad attività formative (persone di 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione per 100 adulti occupati)	11,7	2021	12,00	Israt
17	socioeconomico	DEFR - PPL	iniziative per il reclutamento selettivo dei disoccupati (giovani e donne)	persone in cerca di occupazione	2022-2025	Disoccupati inseriti in percorsi strutturati di riqualificazione su totale di occupati (boristi al CP) (forza di lavoro - valori percentuali)	0	2020	14,2	RAVA
18	socioeconomico	DEFR - PPL	transizione dalla scuola al lavoro o dall'inattività verso il loro ingresso o re-ingresso nel mercato del lavoro, prestando particolare attenzione alle categorie più fragili	giovani	2022-2025	Tasso giovani NEET 15 - 29 anni (giovani tra i 15 e i 29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione/formazione sulla popolazione nella corrispondente classe di età - valori percentuali)	18	2020	16	Israt
19	socioeconomico	DEFR - PPL	potenziamento della collaborazione tra i servizi pubblici per l'impiego e i attori di lavoro	Imprese	2022-2025	Imprese beneficiarie di servizi di Incontro D/O da parte del CP (Imprese beneficiarie di servizi di Incontro D/O erogati dal CP sul totale imprese attive del territorio - valori percentuali)	4,5	2021	5,5	RAVA
20	socioeconomico	DEFR - PIANO REGIONALE GESTIONE RIFIUTI	introduzione di nuovi trattamenti e iniziative per la riduzione della produzione di rifiuti	cittadini	2022-2025	kg rifiuti pro-capite (valori assoluti); percentuale raccolta differenziata	589,36/67,3	2021	567,80	Israt / Igra
21	socioeconomico	DEFR - PSR	promuovere l'insediamento dei giovani agricoltori e la nascita di nuove imprenditorie	Imprese	2022-2025	Insiduenza delle imprese di giovani agricoltori (definizione PSR - valori percentuali)	16,4	2021	17,4	RAVA
22	ambientale	DEFR - PSR	valorizzare e incentivare il mantenimento dei territori della montagna con la pratica dell'ALPESICO	Imprese	2022-2025	superficie dei pascoli in alpeggio sul totale delle superfici agricole - valori percentuali	75	2021	75	RAVA
23	socioeconomico	DEFR	interventi per migliorare la percorribilità delle strade regionali	cittadini	2023-2027	Tasso di miglioramento relativo a ponti e viadotti (numero di ponti e viadotti oggetto di verifica o intervento sul totale - valori percentuali)	58,7	2021	100	RAVA
24	salute	PPL	Conclusione della fase progettuale e avvio dei lavori di ristrutturazione e riqualificazione del patrimonio edilizio regionale ospitante le istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado e i corsi di recupero	giovani	2022-2027	Alunni ospitati in edifici scolastici e convertiti regionali migliorati e/o adeguati normalmente	0	2022	31,0	RAVA

Con riferimento alla misurazione del valore pubblico, sono opportune alcune puntualizzazioni. In primo luogo, va rimarcato che l'impostazione seguita nella definizione delle misure sconta la particolare congiuntura. Infatti, i valori di baseline aggiornati in base agli ultimi dati statistici disponibili si riferiscono generalmente al 2021, e in parte al 2020, ovvero il periodo maggiormente interessato dall'emergenza epidemiologica, con la conseguenza che si tratta di valori "statisticamente anomali". In effetti, gli impatti della pandemia in Valle d'Aosta sono stati particolarmente rilevanti, soprattutto nei comparti economici che per più tempo hanno scontato periodi di chiusura o forti limitazioni nell'attività.

Conseguentemente, anche nell'individuazione dei valori target, si è dovuto necessariamente tenere conto di questa situazione peculiare. Se a ciò si aggiunge il quadro di grande incertezza nel quale la programmazione è stata definita, l'orientamento seguito è stato necessariamente improntato a una certa cautela nel prospettare i valori attesi.

In linea generale, si persegue un tendenziale miglioramento, sebbene ciò non emerga sempre con chiarezza, in quanto spesso si punta a recuperare il valore dell'indicatore dopo la caduta registrata durante la pandemia e, pertanto, i valori finali non necessariamente eccedono le baseline ovvero restano al di sotto di essa, soprattutto qualora il trend positivo è dato dalla riduzione del loro valore. Si segnala, infine, che in taluni casi la baseline è pari a zero, trattandosi di interventi avviati a partire dal corrente anno.

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

SEZIONE 2. PERFORMANCE

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

Nel sito istituzionale alla sezione "*Amministrazione trasparente*", sotto-sezione "*Performance*", alla quale si rinvia, sono pubblicati tutti i documenti che afferiscono al ciclo annuale di gestione della performance, segnatamente:

- il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che definisce i criteri generali per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale, ispirati a garantire un miglioramento costante dell'organizzazione e delle risorse umane ivi operanti;
- il Piano triennale della performance, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 1423 del 30 dicembre 2020 e aggiornato annualmente con l'approvazione degli obiettivi dirigenziali (per l'annualità 2023, gli obiettivi sono stati assegnati con deliberazione della Giunta regionale n. 194 dell'8 marzo 2023), che sistematizza le priorità da conseguire durante la legislatura per il tramite degli obiettivi strategici contenuti nel programma di governo;
- la Relazione annuale sulla performance, che dà conto dello stato di conseguimento degli obiettivi e di eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi.

Con riferimento alla corrente legislatura 2020/2025, nella presente sezione sono illustrati la visione, i valori-cardine, gli obiettivi strategici, le linee-guida integrative e gli obiettivi dirigenziali riferiti all'annualità 2023; è, inoltre, indicato lo stato di avanzamento del percorso pluriennale per la reingegnerizzazione dei processi amministrativi.

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

SOTTO-SEZIONE 2.1 OBIETTIVI STRATEGICI

La *visione* è la finalità precipua che ispira l'intero programma di governo per la XVIa Legislatura (2020/2025), così definita "**Stabilità politica**" e "**Cambio di passo**".

**STABILITA'
POLITICA**

**CAMBIO
DI PASSO**

La visione rappresenta il fattore di collegamento tra tutte le priorità strategiche che l'Esecutivo intende realizzare nel quinquennio di legislatura e costituisce il perimetro entro il quale si collocano le azioni che l'Ente mette in atto a livello normativo, amministrativo e operativo.

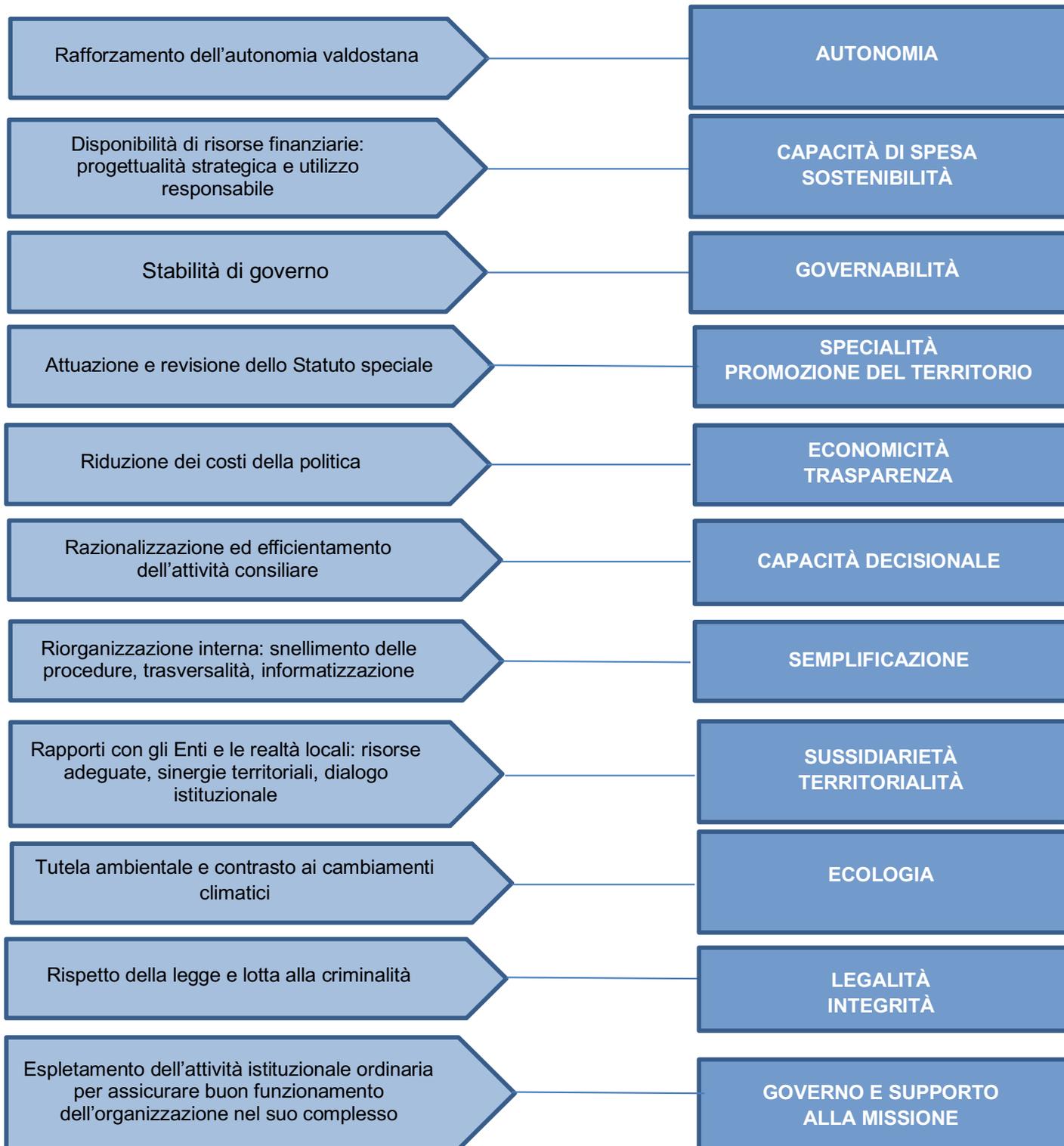
La stabilità politica è una pre-condizione necessaria per assicurare linee d'indirizzo ferme e continuative a beneficio di tutti coloro che devono attuare concretamente gli obiettivi discendenti dalle priorità strategiche, come definiti nel programma di legislatura. Il consolidamento della compagine di governo consente, infatti, di instaurare un dialogo costruttivo e collaborativo tra il referente politico e la dirigenza amministrativa che, nel medio-lungo periodo, permette di avviare percorsi diretti al pieno conseguimento del disegno strategico quinquennale.

Il cambio di passo è un'esigenza particolarmente sentita a seguito degli impatti negativi generati dall'emergenza epidemiologica da Covid-19 sul tessuto socio-economico locale, soprattutto considerata la vocazione spiccatamente turistica del territorio valdostano e le penalizzazioni subite durante le stagioni invernali 2020/2021 e 2021/2022, periodi in cui si sono collocati i picchi di contagio più rilevanti. Si tratta, quindi, di porre in essere le azioni necessarie a recuperare, per quanto possibile, le perdite subite e per creare le condizioni più idonee per uno sviluppo solido e sostenibile.

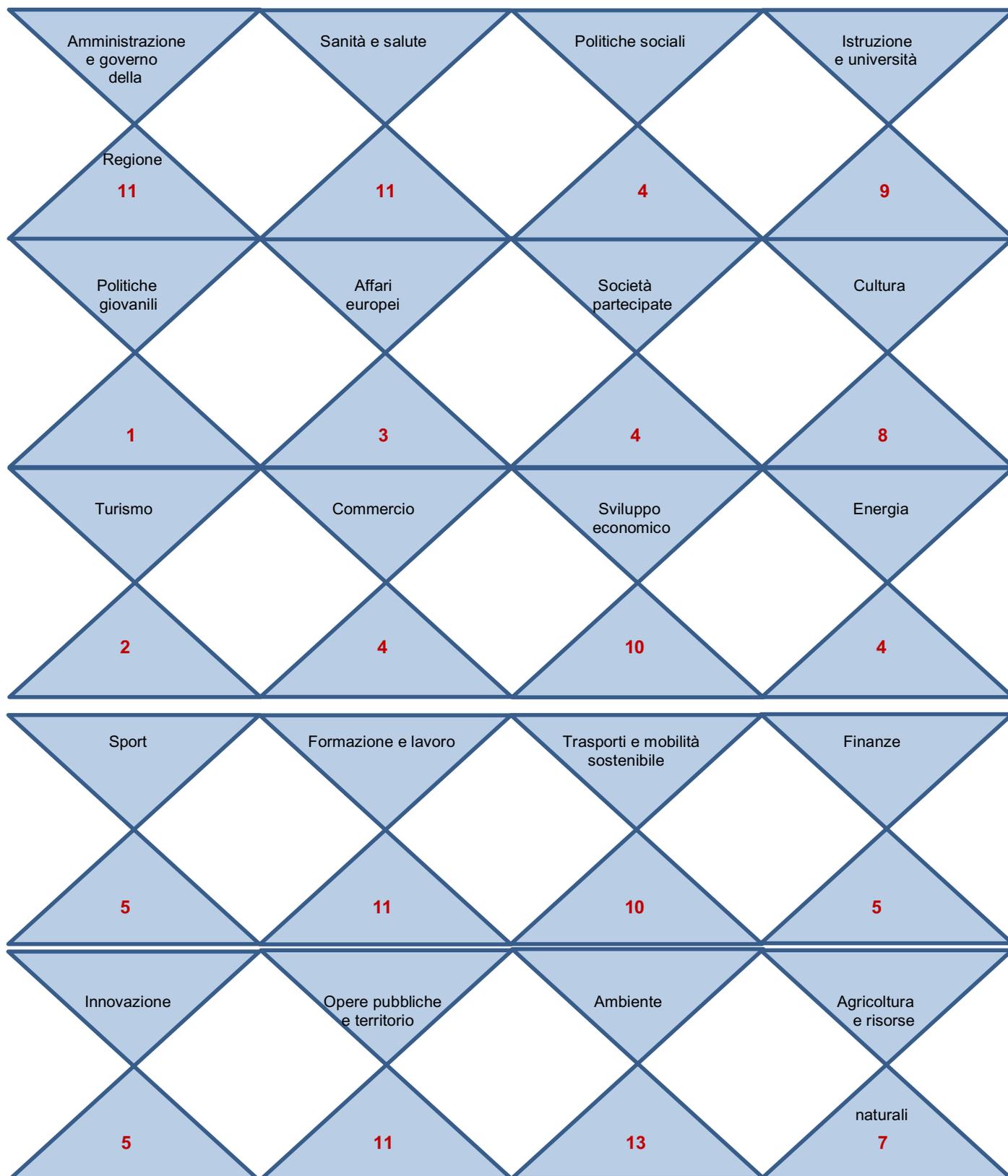
Nel programma di governo si rinvencono alcuni obiettivi di carattere generale, che rappresentano una sorta di "modus operandi" attraverso cui conseguire le priorità fatte proprie dalla Giunta regionale per la legislatura 2020/2025 e dai quali sono stati estrapolati i valori-cardine cui ispirare la complessa azione amministrativa regionale.

OBIETTIVI GENERALI

VALORI-CARDINE



A differenza degli obiettivi di carattere generale, gli *obiettivi strategici* hanno portata settoriale e afferiscono alle aree strategiche in cui si articola il programma di legislatura, di seguito rappresentate, per un totale di 20 aree e 138 obiettivi associati. L'elenco dettagliato degli obiettivi strategici è contenuto nell'*Appendice - Performance*, pagine 2-14, cui si rinvia, con indicazione di area strategica di riferimento, valori-cardine cui sono correlati e impatti attesi.



SOTTO-SEZIONE 2.2 OBIETTIVI DIRIGENZIALI

Per l'annualità 2023, l'iter di definizione degli obiettivi dirigenziali è stato avviato nell'autunno 2022 e si è concluso con l'assegnazione degli stessi con deliberazione della Giunta regionale n. 194 dell'8 marzo 2023. A ciascun dirigente, compresi i titolari di incarico fiduciario, ma esclusi coloro che hanno un contratto omnicomprendente, saranno assegnati due obiettivi, a corredo dei quali sono definiti indicatori quantitativi di relativo raggiungimento, periodicamente misurati e infine rendicontati per evidenziare eventuali scostamenti.

Coerentemente con quanto previsto dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, gli obiettivi da assegnare annualmente ai dirigenti regionali devono derivare dalle priorità strategiche definitive nel programma di legislatura e dalle linee-guida integrative adottate annualmente dalla Giunta regionale (per il 2023, nella seduta del 12 dicembre 2022).

Proprio con riferimento alle predette linee-guida, sono state individuate le tematiche di seguito elencate, aventi carattere strategico e rilevanza trasversale e che tengono conto degli obiettivi di valore pubblico, degli obiettivi contenuti nel DEFR e delle opportunità di finanziamento afferenti al progetto bandiera "*Potenziamento della capacità digitale della pubblica amministrazione regionale*", a valere sulle risorse del PNRR:

- conclusione del processo di mappatura, reingegnerizzazione e informatizzazione dei processi attraverso la messa a sistema e la razionalizzazione del lavoro svolto nel biennio precedente, la mappatura di nuovi processi prioritari, la mappatura tecnologica e l'avvio della fase di attuazione dei processi reingegnerizzati¹;
- miglioramento dell'impatto effettivo prodotto dall'attività dell'Amministrazione regionale, anche mediante maggiore trasversalità a livello dipartimentale e/o interdipartimentale, avuto particolare riguardo agli obiettivi di valore pubblico inseriti nel PIAO;
- efficientamento della capacità di ricorso ai fondi disponibili sui programmi europei e/o fondi stato, rigoroso rispetto dei tempi da essi previsti in una logica di massimizzazione delle risorse di bilancio e loro tempestivo utilizzo;
- valutazione della capacità di programmazione della spesa (risorse riprogrammate/stanzamenti), capacità di spesa (impegni/stanzamenti) e capacità di pagamento (pagamenti/impegni);
- attivazione di procedure volte allo sviluppo della trasparenza, della cultura della legalità e dell'integrità dell'azione amministrativa.

Nella definizione degli obiettivi è stato, inoltre, raccomandato di privilegiare la trasversalità e la significatività dell'azione programmata rispetto alla mission istituzionale, anche con la finalità di garantire il massimo coinvolgimento dei collaboratori nell'attuazione degli stessi obiettivi.

L'elenco dettagliato degli obiettivi, suddivisi in base all'area strategica di riferimento, è incluso nell'*Appendice - Performance*, pagine 15-28, cui si rinvia.

¹I dirigenti già assegnatari, nelle annualità 2021 e 2022, dell'obiettivo afferente alla mappatura e alla reingegnerizzazione dei processi, saranno nuovamente coinvolti nell'attività che, oltre a realizzare la trasformazione digitale dell'Amministrazione regionale, dovrebbe consentire un'evoluzione in chiave qualitativa dei servizi pubblici rivolti a cittadini e imprese e delle procedure amministrative interne.

SOTTO-SEZIONE 2.2 OBIETTIVI DIRIGENZIALI

La Regione Valle d'Aosta ha intrapreso un percorso pluriennale (2021-2023) che, partendo dalla mappatura dei processi, si muove verso la loro reingegnerizzazione (ed eventuale digitalizzazione), puntando così all'incremento dei propri livelli di performance.



Le finalità principali che si intendono conseguire si confermano essere le seguenti:

- ✓ creare maggiori sinergie tra i diversi settori dell'Amministrazione regionale;
- ✓ migliorare l'efficienza delle risposte a cittadini e imprese;
- ✓ ridurre i tempi procedurali e gli oneri a carico degli utenti;
- ✓ valorizzare le risorse umane;
- ✓ dematerializzare i documenti amministrativi.

Il lavoro da svolgere nel 2023 risulta cruciale affinché le finalità sottese all'obiettivo siano effettivamente conseguite e, in tale direzione, le strutture saranno impegnate nella messa a sistema e nella razionalizzazione dell'analisi effettuata nel precedente biennio e del patrimonio informativo costituito.

I dirigenti di secondo livello potranno optare tra una delle seguenti attività, a seconda del contesto operativo di riferimento:

- mappatura e reingegnerizzazione di un processo differente da quello analizzato nel 2022;
- mappatura tecnologica del processo analizzato nel 2022;
- avvio della digitalizzazione del processo analizzato nel 2022, in seguito alla definizione di un progetto attuativo.

I dirigenti di primo livello dovranno, invece, realizzare un diagramma di sincronizzazione di un macro-processo a scelta, preferibilmente inclusivo del maggior numero di processi già analizzati dalle strutture sott'ordinate, che presteranno la propria collaborazione per realizzare la predetta sincronizzazione.

Per il pieno successo dell'obiettivo è imprescindibile la collaborazione attiva dell'intera dirigenza, così come del personale dipendente, in quanto la revisione dei processi implica, dapprima, un'approfondita fase di studio e progettazione e, poi, la messa in campo delle rinnovate procedure, previa acquisizione delle competenze necessarie per il corretto utilizzo delle tecnologie digitali, anche attraverso modalità di erogazione delle prestazioni lavorative da remoto. In prospettiva infatti, salvo oggettiva impossibilità, le Amministrazioni dovranno rendere fruibili tutti i servizi in modalità digitale, coinvolgendo anche l'utenza nelle iniziative per il progressivo riassetto della propria attività.

In tale ottica, si colloca anche la realizzazione del c.d. **progetto bandiera** "Potenziamento della capacità digitale della pubblica amministrazione regionale", nell'ambito della M1C1-DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA del PNRR, che si articola in 3 ambiti:

- 1) identificazione e adozione delle piattaforme abilitanti, attraverso l'implementazione nelle infrastrutture tecnologiche del Data center unico regionale (classificato in categoria A da parte di Agid) e, ove necessario, di ulteriori infrastrutture, dei sistemi necessari per la gestione dell'attuale patrimonio informativo e la scalabilità verso nuove tipologie di fonti informative (es. sensori, Big Data, ecc.);

- 2) sviluppo della capacità regionale di analisi dei dati attraverso il ricorso all'Internet of Things (IOT) e ai Big Data e la valorizzazione ed estensione del Datacenter Unico Regionale (DCUR), sia relativamente al potenziamento delle capacità elaborative esistenti, anche in ottica Big Data, sia relativamente all'introduzione di alcune tecnologie di frontiera (blockchain, AI, IoT, edge computing);
- 3) definizione di un modello di erogazione dei servizi e sua implementazione sul sistema informativo regionale e on board dei procedimenti sulla piattaforma, che servirà sia per la messa on line dei servizi attualmente non digitalizzati, sia per l'evoluzione dei servizi già digitalizzati.

Il progetto prevede di avviare il processo di digitalizzazione dei processi dell'amministrazione regionale al fine di rendere maggiormente agevole, efficace e rapida la relazione tra settori della PA e tra enti e cittadini e operatori economici, sviluppare la capacità di applicare nuove tecnologie come l'intelligenza artificiale e valorizzare le banche dati pubbliche. Con deliberazione della Giunta regionale n.198 dell'8 marzo 2023, è stato approvato l'accordo di collaborazione tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione digitale - e la Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste, per la realizzazione del citato progetto bandiera e del relativo Piano operativo.

SOTTO-SEZIONE 2.4 PIANO AZIONI POSITIVE 2022/2024

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il 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.

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

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

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

Il personale in cifre

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

I dati del presente documento si riferiscono ai lavoratori e alle lavoratrici in servizio, al 31 dicembre 2021, in Amministrazione regionale, così come comunicati dal Dipartimento Personale e organizzazione e inseriti nel portale dei CUG, essendo i dati relativi al 2022 ancora in fase di elaborazione e supervisione.

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
A	9	10	13	49	6	13	23	67	145	47
B/B1		3	4	20	3			2	4	
B/B2	11	44	56	119	11	6	27	120	255	21
B/B3	4	26	93	40	6		4	1	14	
C/C1		6	18	38	3		2	6	12	1
C/C2	15	36	87	154	24	23	66	149	214	20
D	7	13	53	54	12	11	60	92	115	10
Totale personale	46	138	324	474	65	53	181	437	759	99

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

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
1/A				7	3			1	3	1
1/B				2					1	1
2/A		1	10	19	8			7	13	2
2/B			2	3	2			1	3	
2/C										
Capo di Gabinetto				1						
Vice Capo di Gabinetto				1						
Segretario generale									1	
Segretario generale del Consiglio									1	
Segretario particolare		2		3				3		
Capo ufficio stampa			1						1	
Vice capo ufficio stampa								1	1	
Redattore			2							
Avvocato				1						
Totale personale		3	15	37	13			13	24	4
% sul personale complessivo										100%

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	46	136	328	478	76			51	147	329	603	89		
Part Time < 50%				3						3	2	1		
Part Time ≥50%		5	11	30	2			2	35	117	176	15		
Totale	46	141	339	514	78	1118		53	182	449	781	105	1570	

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

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

Per permettere una corretta lettura della tabella relativa al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, è necessario precisare che la determinazione massima di personale da destinare al lavoro part-time è pari al 25% della dotazione organica. Sono esclusi: il personale del Corpo valdostano dei vigili del fuoco (area operativa-tecnica) e del Corpo forestale della Valle d'Aosta (personale in divisa), gli appartenenti alla categoria D titolari di posizioni di particolare professionalità, i dirigenti, nonché altri profili professionali previsti dalla contrattazione di settore.

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di telelavoro			6	2		8			5	13	25	2	45	
Personale che fruisce del lavoro agile emergenziale	6	40	135	153	17	351		16	103	278	365	32	794	
Personale che fruisce di orari flessibili	25	53	153	232	37	500		38	115	242	413	47	855	

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

Il telelavoro, in Amministrazione regionale, è stato introdotto nel 2010. Negli anni, le richieste sono aumentate, anche se non sono state raggiunte cifre importanti di utilizzo.

I contratti di telelavoro in essere al 31/12/2021 erano 53, otto utilizzati da uomini e 45 da donne.

Il personale che al 31/12/2021 utilizzava il lavoro agile di tipo emergenziale era pari a 351 uomini e 855 donne.

Scaglioni anzianità	Scaglioni età - UOMINI					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOTALE
Inferiore a 3 anni	38	79	40	48	7	212
Tra 3 e 5 anni	8	22	19	8	1	58
Tra 5 e 10 anni	0	13	23	10	0	46
Superiore a 10 anni	0	24	242	408	57	731
TOTALE	46	138	324	474	65	1047

Scaglioni anzianità	Scaglioni età - DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOTALE
Inferiore a 3 anni	46	82	82	63	7	280
Tra 3 e 5 anni	7	28	9	9	2	55
Tra 5 e 10 anni	0	27	30	14	1	72
Superiore a 10 anni	0	44	316	671	91	1122
TOTALE	53	181	437	757	101	1529

TABELLA 5 – ANZIANITA' DI SERVIZIO PERSONALE DELLE CATEGORIE

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 e in continuità con il Piano di Azioni Positive 2019/2021, il Piano 2022/2024 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 da attuare lavorando in rete con altri soggetti operanti nel territorio valdostano in modo da creare le sinergie necessarie e ottimizzare l'utilizzo delle risorse.

Obiettivo: Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento

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

Obiettivo: Divulgare buone pratiche nelle materie attribuite al CUG

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

Obiettivo: Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale della Regione e degli altri Enti del comparto unico

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

Obiettivo: Lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità

Azione positiva: Promozione della rete degli organismi di parità presenti sul territorio valdostano

Azione positiva: Promozione e partecipazione a iniziative comuni con altri organismi di parità regionali, nazionali, europei

Obiettivo: Migliorare la comunicazione interna ed esterna del CUG e allargare la rete dei contatti

Azione positiva: Adozione di un sistema di flussi di comunicazione sistematici

Azione positiva: Pubblicazione dei risultati delle attività svolte nel quadro del PAP

Obiettivo: Migliorare l'uguaglianza di genere

Azione positiva: Definizione delle linee guida per la redazione del Bilancio di Genere e supporto formativo agli enti per l'adozione del medesimo

AREA 2 - CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

Nel corso degli anni 2020 e 2021, con il manifestarsi della pandemia da COVID-19, il personale regionale 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 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, come è noto, 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'Amministrazione deve puntare a un modello per la gestione a regime ordinario del lavoro agile che dia risultati concreti in termini di soddisfazione del personale e di conciliazione lavoro-vita privata, ma che, nel contempo, assicuri efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

Obiettivo: Creare strumenti per facilitare la conciliazione

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

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'Amministrazione più efficiente ed efficace.

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

Obiettivo: Migliorare il benessere organizzativo.

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

Azione positiva: Promozione di azioni comuni con soggetti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

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

Azione positiva: Sperimentazione di percorsi di reinserimento lavorativo a seguito di lunghe assenze connesse ad esigenze extra-lavorative.

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

Azione positiva: Approvazione del codice etico dell'Ente elaborato dal CUG

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

Ruolo del CUG nell'attuazione del Piano

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

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

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

Nell'arco del 2022 il CUG ha attuato le seguenti Azioni Positive:

AREA 1 - CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI

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

Obiettivo: Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento

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

Obiettivo: Divulgare buone pratiche nelle materie attribuite al CUG

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

Il CUG ha organizzato, in data 22 novembre 2022, un evento formativo dal titolo "*L'ambiente di lavoro, tra fatiche e benessere, dopo l'emergenza*", rivolto a tutti i dipendenti del comparto unico della Valle d'Aosta; le ore di partecipazione sono state conteggiate nel monte ore formativo dei dipendenti, d'intesa con il CELVA e la struttura Amministrazione e formazione del personale.

AREA 2 - CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

Obiettivo: Creare strumenti per facilitare la conciliazione

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

Il CUG ha dato avvio, in data 10 novembre 2022, alle attività del gruppo di lavoro dedicato all'analisi delle dinamiche attuative e organizzative del lavoro agile e per il potenziamento del telelavoro; il tavolo di lavoro è finalizzato all'elaborazione di un modello di applicazione delle modalità di lavoro agile e di telelavoro, che possa rendersi fruibile da parte degli Enti del comparto unico.

Nell'*Appendice - Performance*, alle pagine 29-31, sono contenute le schede in cui è schematizzato quanto sopra illustrato.

SEZIONE 3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

La Regione si conferma essere un territorio non esente dal fenomeno delle attività criminali a causa, da un lato, dell'ampio spettro di funzioni concentrate in capo all'Ente, che in altre realtà sono parcellizzate su più soggetti, e, dall'altro, ai livelli di benessere economico, superiori ai valori medi nazionali. In effetti, a ottobre 2022, nella relazione semestrale dalla Direzione investigativa antimafia al Parlamento, riferita al periodo luglio/dicembre 2021, è stato rinnovato l'allarme rispetto alle mire espansionistiche delle consorterie mafiose in Valle d'Aosta. Inoltre, essendo il territorio area di confine, un'ulteriore attenzione è stata posta sul possibile ingresso clandestino di stranieri provenienti dai Paesi limitrofi.

A fine 2022, la Questura di Aosta ha formulato un breve bilancio sull'andamento dei reati durante l'anno, riferendo che, rispetto al 2021, il numero dei reati denunciati in Valle d'Aosta è in leggero aumento (3.276 denunce contro 3.178 del 2021, con un incremento del 3%). Tra questi, si registrano 520 episodi di truffe informatiche (+1,76%) e 99 delitti informatici (+3,1%), 483 episodi di danneggiamento (4,77%) e 14 violenze sessuali, 798 denunce per furto (+1,94%), di cui 105 in abitazione (+0,96%) e 75 in esercizi commerciali (-1,3%). In generale, le persone denunciate sono aumentate (da 229 a 410), mentre gli arresti sono diminuiti (da 120 a 102).

La crescita del livello di criminalità è valutata piuttosto modesta, anche considerato che nel 2021, annualità rispetto alla quale sono state quantificate le variazioni, erano ancora presenti alcune restrizioni dovute al Covid-19, che hanno influito anche sul contenimento delle attività illecite.

E', stata, inoltre messa in luce una maggiore attenzione degli amministratori locali rispetto al fenomeno della criminalità organizzata, tenuto conto che nelle realtà di più piccole dimensioni occorre mantenere una maggiore equidistanza nei rapporti interpersonali a garanzia di più trasparenza nella gestione della politica e delle risorse pubbliche.

Una riflessione finale è stata posta sul fenomeno delle "baby gang", che sebbene non riguardi direttamente il territorio valdostano, ove gli episodi imputabili a minori si riferiscono a reati individuali e non di gruppo, impone comunque di rafforzare il ruolo genitoriale nella formazione e nella sorveglianza delle nuove generazioni.

Rispetto ai contenuti del Piano triennale (2022/2024) di prevenzione della corruzione e della trasparenza, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 238/2022 e poi confluito nel PIAO 2022/2024, sono state aggiornate la mappatura dei processi a rischio corruttivo e la programmazione delle misure di prevenzione del rischio, tra cui rientrano anche gli interventi per promuovere la trasparenza, al fine di verificare la completezza del censimento, anche con riferimento ai processi finalizzati a conseguire gli obiettivi di valore pubblico e ad attuare gli interventi a valere sul PNRR, e l'effettiva capacità degli interventi di neutralizzare i rischi corruttivi.

Proprio con riferimento alle misure di prevenzione della corruzione, l'attenzione è stata focalizzata:

- sulla gestione dei conflitti d'interesse, che deve essere integrata, laddove mancanti, con i controlli (anche a campione) sulle dichiarazioni rilasciate dai dipendenti, affinché sia verificata ex-post la veridicità delle informazioni rilasciate;
- sugli avanzamenti compiuti nell'attuazione della rotazione straordinaria e del pantouflage, considerata anche la rilevanza attribuita a tali interventi dall'ANAC nel PNA 2022;
- sulle misure aggiuntive specifiche, programmate dalle strutture aventi processi a rischio alto, con possibilità di conferma delle misure anche per il 2023 o di sostituzione con altro intervento mirato.

Le funzioni di *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza* sono esercitate dal Segretario generale della Regione, a seguito di incarico conferito con deliberazione della Giunta regionale n. 1436 del 30 dicembre 2020; in caso di sua assenza o impedimento, il sostituto è individuato, ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della l.r. 22/2010, nella persona del Coordinatore del Dipartimento legislativo e aiuti di Stato.

Per quanto riguarda, invece, le funzioni di RASA (*Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante*), esse sono svolte dal dirigente della struttura Stazione unica appaltante e programmazione dei lavori pubblici, incardinata presso il Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio.

La presente sezione del PIAO è stata posta in pubblica consultazione, tramite il sito istituzionale, dal 3 al 10 febbraio 2023; non sono pervenute osservazioni in merito ai contenuti del documento.

SOTTO-SEZIONE 3.1 MAPPATURA DEI PROCESSI

L'attività condotta al fine di mappare i processi più esposti al rischio corruttivo è svolta dai dirigenti regionali di primo livello o Coordinatori, in qualità di componenti della *Rete interna dei referenti*, in collaborazione con i dirigenti sott'ordinati e il personale incardinato nel rispettivo Dipartimento, sotto la supervisione del *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza*, per assicurare coerenza e omogeneità nelle analisi svolte a livello dipartimentale.

L'elenco aggiornato dei processi è contenuto nell'*Appendice - Rischi corruttivi e trasparenza*, pagine 2-59 cui si rinvia.

Si fa presente, innanzitutto, che tra i processi censiti ve ne sono alcuni particolarmente correlati alle politiche regionali prescelte per definire gli obiettivi di valore pubblico in ambito economico, sociale, culturale, sanitario e ambientale. I processi cui si fa riferimento sono indicati nelle schede integrative contenute nell'*Appendice-Valore pubblico*, alla quale si rinvia.

Gli ambiti settoriali che gestiscono tali processi afferiscono a diversi rami dell'Amministrazione regionale, ma sono tutti legati da un "filo conduttore" che può essere individuato nell'obiettivo comune di far progredire il territorio valdostano attraverso azioni mirate alla crescita e allo sviluppo sostenibili, nel rispetto, quindi, del contesto naturale che rappresenta un bene inestimabile per la Regione.

Le tipologie di processo maggiormente coinvolte riguardano le aree A-autorizzazione o concessione, B-scelta del contraente per affidamento lavori, forniture, servizi e C- concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici, di cui si dirà meglio nel prosieguo della trattazione. Si tratta, con ogni evidenza, delle procedure che dovranno ricevere maggiori attenzioni in sede di applicazione degli interventi di prevenzione, proprio al fine di evitare che episodi di cattiva gestione possano pregiudicare il conseguimento degli obiettivi di valore pubblico ad esse correlati.

Come riportato nella tabella che segue, sono stati censiti in totale **387 processi**, dei quali 82, il 21% circa, a rischio alto. La mappatura si completa, poi, con quattro **endo-processi** trasversali, funzionali all'espletamento delle competenze di settore, segnatamente: protocollazione, gestione e archiviazione dei documenti; amministrazione del personale assegnato; gestione dei pagamenti; predisposizione delle deliberazioni della Giunta regionale e dei provvedimenti dirigenziali.

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

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

In carattere rosso, tra parentesi, sono indicati i processi a rischio corruttivo alto.

Dipartimento	Area A	Area B	Area C	Area D	Area E	Area F	Area G	Area H	Area I	Area K	Totale
Gabinetto	1		3 (1)								4 (1)
Avvocatura		1	1				2				4
Segretario generale	4	2	3			3	1				13
Legislativo	4	6 (3)				4 (1)	1	5			20 (4)
Personale	6 (1)	9 (2)		6 (3)	1	3	1 (1)	1			27 (7)
Politiche strutturali		4 (3)				2 (1)	1			5 (4)	12 (8)
Protezione civile	2	6 (6)	5 (2)								13 (8)
DIAD		1			1						2
Risorse naturali	2	24	3	1		2			3	1	36
Agricoltura	4	2	2 (2)	1	1	2			1	1	14 (2)
Ambiente	8	2	2			2	2			1	17
Bilancio	1	1	2		1	1					6
Società e enti partecipati			1				1				2
Sviluppo economico	9	2 (1)	20 (8)			6	1			1	39 (9)
Politiche lavoro	8	3 (3)	12 (4)				1 (1)			1 (1)	25 (9)
Sovrintendenza Studi	8	8 (2)	22 (4)	5		3	2	1		2	51 (6)
Sovrintendenza BBCC	4	2 (1)	1 (1)			1				1 (1)	9 (3)
Infrastrutture	1	3 (3)	1 (1)	1	1	2					9 (4)
Programmazione	4 (2)	3 (3)	3 (3)			3		3		1	17 (8)
Sanità e salute	4	2	5 (2)			1 (1)				1 (1)	13 (4)
Politiche sociali	1	3 (2)	5 (3)				1				10 (5)
Turismo	8	4	12 (2)							1	25 (2)
Trasporti	7	2 (1)	4			5				1 (1)	19 (2)
Totale	86 (3)	90 (30)	107 (33)	14 (3)	5	40 (3)	12 (2)	9	7	17 (8)	387 (82)

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

Autorizzazione

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

Concessione

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

Affidamento con gara o procedura negoziata

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

Affidamento diretto

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

Erogazione contributi

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

Reclutamento personale (assunzioni e progressioni)

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

Gestione del personale

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

Gestione entrate e spese

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

Manutenzione beni

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

Alienazioni/cessioni beni

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

Irrogazione sanzioni amministrative o disciplinari

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

Controlli e verifiche

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

Conferimento nomine e incarichi

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

Consulenza legale

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

Contenzioso

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

Valutazione varianti e deroghe strumenti urbanistici

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

Manutenzioni in amministrazione diretta

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

Programmazione fondi comunitari

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

Gestione fondi comunitari

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

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

Legenda colori:

	attività preliminari
	avvio del processo
	istruttoria

	adozione delle determinazioni
	attuazione delle determinazioni
	eventuali seguiti

PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

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

PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

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

Descrizione delle fasi procedurali sopra rappresentate.

Attività preliminari

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

Avvio del processo

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

Istruttoria

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

Adozione delle determinazioni

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

Attuazione delle determinazioni

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

Eventuali seguiti

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

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

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

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

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

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

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

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

Fattori organizzativi	Descrizione	Eventi/comportamenti rischiosi	Misure specifiche aggiuntive
Interferenze (A)	I ruoli d'indirizzo e gestionali entrano in conflitto fra loro (interferenze degli organi d'indirizzo nell'attività degli uffici; inerzia dei ruoli gestionali rispetto agli indirizzi politici ricevuti)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino 4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche 	<p>controllo, promozione etica</p> <p>controllo, promozione etica</p> <p>controllo, gestione conflitti</p> <p>controllo, trasparenza</p>
Controparti/Relazioni (A)	Il processo richiede una relazione con soggetti (pubblici o privati) esterni all'Ente, che possono interferire con le scelte dei ruoli d'indirizzo, gestionali e operativi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato 	<p>regolamentazione, gestione conflitti</p> <p>promozione etica, gestione conflitti</p> <p>controllo, trasparenza</p>
Interessi (A)	Il processo può danneggiare o favorire in modo rilevante interessi privati	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinate di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi 3. Dazione/riciesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli 	<p>controllo, trasparenza</p> <p>controllo, promozione etica</p>
Carenze gestionali (B)	I ruoli gestionali non intervengono adeguatamente nel processo (mancata analisi dei fabbisogni; scarsa progettualità; mancata pianificazione e necessità di lavorare sempre "d'urgenza"; assenza di procedure/prassi condivise)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disciplina delle procedure poco chiara o lacunosa 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni 3. Fase progettuale non sufficientemente ponderata rispetto agli impatti producibili 4. Assenza dei presupposti che legittimano interventi urgenti in deroga alla disciplina ordinaria 5. Incoerente e/o ingiustificata durata delle procedure 	<p>regolamentazione, semplificazione</p> <p>trasparenza, regolamentazione</p> <p>controllo, regolamentazione</p> <p>controllo</p>
Carenze operative (B)	I ruoli operativi non intervengono adeguatamente nel processo (carenza di competenze; bassa percezione del rischio)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Istruttorie superficiali per inadeguate competenze tecnico-professionali 2. Mancata attuazione degli interventi a carattere preventivo 	<p>trasparenza</p> <p>formazione, controllo</p> <p>controllo</p>
Carenze organizzative (B)	Il processo non è supportato da una chiara definizione dei poteri, delle responsabilità (organigramma) e delle attività da svolgere (mancata segregazione dei compiti; mancanza di job description; gestione non adeguata delle deleghe e delle responsabilità)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disciplina lacunosa di responsabilità, ruoli e competenze procedurali 2. Avocazione di atti o esercizio di poteri sostitutivi in assenza dei presupposti legittimanti 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto 4. Assenza di affiancamento del dipendente nell'istruttoria preventiva e/o nei controllo successivi 	<p>regolamentazione</p> <p>controllo, gestione conflitti</p> <p>rotazione, formazione</p> <p>rotazione, formazione</p>
Carenza di controllo (B)	I controlli sull'indirizzo, la gestione e l'esecuzione del processo sono assenti o non adeguati	<ol style="list-style-type: none"> 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati 2. Distorsione degli esiti dell'attività di controllo per favorire indebitamente un interesse privato 3. Esclusione a priori di un soggetto dalla sottoposizione all'attività di controllo 	<p>formazione, controllo</p> <p>controllo, gestione conflitti</p> <p>regolamentazione, gestione conflitti</p>

Fattori organizzativi	Descrizione	Eventi/comportamenti rischiosi	Misure specifiche aggiuntive
Informazioni (C)	I soggetti che intervengono nel processo possono entrare in possesso di dati o informazioni che possono essere utilizzati per ricavare un vantaggio personale o avvantaggiare altri soggetti	<ol style="list-style-type: none"> Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distortiva della libera concorrenza o partecipazione Pressione di soggetti esterni per ottenere surplus informativi in cambio di indebita utilità o denaro Richiesta di indebita utilità o denaro per avvantaggiare il privato in procedure di selezione/aggiudicazione Mancata attuazione di misure finalizzate ad assicurare adeguata pubblicità all'operato dell'Ente 	<p>promozione etica, trasparenza</p> <p>promozione etica, gestione conflitti</p> <p>promozione etica, gestione conflitti</p> <p>trasparenza</p>
Opacità (C)	Le scelte compiute nel corso del processo non sono sufficientemente documentate e giustificate	<ol style="list-style-type: none"> Mancata acquisizione di elementi istruttori per fondare la determinazione finale Valutazione distorta degli elementi istruttori fondanti la determinazione finale Motivazione dell'atto insufficiente, incoerente o contraddittoria rispetto alla determinazione finale Non corretto bilanciamento delle posizioni giuridiche coinvolte a scapito dell'interesse pubblico 	<p>controllo, trasparenza</p> <p>controllo, trasparenza</p> <p>controllo, trasparenza</p> <p>controllo, gestione conflitti</p>
Regole (C)	Il processo è regolato in modo poco chiaro	<ol style="list-style-type: none"> Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa Mancata integrazione delle disposizioni procedurali susseguites nel tempo Pressioni esterne per una revisione della regolamentazione non conforme all'interesse pubblico Gestione della procedura attraverso prassi non consolidate 	<p>regolamentazione, semplificazione</p> <p>semplificazione, regolamentazione</p> <p>promozione etica, gestione conflitti</p> <p>regolamentazione</p> <p>controllo</p> <p>controllo</p>
Rilevanza economica (D)	Al processo sono destinate ingenti risorse finanziarie	<ol style="list-style-type: none"> Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi 	<p>controllo, trasparenza</p> <p>controllo, trasparenza</p> <p>controllo, trasparenza</p> <p>regolamentazione, rotazione</p>
Monopolio interno (D)	Il processo coinvolge sempre gli stessi soggetti interni all'organizzazione	<ol style="list-style-type: none"> Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo Scarsa diffusione di competenze specialistiche Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli 	<p>regolamentazione, rotazione</p> <p>regolamentazione, rotazione</p> <p>formazione</p> <p>regolamentazione, formazione</p> <p>regolamentazione</p>
Discrezionalità (D)	I soggetti che agiscono nel processo hanno ampi margini di discrezionalità, non solo in relazione alle scelte e alle azioni che compiono, ma anche sui criteri in base a cui scelgono e agiscono	<ol style="list-style-type: none"> Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale Determinazione finale non diretta a tutelare il preminente interesse pubblico 	<p>controllo, trasparenza</p> <p>promozione etica, gestione conflitti</p> <p>promozione etica, gestione conflitti</p>

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

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

- ogni struttura dirigenziale censisce le attività gestite, privilegiando la logica dell'accorpamento dei singoli procedimenti in processi omogenei, per iter procedurale e finalità perseguite;
- per ciascun processo sono individuati:
 - i fattori organizzativi e gli eventi/comportamenti rischiosi più probabili;
 - i principali interlocutori² (*stakeholder*) interni e/o esterni coinvolti;
 - i principali interessi di cui sono portatori gli interlocutori interni/esterni, che possono essere prevalentemente *affini* (ossia unidirezionali rispetto a quelli perseguiti dall'Ente) o *antagonisti* (ossia contrapposti a quelli perseguiti dall'Ente);
 - le risorse economiche che, se implicate, possono essere *esigue*, *apprezzabili* o *ingenti*. Per stimare uniformemente le risorse implicate, sono stabiliti i seguenti valori di massima (da intendersi quali soglie complessive annuali a finanziamento del procedimento/processo):
 - risorse esigue = inferiori a 100.000 euro;
 - risorse apprezzabili = tra 100.000 e 1.000.000 euro;
 - risorse ingenti = superiori a 1.000.000 euro;
 Sebbene la fattispecie più ricorrente implichi il coinvolgimento di risorse economiche "lato spesa", dovranno essere valutate anche eventuali risorse economiche "lato entrata", in quanto anch'esse sono suscettibili di accrescere gli impatti di un ipotetico evento corruttivo;
- per ciascun processo sono quantificati:
 - l'indice di **probabilità** dell'evento corruttivo (da esprimere utilizzando una scala di 3 valori: *basso*; *medio*; *alto*), considerando le caratteristiche del procedimento/processo, con particolare riferimento ai fattori organizzativi, agli interlocutori e agli interessi coinvolti. Si ritiene, infatti, che questi elementi posseggano un buon gradiente predittivo della suscettività di generare fattispecie *contra legem*. Per stimare uniformemente l'indice di impatto, si propongono i seguenti criteri:
 - se i fattori organizzativi appartengono a più categorie, l'indice di probabilità non potrà essere basso;
 - se gli interlocutori sono 3 o più, l'indice di probabilità non potrà essere basso;
 - se gli interessi sono antagonisti, l'indice di probabilità non potrà essere basso;
 - l'indice di **impatto** dell'evento corruttivo (da esprimere utilizzando una scala di 3 valori: *basso*; *medio*; *alto*), considerando le caratteristiche del procedimento/processo, con particolare riferimento alle risorse economiche implicate. Si ritiene, infatti, che l'entità delle risorse coinvolte abbia una diretta correlazione con la dimensione degli effetti negativi (di natura non solo economica, ma anche organizzativa e reputazionale) che potrebbero scaturire da condotte illecite poste in essere nello svolgimento dell'attività amministrativa. In linea generale, in presenza di risorse *apprezzabili* o *ingenti*, l'indice di impatto sarà *alto*, tranne sia giustificabile un livello *basso/medio* qualora, ad esempio, il processo sia caratterizzato da forme di controllo incrociato e stringente, da normativa rigorosa e/o da limitati margini di discrezionalità. Al contrario, in presenza di risorse *esigue* o *assenti*, l'indice d'impatto non necessariamente sarà *basso*, potendo essere anche *medio/alto*, considerato che, come detto, il concetto di impatto non ha valenza esclusivamente economica, ma tiene conto anche di possibili riflessi sul piano organizzativo e/o reputazionale;
- si procede, quindi, al calcolo del grado di rischio (**Basso**, **Alto**) moltiplicando i predetti indici secondo la seguente matrice:

²Organi politici; strutture regionali; dipendenti e dirigenti regionali; Centrale Unica di Committenza (CUC); soggetti privati (cittadini); soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni); professionisti; enti/società partecipate; istituzioni scolastiche; operatori economici; enti e associazioni senza scopo di lucro.

Probabilità \ Impatto	Impatto		
	<i>basso</i>	<i>medio</i>	<i>alto</i>
<i>Basso</i>	B	B	A
<i>Medio</i>	B	A	A
<i>Alto</i>	A	A	A

- rispetto alle (9) combinazioni ottenibili, 3 si connotano per un livello di rischio basso (caselle di colore *verde*) e 6 per un livello di rischio alto (caselle di colore *rosso*);
- il meccanismo per individuare le misure di prevenzione da applicare ai singoli procedimenti/processi è basato sulla *logica incrementale* (vedi prospetto che segue), con un primo insieme di misure (definito *trattamento base*) che si applica a tutti i procedimenti/processi censiti e con un secondo insieme di misure integrative (definito *trattamento rafforzato*) che si applica solo ai procedimenti/processi connotati da un rischio corruttivo più consistente, cioè **Alto**.

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

Limitatamente ai processi con livello di rischio **Alto**, oltre alle misure del trattamento rafforzato M.3, M.4 e M.8, è stata programmata una misura specifica aggiuntiva, focalizzata sull'evento o sul comportamento rischioso più probabile tra quelli tipizzati nel catalogo dei rischi, scelta tra le diverse tipologie già citate (controllo; trasparenza; promozione dell'etica; regolamentazione; semplificazione; formazione; rotazione; gestione dei conflitti).

³ Nel prospetto non figurano le misure M.6 e M.11 in quanto la prima è attuata in via esclusiva dal Dipartimento Personale e organizzazione e non ha, quindi, carattere trasversale, mentre la seconda non è collegata a nessuno specifico procedimento/processo a rischio corruttivo, in quanto si riferisce alle garanzie approntate dall'Ente per tutelare i dipendenti/collaboratori che segnalano condotte illecite.

SOTTO-SEZIONE 3.2 MISURE DI PREVENZIONE

Anche la programmazione degli interventi a carattere preventivo è stata svolta dai Coordinatori sotto la supervisione del Responsabile. L'elenco dettagliato e aggiornato delle misure è contenuto nell'*Appendice - Rischi corruttivi e trasparenza*, pagine 60-151, cui si rinvia. Per ogni misura di prevenzione è riportata una breve descrizione dell'attività da svolgere, sono individuati i soggetti destinatari (coloro che attuano gli interventi) e responsabili (coloro che vigilano sugli interventi), sono definite le tempistiche di attuazione e sono stabiliti indicatori e target per valutarne lo stato di attuazione.

Le misure di prevenzione sono le seguenti:

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

Si tratta di interventi di carattere generale e trasversale che sono stati oggetto di un processo di c.d. "personalizzazione", cioè di adattamento al contesto organizzativo delle diverse strutture dirigenziali tenute alla loro applicazione.

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

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

Descrizione	Si tratta degli accorgimenti che le strutture dirigenziali adottano nelle determinazioni di rispettiva competenza per assicurare imparzialità, equità e correttezza delle stesse.
Ambito applicativo	Tutti i processi censiti - trattamento base.
Adempimenti attuativi	<p>✓ Gestione condivisa delle pratiche</p> <p>Mediante ordini di servizio interni, i dirigenti impartiscono istruzioni volte a evitare che gli adempimenti istruttori relativi ai procedimenti a rischio di corruzione siano gestiti da un singolo dipendente, preferendo, al contrario, che siano coinvolti almeno due dipendenti nell'espletamento della fase di raccolta e valutazione delle condizioni di ammissibilità delle istanze e dei requisiti/presupposti per l'adozione dei provvedimenti.</p> <p>✓ Verifiche sulla correttezza del processo di assunzione delle decisioni</p> <p>In ragione della loro funzione di "supervisor" dell'attività dipartimentale, i Coordinatori effettuano verifiche, anche "a campione", sulla correttezza del processo di assunzione delle decisioni, con particolare riguardo ai procedimenti più esposti al rischio di corruzione. Degli esiti di tale attività deve essere informato il Responsabile, tempestivamente (nel caso in cui siano ravvisate anomalie) o in occasione della trasmissione del contributo informativo per la redazione della relazione annuale sull'attività anti-corruzione.</p>

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

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

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

Descrizione	I termini di conclusione dei procedimenti amministrativi sono stabiliti per garantire tempi certi e ragionevoli nella trattazione delle pratiche. Le strutture devono monitorare periodicamente il rispetto di tali termini, assicurarne l'osservanza, rimuovere eventuali anomalie e pubblicare gli esiti di tale monitoraggio ai fini della trasparenza.
Ambito applicativo	Processi a rischio alto - trattamento rafforzato.
Adempimenti attuati	<p>In riferimento all'intero Dipartimento, ogni Coordinatore:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ informa tempestivamente il Responsabile su eventuali criticità pregiudizievoli al rispetto dei termini di carattere perentorio. Quando possibile, la comunicazione è effettuata prima della scadenza del termine, in modo da ricercare una soluzione che ne consenta il rispetto; ✓ relaziona annualmente al Responsabile sulla puntuale osservanza dei termini, indicando i casi in cui le tempistiche sono state violate, le conseguenze che ne sono scaturite e le misure adottate per evitare la reiterazione delle violazioni; ✓ aggiorna periodicamente gli esiti del monitoraggio nel sito istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Attività e procedimenti - Monitoraggio tempi procedurali".

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

Descrizione	I rapporti tra personale dipendente e soggetti esterni sono presi in considerazione nel Codice di comportamento a livello di principi generali (integrità, indipendenza, imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa) e in apposite disposizioni (art. 4 <i>Regali, compensi e altre utilità</i> ; art. 6 <i>Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse</i> ; art. 7 <i>Obbligo di astensione</i> ; art. 10 <i>Comportamento nei rapporti privati</i> ; art. 14 <i>Contratti ed altri atti negoziali</i>). La misura è finalizzata a evitare che, nell'espletamento dei compiti d'ufficio, i dipendenti operino scelte contrarie all'interesse dell'Ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali o di terzi.
Ambito applicativo	Processi a rischio alto - trattamento rafforzato.
Adempimenti attuati	<p>I dirigenti vigilano attentamente sul rispetto dei principi e delle disposizioni del Codice di comportamento e inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ adottano gli accorgimenti più opportuni (ad esempio, ordini di servizio interni) per evitare l'insorgenza di situazioni che potrebbero originare conflitti d'interesse, acquisendo le necessarie dichiarazioni preventive da parte del personale dipendente; ✓ si confrontano con il Responsabile e con l'Ufficio procedimenti disciplinari qualora sorgano dubbi interpretativi sulla corretta applicazione del Codice; ✓ segnalano tempestivamente all'Ufficio procedimenti disciplinari le situazioni idonee a ledere i richiamati principi/disposizioni. <p>In riferimento all'intero Dipartimento, ogni Coordinatore relaziona annualmente al Responsabile sulle iniziative intraprese per evitare l'insorgenza di conflitti d'interesse a danno dell'Ente e su eventuali violazioni segnalate all'Ufficio procedimenti disciplinari.</p>

ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA (M.5)

Descrizione	<p>Con l'approvazione del decreto legislativo 33/2013, è stata riordinata la disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni.</p> <p>Nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale sono pubblicate le informazioni indicate dal citato decreto secondo la sistematica prescritta dall'ANAC, per assicurare razionalità dei contenuti, chiarezza espositiva e confrontabilità dei dati pubblicati.</p> <p>Le informazioni pubblicate ai fini della trasparenza sono oggetto di aggiornamento tempestivo o periodico, affinché i contenuti della predetta sezione mantengano sempre il requisito dell'attualità.</p>
Ambito applicativo	Tutte le strutture dirigenziali obbligate alla pubblicazione e all'aggiornamento di dati e informazioni ai fini di trasparenza - trattamento base.
Adempimenti attuativi	<p>In riferimento all'intero Dipartimento, ogni Coordinatore:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ vigila affinché i dati di pertinenza siano pubblicati/aggiornati secondo le relative tempistiche; ✓ relaziona annualmente al Responsabile sull'assolvimento degli obblighi.

ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE (M.6)

Descrizione	Gli obblighi di comunicazione rientrano tra le misure di carattere preventivo, in quanto strumentali ad assicurare maggiore tracciabilità dell'attività amministrativa condotta. La misura riguarda la comunicazione di informazioni relative all'attribuzione di posizioni dirigenziali a discrezione dell'organo politico e al conferimento o all'autorizzazione di incarichi ai dipendenti.
Ambito applicativo	Competenza del Dipartimento Personale e organizzazione.
Adempimenti attuativi	<p>Il Dipartimento Personale e organizzazione comunica al Dipartimento della Funzione pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ le informazioni utili a rilevare posizioni dirigenziali, anche esterne all'ente, attribuite dall'organo politico discrezionalmente, senza ricorso a procedure di selezione pubblica; ✓ le informazioni su conferimento/autorizzazione di incarichi (anche gratuiti) ai propri dipendenti, indicando oggetto e compenso lordo, entro 15 giorni dal conferimento/autorizzazione. L'ammontare dei compensi erogati è, invece, comunicato entro il 30 giugno dell'anno successivo; ✓ l'assenza di incarichi conferiti/autorizzati nell'anno precedente, con comunicazione da effettuarsi entro il 30 giugno dell'anno successivo.

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

Descrizione	La misura è volta ad assicurare che il <i>Codice di comportamento dei dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge regionale n. 22/2010</i> sia concretamente osservato, costituendo così efficace deterrente rispetto a ogni forma di esercizio abusivo delle competenze assegnate al personale regionale.
Ambito applicativo	Tutte le strutture e tutto il personale regionale - trattamento base.
Adempimenti attuativi	I dirigenti vigilano sul rispetto del Codice da parte del personale assegnato, mentre l'attività generale di monitoraggio è svolta dall'Ufficio procedimenti disciplinari, che relaziona annualmente al Responsabile sul rispetto del Codice e sui procedimenti disciplinari attivati.

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

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

APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI (M.9)

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

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

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

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

Descrizione	Devono essere adottati i necessari accorgimenti tecnici affinché sia effettivamente tutelata la riservatezza di dipendenti e collaboratori dell'Ente che effettuano segnalazioni di condotte illecite (c.d. <i>whistleblowers</i>) conosciute in ragione del rapporto di lavoro. La disciplina è stata definita con deliberazione della Giunta regionale n. 1008 del 3 luglio 2015 e dovrà essere adeguata alle nuove linee guida in materia, adottate dall'ANAC con deliberazione n. 459/2021.
Ambito applicativo	Misura non è collegata a specifici processi; la competenza è in capo al Responsabile.
Adempimenti attuativi	Il Responsabile riceve le segnalazioni e ne cura l'istruttoria, unitamente al Coordinatore del Dipartimento Legislativo e aiuti di Stato. A seguito dell'istruttoria, il Responsabile può archiviare la segnalazione o trasmettere la stessa, espunti i riferimenti che potrebbero disvelare l'identità del segnalante, all'organo competente per l'accertamento delle eventuali responsabilità; il segnalante deve essere informato sugli esiti dell'attività condotta. Per adeguare le procedure in essere e gli strumenti informatici in uso alle ultime novità, è stato avviato un percorso finalizzato a verificare il pieno rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, programmare gli interventi tecnici necessari sulla piattaforma informatica dedicata all'invio e alla gestione delle segnalazioni e organizzare iniziative di sensibilizzazione e formazione sull'istituto a beneficio del personale regionale. Dal punto di vista procedurale, sarà necessario un adeguamento della citata deliberazione n. 1008/2015 con riferimento: alle tempistiche di trattazione della segnalazione (il termine di 120 gg dalla notifica dell'avviso di giacenza della segnalazione sarà sostituito dal termine di 15 gg dalla ricezione della segnalazione per l'esame preliminare e ulteriori 60 gg dall'avvio dell'istruttoria per la conclusione della stessa); alla composizione del gruppo di lavoro che si occuperà di istruire la segnalazione; alla competenza a istruire la segnalazione nel caso in cui il Responsabile versi in situazione di conflitto di interessi.

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

Descrizione	L'attività di monitoraggio è finalizzata a verificare lo stato di attuazione del Piano, a vigilare affinché gli interventi prefigurati siano effettivamente idonei a contrastare i fenomeni corruttivi e a proporre eventuali modifiche delle misure di prevenzione, laddove esse si siano rivelate insufficienti/inadeguate ovvero siano state accertate significative violazioni delle medesime o, ancora, siano sopravvenuti mutamenti sostanziali nell'organizzazione e/o nell'attività dell'ente. Per favorire la realizzazione di questa attività, è necessario che la Rete interna dei referenti assicuri la propria collaborazione al Responsabile, fornendo il necessario supporto informativo.
Ambito applicativo	Misura da applicarsi con riferimento a tutte le attività di carattere preventivo svolte dalle strutture dirigenziali - trattamento base.
Adempimenti attuativi	In riferimento all'intero Dipartimento, ogni Coordinatore: <ul style="list-style-type: none"> ✓ informa tempestivamente il Responsabile su ogni evento che richieda interventi aggiuntivi/correttivi rispetto alle misure prefigurate nel Piano; ✓ relaziona annualmente (entro il 30 settembre) al Responsabile sull'andamento e sugli effetti degli interventi attuati con riguardo alle attività esposte al rischio di corruzione, valutando l'effettiva idoneità a contrastare i fenomeni corruttivi e proponendo eventuali correttivi per renderli più efficaci e sostenibili.

Nel 2022, le strutture dirigenziali che gestiscono processi a rischio alto hanno programmato una misura specifica aggiuntiva, scelta sulla base degli eventi o dei comportamenti rischiosi più probabili.

Per il 2023, le strutture hanno confermato le misure già programmate o le hanno sostituite con altro intervento mirato. L'elenco aggiornato delle misure è di seguito riportato, suddividendo gli interventi in base alla categoria di appartenenza.

CATEGORIA	MISURA AGGIUNTIVA SPECIFICA
Controllo	Incremento dal 30% al 50% degli atti o documenti sottoposti a controllo successivo con riferimento ai contributi concessi ai sensi della l.r. 6/2007 (Cooperazione allo sviluppo e solidarietà internazionale)
	Rafforzamento della parte motivazionale dei provvedimenti relativi alla gestione del sistema sanzionatorio amministrativo, all'acquisizione di beni e servizi con affidamento diretto e all'acquisizione di beni e servizi nel settore aeroporto e ferrovie
	Affiancamento nella fase istruttoria/valutativa, da parte del dirigente, relativamente al rilascio di concessioni, autorizzazioni e servitù riguardanti proprietà regionali
	Gestione condivisa delle pratiche (contraddittorio fra più soggetti in diverse fasi del procedimento) e controllo del 100% delle dichiarazioni sostitutive pervenute per ogni affidamento sotto soglia (Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione)
	Analisi dettagliata dei conti consuntivi, con particolare riferimento alle spese da ammettere a finanziamento, relativamente all'erogazione del contributo per il funzionamento dell'Istituto musicale pareggiato, per la gestione dell'Istituto orfanotrofico Salesiano "Don Bosco" e dell'UNIVDA
	Effettuazione di riunioni collegiali interne, con eventuale intervento di un rappresentante di diversa struttura del Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali, per analizzare eventuali problematiche e condividere prassi operative relativamente alla concessione di contributi finalizzati alla tutela e alla valorizzazione dei beni culturali e al sostegno alle attività culturali
	Incremento dal 10% al 20% degli atti sottoposti a controllo successivo con riferimento alle agevolazioni per imprese ricettive e commerciali ai sensi della l.r. 19/2001
	Affiancamento, nella fase istruttoria, da parte di un organismo terzo (OTA) e acquisizione del parere in merito all'accreditamento in ambito sanitario e sociale
Rotazione	Approvazione di regole operative per ridurre il grado di discrezionalità nell'iter di gestione delle graduatorie, delle assunzioni, delle procedure di mobilità interna e delle assegnazione di risorse umane e formalizzazione delle buone prassi
Regolamentazione	Analisi delle criticità, definizione e condivisione di buone prassi relativamente agli affidamenti dei servizi di ingegneria e architettura sotto soglia di centralizzazione
	Approvazione di regole operative volte a disciplinare l'iter procedurale da adottare nei casi si verificano eventi corruttivi a seguito dei quali si renda necessaria la misura della rotazione straordinaria
Formazione	Acquisizione di competenze specialistiche aggiuntive con riferimento all'individuazione di priorità di sviluppo e interventi nell'ambito del Programma "Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione 2014/20 (FSE)", per la gestione dei fondi stessi e l'acquisizione di servizi dipendenti

CATEGORIA	MISURA AGGIUNTIVA SPECIFICA
Gestione conflitti d'interesse	Verificare le dichiarazioni di potenziale conflitto d'interesse rilasciate dai dipendenti coinvolti nell'istruttoria delle concessioni di contributi alle aziende agricole nell'ambito delle misure strutturali relative a investimenti del PSR
	Tutti i dipendenti autorizzati a svolgere un'attività extra-impiego in campo agricolo, devono, prima di occuparsi dell'istruttoria di ogni singola pratica, sottoscrivere una dichiarazione di non avere un conflitto di interesse con il titolare della medesima
	Acquisizione delle dichiarazioni rese, ai sensi dell'articolo 42 del d.lgs. 50/2016, dai professionisti incaricati del servizio di collaudo, nonché integrazione di tutti i disciplinari di incarico con specifica clausola di risoluzione o decadenza del contratto, in caso di violazione degli obblighi di cui al Codice di comportamento
Semplificazione	Informatizzazione della procedura per la presentazione delle domande a valere sui bandi per l'accesso agli Accordi regionali per l'insediamento e lo sviluppo delle imprese, di cui alla l.r. 8/2016
	Revisione, anche in un'ottica di semplificazione delle procedure, delle deliberazioni della Giunta regionale di regolamentazione dei diversi procedimenti di concessione di contributi in ambito sociale, al fine di rendere maggiormente chiare e trasparenti le condizioni di accesso agli stessi e le diverse fasi del procedimento

Si dà conto, in ultimo, dello stato di attuazione delle misure afferenti alla rotazione straordinaria, alle autorizzazioni allo svolgimento di attività extra-ufficio, al pantouflage e ai patti d'integrità, oltre ad alcune iniziative mirate ad assicurare la migliore gestione dei fondi assegnati alla Regione a valere sul PNRR e a far emergere eventuali operazioni sospette (anti-riciclaggio).

Rotazione straordinaria

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

Nel 2022, a seguito del verificarsi di un caso che configurava l'obbligo di attivazione di tale misura straordinaria e nelle more della definizione del procedimento penale in corso, l'Amministrazione regionale ha provveduto agli atti e alle azioni necessarie, concretizzatisi nel trasferimento del soggetto interessato.

Si precisa che una misura analoga, sotto il profilo sostanziale, alla rotazione straordinaria è già contemplata al comma 1 dell'articolo 110 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali. Tuttavia, in ossequio ai principi di imparzialità e di trasparenza e al fine di rendere note e prevedibili le conseguenze discendenti dalle condotte che integrano la fattispecie della rotazione straordinaria, l'Amministrazione procederà ad adottare uno specifico atto in cui sarà illustrata la disciplina e codificata la relativa procedura attuativa.

Autorizzazioni allo svolgimento di attività extra-ufficio

Rammentando che la norma regionale è più restrittiva di quella statale, il completamento dell'informatizzazione integrale della procedura di richiesta di autorizzazione allo svolgimento di attività extra-impiego nell'ambito dello Sportello del dipendente consente la piena tracciabilità del procedimento autorizzativo e dei conseguenti adempimenti.

Pantouflage

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

Dal punto di vista operativo, è stato adottato un “modello di dichiarazione divieto di pantouflage o revolving doors dipendenti cessati”, ai fini dell’applicazione dell’articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge 190/2012. La compilazione e la sottoscrizione del modello è obbligatorio per tutti i soggetti che stipulano con l’Amministrazione un contratto di lavoro a tempo determinato.

Inoltre, sarebbe opportuno, di concerto tra le strutture organizzative interessate, estendere l’obbligo di sottoscrizione di tale dichiarazione, mediante modalità da individuarsi, anche ai dipendenti a tempo indeterminato che intendano rassegnare le proprie dimissioni volontarie.

Occorre, tuttavia, individuare, laddove esistenti a livello nazionale, le banche dati a tal fine istituite per consentire la consultazione dei dati disponibili (siti istituzionali, anagrafe tributaria, interpello diretto di enti o società partecipati, ecc.).

In applicazione del criterio di gradualità/progressività, si ipotizza che le verifiche successive sul rispetto del divieto siano effettuate con riferimento al solo personale con qualifica dirigenziale, in quanto primo soggetto titolare dei poteri negoziali e autoritativi che costituiscono il presupposto oggettivo per l’applicazione dell’istituto, valutando successivamente se estendere le verifiche al personale di categoria D con particolare posizione organizzativa e potere di firma.

Si fa presente, infine, che nell’ambito dei contratti stipulati dalle strutture dirigenziali è previsto l’inserimento di una clausola con la quale l’appaltatore dichiara che, alla data di sottoscrizione del contratto, non si trova nella situazione di cui all’articolo 53, comma 16ter, del d.lgs. 165/2001 e si impegna a non violare tale disposizione per tutta la durata contrattuale, con richiamo alla sanzione prevista in caso di inosservanza (*“I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*).

Patti d’integrità

E’ in corso di validazione un modello di Patto di integrità avanzato rispetto ai Patti di integrità ordinari, che deve essere integrato con le esigenze derivanti dal PNRR.

Nell’ambito delle acquisizione di beni e servizi per il tramite di Convenzioni e Accordi Quadro attivi su www.acquistinrete.it, sono sottoscritti da Consip e dai fornitori i relativi patti di integrità (ad esempio, servizio di gestione integrata delle trasferte, fuel card,...).

Al di fuori di tali casi, l’Ufficio economato ha predisposto una bozza di Patto di integrità che potrà interessare tutti gli operatori economici che concorreranno alle procedure di affidamento di servizi e forniture ed eseguiranno contratti in qualità di appaltatori o concessionari. Il Patto dovrà essere oggetto di ulteriore approfondimento e aggiornamento e potrà essere proposto come modello anche per gli altri uffici del Dipartimento Personale e organizzazione. Al termine di queste attività, il Patto, approvato e sottoscritto dal dirigente competente, potrà essere richiamato nei bandi di gara e negli inviti e dovrà essere obbligatoriamente sottoscritto dall’affidatario in sede di offerta per tutti gli affidamenti che saranno eseguiti nel corso del 2023.

Iniziative collegate ai fondi PNRR - Gestione conflitti d’interesse negli affidamenti

La Regione sta contribuendo all’attuazione delle riforme e degli investimenti previsti nel Piano, in veste di soggetto attuatore/beneficiario degli interventi, ma anche promuovendo l’integrazione e la sinergia tra le politiche di sviluppo locale e gli investimenti e le riforme finanziati dal PNRR/PNC sul territorio regionale. Complessivamente, le strutture territoriali (Regione + Comuni + altri Enti) hanno espresso un fabbisogno pari a 230 progetti, per un costo complessivo stimato di circa 363 milioni di euro.

Nell’ambito delle iniziative assunte in tale contesto, si segnala che il 7 luglio 2022 è stato sottoscritto il *“Protocollo d’intesa tra Regione autonoma Valle d’Aosta/Vallée d’Aoste, Comando territoriale di Aosta della Guardia di Finanza e Consorzio degli Enti locali della Valle d’Aosta, finalizzato a sviluppare una collaborazione a salvaguardia della legalità nell’utilizzo delle risorse derivanti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza”*.

Si tratta di uno strumento che potrà consentire di migliorare l'efficacia complessiva delle misure volte a prevenire, ricercare e contrastare le condotte illecite nell'impiego delle risorse finanziarie comunitarie e nazionali, erogate alla Regione e agli Enti locali, connesse alle misure di sostegno del PNRR.

Si segnala, inoltre, che il RPCT ha inteso sensibilizzare le strutture dirigenziali coinvolte nell'attuazione degli interventi richiamando l'attenzione sulle misure di gestione dei conflitti d'interesse che, se non correttamente presidiati, potrebbero pregiudicare il legittimo utilizzo delle risorse.

E' stato, pertanto, richiesto alle dette strutture di porre particolare cura alle seguenti attività:

- predisposizione della modulistica per il rilascio delle dichiarazioni sull'assenza di conflitti d'interesse e sul titolare effettivo (per assicurare conformità e completezza dei contenuti, sono stati forniti alle strutture dirigenziali dei modelli standardizzati, con la raccomandazione di utilizzare, se presenti, i formati resi disponibili nei siti istituzionali delle Amministrazioni centrali titolari degli interventi);
- acquisizione della dichiarazione, da parte dei soggetti partecipanti alla gara, dei dati necessari all'identificazione del titolare effettivo;
- acquisizione della dichiarazione di assenza di conflitti d'interesse da parte del personale (interno ed esterno) direttamente coinvolto nelle diverse fasi in cui si articola la procedura, dei partecipanti alla gara e dei titolari effettivi;
- verifica che le predette dichiarazioni siano rese nella forma di *dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione*, ai sensi degli articoli 46 e 47 del d.P.R. 445/2000, e siano rilasciate in conformità ai modelli predisposti, avuto riguardo al contenuto specifico e alle tempistiche di presentazione;
- conservazione agli atti della documentazione acquisita e sua trasmissione e/o messa a disposizione a seguito di richiesta da parte dell'Amministrazione centrale titolare degli interventi e/o degli organi di audit/controllo;
- attestazione degli adempimenti espletati sul sistema informativo ReGIS.

Anti-riciclaggio

All'interno dell'Amministrazione regionale non è stato ancora attivato un sistema per la gestione delle comunicazioni di operazioni sospette, ma la funzione anti-riciclaggio è stabilmente consolidata presso Finaosta S.p.A., società *in house* controllata al 100%, che applica la normativa in materia (d.lgs. 231/2007) con riferimento alle più significative operazioni di finanziamento a valere su risorse regionali, procedendo, in caso di operazioni sospette, all'inoltro delle segnalazioni all'UIF.

Rispetto, invece, ai contributi a valere sui fondi comunitari, per evitare che le risorse europee siano distratte rispetto alla loro legittima finalità, nell'ambito dei controlli di primo livello è effettuata una specifica valutazione sulla presenza di indicatori che potrebbero essere segnali di un rischio frode, anche in questo caso con precisi obblighi di segnalazione alle autorità competenti.

SOTTO-SEZIONE 3.3 TRASPARENZA E ACCESSO

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

Nell’*Appendice - Rischi corruttivi e trasparenza*, pagine 152-161, cui si rinvia, è riportato l’elenco dei detti obblighi con indicazione della struttura responsabile della trasmissione, della pubblicazione e dell’aggiornamento dei dati e delle attività da svolgere.

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

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

**RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA - RPCT**
Ha compiti di impulso e monitoraggio

RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI - DPO
Ha compiti di formazione, informazione e sorveglianza in materia di protezione dei dati personali

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SEZIONE 4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

Ai sensi della previsione statutaria, è stata disciplinata la materia relativa all'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta con la legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 (*Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale*). In materia di organizzazione, a norma dell'articolo 3, comma 3, della succitata legge agli organi di direzione politico-amministrativa degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, tra cui l'Amministrazione regionale, è riconosciuta la competenza di provvedere, in particolare:

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

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

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

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

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

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

- a) gli obiettivi e i risultati attesi dal progetto;
- b) le risorse umane, finanziarie e strumentali direttamente assegnate;
- c) i tempi di completamento del progetto;
- d) le modalità di condivisione delle risorse;
- e) le attribuzioni e i poteri specifici del dirigente responsabile della struttura temporanea o di progetto.

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

Ø legge regionale 8 luglio 2002, n. 12 (Nuove norme sull'ordinamento e sul funzionamento del Corpo forestale della Valle d'Aosta e sulla disciplina del relativo personale. Modificazione alla legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e abrogazione di leggi regionali in materia di personale forestale);

Ø legge regionale 10 novembre 2009, n. 37 (Nuove disposizioni per l'organizzazione dei servizi antincendi della Regione Autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste);

Ø legge regionale 21 dicembre 2022, n. 32 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (Legge di stabilità regionale per il triennio 2023/2025). Modificazioni di leggi regionali));

Ø regolamento regionale 12 febbraio 2013, n. 1 (Nuove disposizioni sull'accesso, sulle modalità e sui criteri per l'assunzione del personale dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione del regolamento regionale 11 dicembre 1996, n. 6).

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

Si precisa che è stata avviata un'attività di studio della l.r. 22/2010 per procedere a un adeguamento in considerazione dell'evoluzione normativa in atto a livello nazionale in materia di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, in particolare a seguito dell'entrata in vigore del decreto legge 31 maggio 2021, n. 77 (*Governance* del Piano nazionale di rilancio e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure), del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia) e del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 (Ulteriori misure per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)).

La suddetta attività si è concretizzata, con riferimento all'anno 2022, in un lavoro di analisi della normativa regionale in materia di pubblico impiego e organizzazione degli uffici e di comparazione della medesima con le disposizioni nazionali con particolare riferimento a quelle di recente emanazione.

Al fine di migliorare l'efficienza dell'attività amministrativa e operativa dell'Amministrazione regionale, conformemente e in linea con gli intendimenti di innovare e migliorare l'impianto normativo di riferimento in materia di organizzazione, l'Amministrazione regionale, in applicazione della DGR n. 720/2022, con il Provvedimento dirigenziale n. 4079 in data 13 luglio 2022, ha affidato alla SDA Bocconi *school of management*, soggetto esperto in materia di organizzazione strutturale di enti e aziende, il "Servizio di progetto di ricerca – intervento per l'adeguamento del modello organizzativo della Regione Valle d'Aosta".

Il team incaricato di seguire il progetto ha acquisito tutta la documentazione necessaria per avviare l'analisi finalizzata a una proposta di riorganizzazione.

Elemento fondamentale è il coinvolgimento di tutti gli operatori, dipendenti, dirigenti e la stessa Giunta regionale.

Nel mese di ottobre 2022, ci sono stati degli incontri tra i singoli Coordinatori e i professionisti della SDA Bocconi, durante i quali sono stati acquisiti elementi relativi alle attività e all'organizzazione dei Dipartimenti. A tutti i dipendenti e dirigenti appartenenti all'organico della Giunta è stato, successivamente, sottoposto un questionario sul clima organizzativo, al quale ha risposto più del 50% dei soggetti coinvolti. Il 25 novembre 2022 è stato organizzato un incontro con tutti i dirigenti per illustrare l'esito del questionario ed è stato fatto fare un approfondimento su alcuni temi che potranno essere oggetto dell'attività di riorganizzazione. Sono stati, inoltre, effettuati due incontri con la Giunta, in cui sono stati oggetto di discussione gli obiettivi che si intendono raggiungere e l'esito del questionario.

L'attività si concluderà entro il mese di marzo 2023 con la definizione delle linee di intervento prioritari e di proposte di miglioramento.

SOTTO-SEZIONE 4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

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

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

- l'articolazione delle posizioni dirigenziali in relazione alle strutture organizzative;
- la ripartizione della dotazione organica in categorie, posizioni e profili professionali, suddivisa per ogni struttura organizzativa e dirigenziale.

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

Ai sensi dell'articolo 31 della legge regionale 16 giugno 2021, n. 15 (*Assestamento al bilancio di previsione della Regione Autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste per l'anno 2021, misure di sostegno all'economia regionale conseguenti al protrarsi dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e primo provvedimento di variazione al bilancio di previsione della Regione per il triennio 2021/2023*), è stata istituita una struttura organizzativa temporanea di progetto denominata *Emergenza Covid-19 sostegno economico ai titolari di partita IVA*, la cui durata è stata determinata con deliberazione della Giunta regionale n. 742/2021, inizialmente, dal 21 giugno 2021 al 31 dicembre 2021, poi prorogata al 31 dicembre 2022, dall'articolo 9, comma 6, della legge regionale 22 dicembre 2021, n. 35 e, successivamente, al 31 dicembre 2023, dall'articolo 10, comma 2, della legge regionale 21 dicembre 2022, n. 32.

Inoltre, sempre nell'anno 2021, è stata istituita con deliberazione della Giunta regionale n. 1399/2021, in attuazione della deliberazione della Giunta regionale n. 591/2021 che recepisce le disposizioni del decreto legislativo 77/2021, un'altra struttura organizzativa temporanea di progetto denominata *Semplificazione, supporto procedimentale e progettuale per l'attuazione del PNNR in ambito regionale*, con decorrenza dal 1° dicembre 2021 sino al 31 dicembre 2022. Al fine di consentire l'attuazione degli adempimenti relativi agli interventi finanziari a valere sulle risorse del PNRR e del Piano nazionale complementare (PNC), la durata della predetta struttura organizzativa di progetto è stata prorogata, ad opera dell'articolo 10, comma 1, della succitata legge regionale 32/2022, sino al 31 dicembre 2026.

In data 2 marzo 2023, sono stati eletti un nuovo Presidente della Regione e una nuova Giunta dal Consiglio regionale. Tale cambiamento ha comportato una revisione della macro-struttura dell'organizzazione regionale, approvata con deliberazione della Giunta regionale del 6 marzo 2023, n. 189.

Si riporta, di seguito, un prospetto rappresentativo della nuova articolazione della struttura organizzativa della Giunta regionale ripartita per organo politico-amministrativo di riferimento e dipartimento, in attesa di ridefinire la micro-struttura regionale.

GIUNTA REGIONALE

PRESIDENZA DELLA REGIONE

UFFICIO STAMPA - CAPO UFFICIO STAMPA
UFFICIO DI GABINETTO - VICE CAPO DI GABINETTO
AVVOCATURA REGIONALE
UFFICIO RAPPORTI ISTITUZIONALI
SEGRETARIO GENERALE DELLA REGIONE OSSERVATORIO ECONOMICO E SOCIALE PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI ENTI LOCALI
DIPARTIMENTO LEGISLATIVO E AIUTI DI STATO AFFARI DI PREFETTURA AFFARI LEGISLATIVI E AIUTI DI STATO SANZIONI AMMINISTRATIVE
DIPARTIMENTO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE SICUREZZA E LOGISTICA GESTIONE DEL PERSONALE E CONCORSI AMMINISTRAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
DIPARTIMENTO PROTEZIONE CIVILE E VIGILI DEL FUOCO CENTRO FUNZIONALE REGIONALE CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO - COMANDANTE CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO - VICECOMANDANTE
DIPARTIMENTO BILANCIO, FINANZE E PATRIMONIO PROGRAMMAZIONE E BILANCI FINANZE E TRIBUTI GESTIONE E REGOLARITA' CONTABILE DELLA SPESA E CONTABILITA' ECONOMICO-PATRIMONIALE ESPROPRIAZIONI, VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO E CASA DA GIOCO CREDITO E PREVIDENZA
DIPARTIMENTO SOCIETA' E ENTI PARTECIPATI CONTROLLO DELLE SOCIETA' E DEGLI ENTI PARTECIPATI

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

DIPARTIMENTO POLITICHE STRUTTURALI E AFFARI EUROPEI PROGRAMMAZIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E GESTIONE PROGETTI COFINANZIATI IN MATERIA DI ISTRUZIONE UFFICIO DI RAPPRESENTANZA A BRUXELLES PROGRAMMI PER LO SVILUPPO REGIONALE CONTROLLO PROGETTI EUROPEI E STATALI
DIPARTIMENTO INNOVAZIONE E AGENDA DIGITALE SISTEMI TECNOLOGICI

ASSESSORATO AGRICOLTURA E RISORSE NATURALI

DIPARTIMENTO RISORSE NATURALI E CORPO FORESTALE SISTEMAZIONI MONTANE FLORA E FAUNA FORESTE E SENTIERISTICA CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA - COMANDANTE CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA - VICECOMANDANTE
DIPARTIMENTO AGRICOLTURA CONSORZI DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO E PRODUZIONI VEGETALI POLITICHE REGIONALI DI SVILUPPO RURALE INVESTIMENTI AZIENDALI E PIANIFICAZIONE AGRICOLO-TERRITORIALE ZOOTECNIA, PRODUZIONI LATTIERO-CASEARIE E LABORATORI

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

DIPARTIMENTO SOVRAINTENDENZA AGLI STUDI

*PERSONALE SCOLASTICO
POLITICHE EDUCATIVE
PROGRAMMAZIONE EDILIZIA E LOGISTICA SCOLASTICA*

DIPARTIMENTO SOPRINTENDENZA PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI

*PATRIMONIO PAESAGGISTICO E ARCHITETTONICO
ATTIVITÀ CULTURALI
ATTIVITÀ ESPOSITIVE E PROMOZIONE IDENTITÀ CULTURALE
SISTEMA BIBLIOTECARIO E ARCHIVIO STORICO REGIONALE
PATRIMONIO STORICO-ARTISTICO E GESTIONE SITI CULTURALI
PATRIMONIO ARCHEOLOGICO E RESTAURO BENI MONUMENTALI
ANALISI SCIENTIFICHE, CONSERVAZIONE E PROGETTI COFINANZIATI*

ASSESSORATO OPERE PUBBLICHE, TERRITORIO E AMBIENTE

DIPARTIMENTO PROGRAMMAZIONE, RISORSE IDRICHE E TERRITORIO

*ATTIVITÀ GEOLOGICHE
OPERE IDRAULICHE
GESTIONE DEMANIO IDRICO
ASSETTO IDROGEOLOGICO DEI BACINI MONTANI
STAZIONE UNICA APPALTANTE E PROGRAMMAZIONE DEI LAVORI PUBBLICI
PIANIFICAZIONE TERRITORIALE
SEMPLIFICAZIONE, SUPPORTO PROCEDIMENTALE E PROGETTUALE PER
L'ATTUAZIONE DEL PNRR IN AMBITO REGIONALE*

DIPARTIMENTO INFRASTRUTTURE E VIABILITÀ

*EDILIZIA STRUTTURE SCOLASTICHE
EDILIZIA SEDI ISTITUZIONALI E SISMICA
EDILIZIA PATRIMONIO IMMOBILIARE E INFRASTRUTTURE SPORTIVE
VIABILITÀ E OPERE STRADALI*

DIPARTIMENTO AMBIENTE

*TUTELA QUALITÀ DELLE ACQUE
VALUTAZIONI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI E QUALITÀ DELL'ARIA
BIODIVERSITÀ SOSTENIBILITÀ E AREE NATURALI PROTETTE
ECONOMIA CIRCOLARE, RIFIUTI, BONIFICHE E ATTIVITÀ ESTRATTIVE*

ASSESSORATO SANITÀ, SALUTE E POLITICHE SOCIALI

DIPARTIMENTO SANITÀ E SALUTE

*IGIENE E SANITÀ PUBBLICA E VETERINARIA
FINANZIAMENTO DEL SERVIZIO SANITARIO, INVESTIMENTI E QUALITÀ NEI
SERVIZI SOCIO-SANITARI
ASSISTENZA TERRITORIALE, FORMAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE
SANITARIO
PROGRAMMAZIONE SOCIO-SANITARIA E ASSISTENZA OSPEDALIERA*

DIPARTIMENTO POLITICHE SOCIALI

*ASSISTENZA ECONOMICA, TRASFERIMENTI FINANZIARI E SERVIZI
ESTERNALIZZATI
SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA FAMIGLIA E POLITICHE ABITATIVE
INVALIDITÀ CIVILE, DISABILITÀ E TUTELE*

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

DIPARTIMENTO POLITICHE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE
POLITICHE PER L'INCLUSIONE LAVORATIVA
POLITICHE DELLA FORMAZIONE

DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO ED ENERGIA
COMPETITIVITA' DEL SISTEMA ECONOMICO E INCENTIVI
SVILUPPO ENERGETICO SOSTENIBILE
RICERCA, INNOVAZIONE E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO
ATTRATTIVITA' DEL TERRITORIO, INTERNAZIONALIZZAZIONE E ARTIGIANATO DI
TRADIZIONE
INFRASTRUTTURE FUNIVIARIE
EMERGENZA COVID-19 SOSTEGNO ECONOMICO AI TITOLARI DI PARTITA IVA

DIPARTIMENTO TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE
AEROPORTO E FERROVIE
MOTORIZZAZIONE CIVILE

ASSESSORATO TURISMO, SPORT E COMMERCIO

DIPARTIMENTO TURISMO, SPORT E COMMERCIO
ENTI E PROFESSIONI DEL TURISMO
STRUTTURE RICETTIVE E COMMERCIO
SVILUPPO DELL'OFFERTA, MARKETING E PROMOZIONE TURISTICA

Capitale umano

La Regione, in conseguenza delle disposizioni statali volte al contenimento della spesa pubblica in materia di personale, ha dovuto limitare, nel corso degli anni, il numero delle assunzioni. Le procedure di reclutamento e assunzionali sono state, infatti, riavviate a partire dal 2015, ma, per ragioni anche estranee all'organizzazione interna, permangono carenze di organico, al cui superamento l'Amministrazione punta attraverso una revisione organizzativa e l'espletamento delle procedure concorsuali sulla base di una programmazione dei fabbisogni di personale che, nel limite delle facoltà autorizzate, consenta lo svolgimento delle funzioni dell'Ente e il raggiungimento degli obiettivi, anche strategici, prefissati.

In tale contesto, nell'anno 2022 la Giunta regionale ha approvato i piani triennali del fabbisogno del personale dirigenziale e non dirigenziale, oltre alla programmazione delle procedure concorsuali da espletare nel triennio 2022-2024.

Nel 2022 sono state espletate e concluse, con l'approvazione della graduatoria finale, le seguenti procedure selettive per assunzione a tempo indeterminato, anche in esecuzione di precedenti piani del fabbisogno:

- Concorso per titoli ed esami e previo superamento di apposito corso di formazione professionale, per l'assunzione a tempo indeterminato di 3 agenti forestali (categoria B – posizione B2F), nell'ambito dell'organico del Corpo forestale della Valle d'Aosta;
- Concorso interno, per titoli ed esami, per l'assunzione di 12 aiuto collaboratori (categoria C – posizione C1/F) con il profilo di Sovrintendente forestale, nell'ambito dell'organico del Corpo forestale della Valle d'Aosta;
- Concorso interno, per titoli ed esami, per l'assunzione di 8 collaboratori (categoria C – posizione C2/F) con il profilo di Ispettore forestale, nell'ambito dell'organico del Corpo forestale della Valle d'Aosta;

- Procedura selettiva unica, per esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di 43 collaboratori (categoria C – posizione C2), nel profilo di assistente amministrativo-contabile, di cui 40 posti da assegnare agli organici della Regione e 3 posti da assegnare agli organici di altri Enti del comparto unico della Valle d'Aosta;
- Il concorso pubblico, per esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di 14 collaboratori (categoria C – posizione C2), nel profilo di Tecnico informatico da assegnare agli organici della Giunta regionale e delle Istituzioni scolastiche dipendenti dalla Regione.

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

- Procedura selettiva unica, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di 11 Funzionari (Categoria/posizione D), nel profilo di ingegnere, di cui 10 posti da assegnare all'organico della Giunta regionale e 1 posto da assegnare all'organico dell'Unité des Communes Valdôtaines Evançon;
- Concorso pubblico, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di 6 dirigenti (qualifica unica dirigenziale) da assegnare ad incarichi di secondo livello dirigenziale nell'ambito dell'organico della Giunta regionale e del Consiglio regionale.

Sono stati, inoltre, svolti dall'Ufficio concorsi della s.o. Gestione del personale e concorsi, sempre nel 2022, i seguenti accertamenti di conoscenza della lingua francese e relative prove attitudinali per l'assunzione di personale a tempo determinato/indeterminato su richiesta della s.o. Amministrazione e formazione del personale:

1. Accertamento conoscenza della lingua francese (Cat/Pos C2), Assistente amministrativo contabile – tempo determinato;
2. Accertamento conoscenza della lingua francese (Cat/PosA), Bidelli e Accudienti e relativa prova attitudinale – tempo determinato;
3. Accertamento conoscenza della lingua francese (Cat/Pos D), Istruttore amministrativo – tempo determinato;
4. Accertamento conoscenza della lingua francese (Cat/Pos C2), Assistente amministrativo contabile – tempo determinato;
5. Accertamento conoscenza della lingua francese (Cat/Pos C2), Assistente amministrativo contabile (accorpato alle prove di francese di 43 ASAC) – tempo determinato;
6. Accertamento conoscenza della lingua francese (Cat/Pos B2) per l'assunzione di personale disabile a norma della legge 68/1999 e relativa prova attitudinale – tempo indeterminato.

Sono stati, altresì, espletati 2 accertamenti della conoscenza della lingua francese (Cat/Pos D), su richiesta del Segretario della Regione e del Consiglio notarile del distretto di Aosta.

A seguito dello scorrimento delle graduatorie vigenti dei concorsi per l'assunzione a tempo indeterminato, l'Amministrazione regionale ha assunto a tempo indeterminato il seguente contingente di personale:

- n. 3 Vigili del fuoco (categoria B, posizione economica B2);
- n. 13 Vigili del fuoco - Capisquadra (categoria C, posizione economica C1);
- n. 9 Vigili del fuoco – Capireparto (categoria C, posizione economica C2)
- n. 5 Geometri (categoria C, posizione economica C2);
- n. 1 Archivist Capo (categoria/posizione D);
- n. 3 Capo dei Servizi di Segreteria (categoria/posizione D);
- n. 1 Geologo (categoria/posizione D);
- n. 38 Responsabili amministrativo contabili (categoria/posizione D).

Sono state, inoltre, effettuate 23 assunzioni a tempo indeterminato mediante avviamento degli iscritti alle liste dei Centri per l'impiego, di cui 22 unità professionali di categoria A, a norma dell'articolo 41 della l.r. 22/2010, e 1 unità lavorativa disabile di categoria B, posizione economica B2, profilo Coadiutore, a norma della legge 68/1999.

La legge di stabilità regionale 21 dicembre 2022, n. 32 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (Legge di stabilità regionale per il triennio 2023/2025). Modificazioni di leggi regionali*), all'articolo 4, comma 1, ha determinato, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della l.r. 22/2010, la dotazione organica complessiva dell'Amministrazione regionale definita, confermando le disposizioni contenute nella precedente legge di stabilità, in 2.931 unità di personale, di cui 136 unità con qualifica di dirigente, così distribuite nei seguenti organici:

- a. Giunta regionale: 2.054 unità di personale, di cui 124 unità con qualifica di dirigente;
- b. Consiglio regionale: 83 unità di personale, di cui 8 unità con qualifica di dirigente;
- c. Corpo forestale della Valle d'Aosta: 166 unità di personale, di cui 2 unità con qualifica di dirigente;
- d. Istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Amministrazione regionale: 396 unità di personale;
- e. Personale professionista del Corpo valdostano dei Vigili del Fuoco: 232 unità di personale, di cui 2 unità con qualifica di dirigente.

In data 31 dicembre 2022, i dipendenti appartenenti alle categorie assunti a tempo indeterminato nell'organico della Giunta regionale erano pari a 1567 unità, di cui 22 in aspettativa per lo svolgimento di incarico dirigenziale e 20 in comando o distacco presso altri enti, a fronte di una dotazione organica teorica di 1.930 dipendenti.

Sempre alla data del 31 dicembre 2022, l'organico del Corpo forestale della Valle d'Aosta a tempo indeterminato era pari a 117 unità delle categorie e di 2 dirigenti, a fronte di una dotazione organica teorica di 164 dipendenti e 2 dirigenti.

L'organico del Corpo valdostano dei Vigili del fuoco, alla data del 31 dicembre 2022, era pari a 186 unità delle categorie assunti a tempo indeterminato e 2 dirigenti, a fronte di una dotazione organica teorica di 230 dipendenti e 2 dirigenti.

Ai sensi dell'articolo 40, comma 2*bis*, della legge regionale n. 22/2010, la Giunta regionale definisce annualmente la dotazione organica complessiva del personale amministrativo, tecnico e ausiliario delle Istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione (ATAR) in applicazione dei criteri per la formazione degli organici approvati con deliberazione della Giunta regionale n. 742 del 5 giugno 2017, come integrata e modificata con le successive deliberazioni n. 621 del 14 maggio 2018 e n. 669 del 7 giugno 2021. Si evidenzia che, al 31 dicembre 2022, la dotazione organica delle istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione contava n. 338 dipendenti a tempo indeterminato e n. 7 dipendenti a tempo determinato.

Si riporta un prospetto che evidenzia la ripartizione, tra i diversi dipartimenti, delle risorse umane appartenenti alle categorie e la relativa consistenza.

Figura 1 - Dipendenti a tempo indeterminato per posizione economica dell'organico della Giunta regionale al 31/12/2022

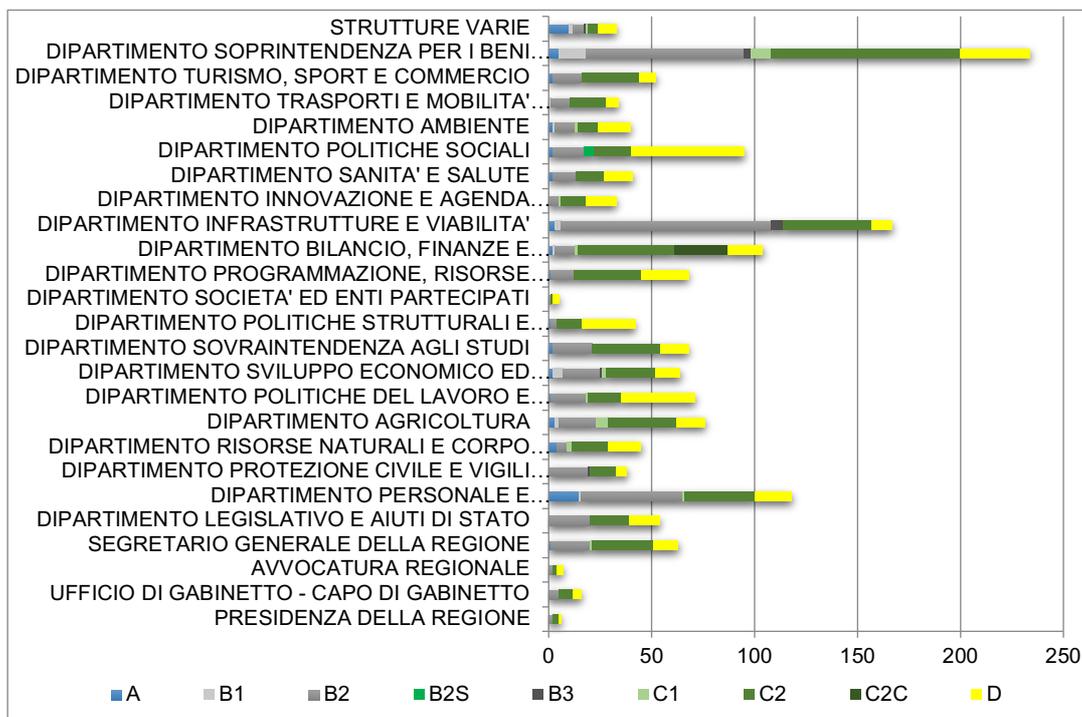
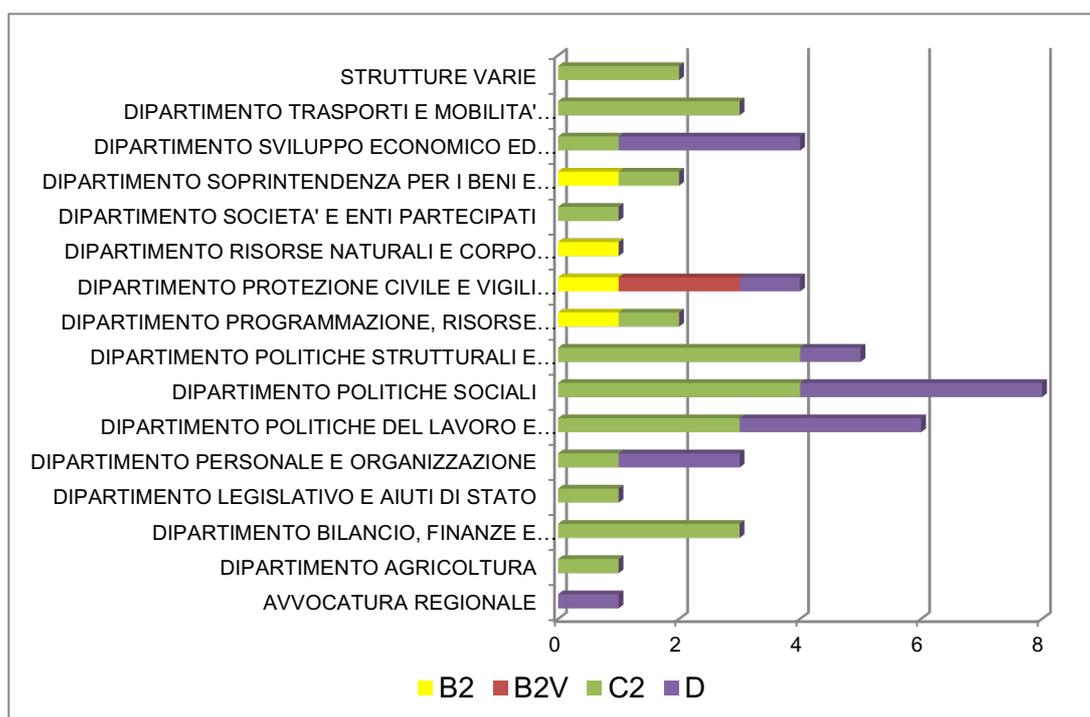


Figura 2 - Dipendenti a tempo determinato per posizione economica dell'organico della Giunta regionale al 31/12/2022



Dirigenti

L'articolo 18 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, stabilisce i requisiti per l'accesso alla qualifica unica dirigenziale che avviene mediante concorso per esami.

Al 31 dicembre 2022, i dirigenti di ruolo nell'Amministrazione regionale, escluso l'organico del Consiglio regionale in ragione dell'autonomia ad esso riconosciuta, erano 67, di cui 59 in servizio, 5 in aspettativa per incarico dirigenziale esterno all'Ente e 3 in aspettativa in quanto titolari di incarichi dirigenziali di natura fiduciaria presso l'Amministrazione regionale.

La legge regionale 22/2010 prevede altre tipologie di incarichi dirigenziali a tempo determinato, oltre ai dirigenti di ruolo, che si differenziano da quelli conferiti ai dirigenti appartenenti alla qualifica unica dirigenziale Q.U.D.:

- incarichi dirigenziali di natura fiduciaria: gli articoli 8, 9, 10, 11 e 15 della l.r. 22/2010 prevedono 11 incarichi di tale natura, precisamente: Segretario generale; Capo di Gabinetto; Vice Capo di Gabinetto; Capo dell'Ufficio dei rapporti istituzionali; Capo dell'Ufficio di rappresentanza a Bruxelles; Capo dell'Osservatorio economico e sociale; Capo della Protezione civile; Capo e Vice Capo Ufficio stampa e Comandante e Vicecomandante del Corpo forestale della Valle d'Aosta;
- incarichi dirigenziali di supplenza: l'articolo 26, comma 1, prevede che per periodi di assenza di un dirigente di secondo livello, di durata superiore a sessanta giorni, le funzioni dirigenziali possono essere assolve mediante l'attribuzione di un incarico dirigenziale, che può anche essere conferito a dipendenti dell'ente di categoria D in possesso dei requisiti prescritti dalla legge per l'accesso alla qualifica unica dirigenziale;
- incarichi dirigenziali di reggenza: l'articolo 26, comma 2, terzo periodo, stabilisce che in caso di vacanza di un posto dirigenziale di secondo livello, le funzioni dirigenziali possono essere affidate a dipendenti di categoria D, con contratto di lavoro a tempo pieno, in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica unica dirigenziale previsti dall'articolo 18, comma 1, lettera a), a condizione che, alla data di affidamento, sia stata prevista la procedura concorsuale quale modalità di copertura del posto, mediante inserimento della stessa nel piano di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 3, comma 3, lettera d). L'incarico conferito, previa procedura di selezione comparativa per titoli tra tutti coloro che, nell'ente, abbiano i requisiti professionali stabiliti per l'incarico da assegnare, ha durata sino al termine della predetta procedura concorsuale;
- incarichi dirigenziali a soggetti esterni: l'articolo 20, comma 5, prevede la possibilità di conferire incarichi dirigenziali, con atto congruamente motivato, a personale esterno all'ente, in possesso di particolare e comprovata qualificazione professionale e dei requisiti di cui agli articoli 21, comma 2, e 22, comma 4, entro il limite complessivo massimo del 15 per cento della dotazione organica dirigenziale.

Al 31 dicembre 2022, gli incarichi dirigenziali di natura fiduciaria, di supplenza e di reggenza conferiti a tempo determinato erano 26.

Si riportano i prospetti rappresentativi della consistenza numerica della suddivisione, in base alla sopra citata normativa, degli incarichi dirigenziali.

Figura 3 - Dirigenti dell'Amministrazione regionale al 31/12/2022 (escluso il Consiglio regionale)

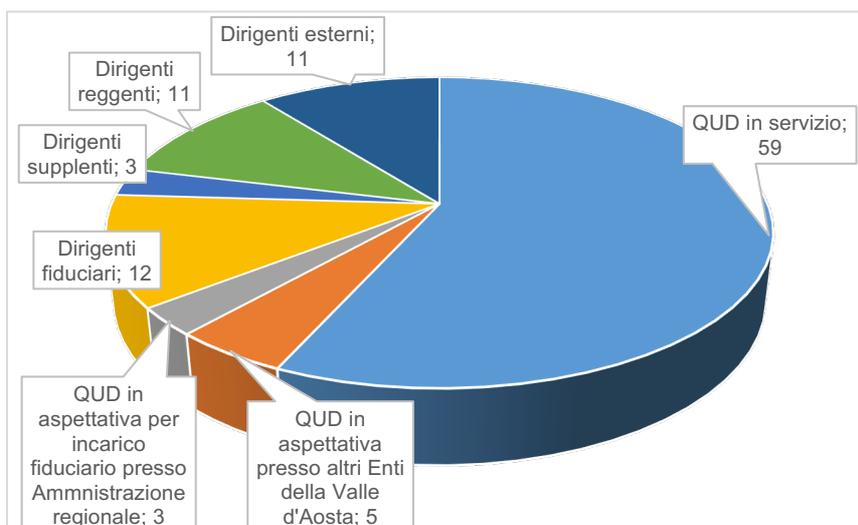
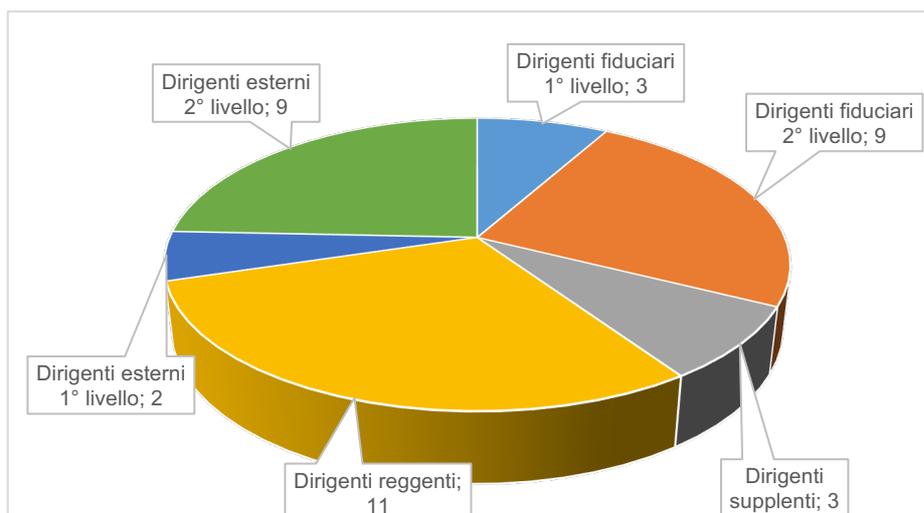


Figura 4 - Dirigenti a tempo determinato dell'Amministrazione regionale al 31/12/2022 (escluso il Consiglio regionale)



Disposizioni in materia di telelavoro

La legge regionale 22/2010 disciplina il telelavoro al Capo IIIbis, dall'articolo 73bis all'articolo 73sexies. L'articolo 73ter definisce, infatti, il telelavoro come *“la prestazione di lavoro effettuata dal dipendente in un luogo ritenuto idoneo dal datore di lavoro, collocato al di fuori della sede di servizio, in cui la prestazione sia tecnicamente possibile, utilizzando le tecnologie informatiche che consentono il collegamento del dipendente stesso con l'ente di appartenenza e sotto la direzione del dirigente responsabile”*.

Nel corso degli anni, poi, la disciplina del telelavoro contenuta negli articoli 94-104 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta, sottoscritto in data 13 dicembre 2010, è stata modificata con gli Accordi prot. n. 448 in data 06/05/2014 e prot. n. 25305/UP in data 09/11/2018.

Con la promozione del telelavoro, l'Amministrazione regionale persegue obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro e di realizzazione di economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, la conciliazione del lavoro con la famiglia e la vita privata, la lotta allo spopolamento delle

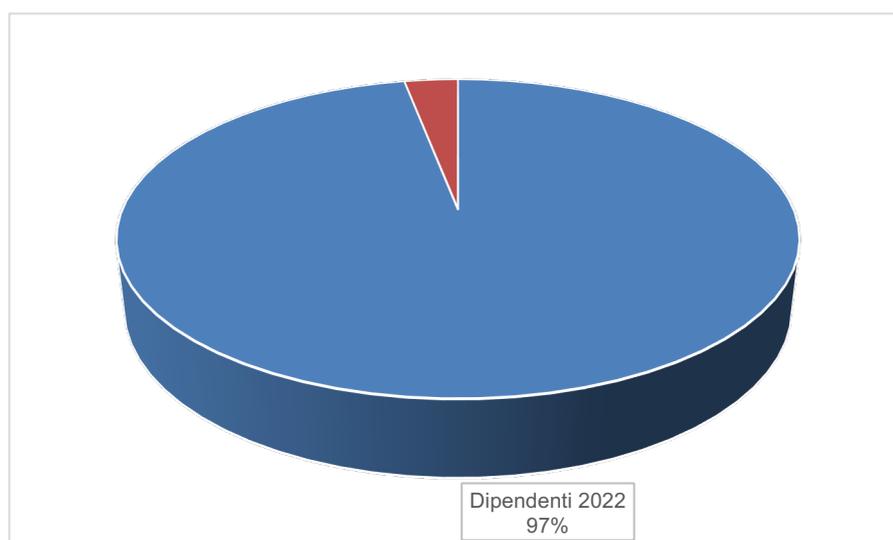
località decentrate, il decongestionamento dei poli urbani, la riduzione dei costi, pubblici e privati, di trasporto, secondo quanto stabilito dall'articolo 73bis, comma 2, della legge regionale 22/2010. Inoltre, nei progetti individuali di telelavoro sono indicati gli obiettivi da raggiungere, le attività interessate, le tecnologie utilizzate, i risultati attesi, le modalità di monitoraggio e i criteri di valutazione.

Con deliberazione della Giunta regionale n. 724 del 23 giugno 2022, di approvazione del PIAO 2022/2024, è stato confermato il numero complessivo di 80 posti telelavorabili come individuati nella deliberazione della Giunta regionale n. 1539/2021.

Conformemente, poi, a quanto previsto nella deliberazione della Giunta regionale n. 1707 del 20 dicembre 2021 recante "*Revisione delle modalità di individuazione, presentazione ed esame dei progetti di telelavoro e proroga di n. 24 contratti individuali di telelavoro in scadenza al 31/12/2021*", con nota prot. n. 28788/UP del 9 novembre 2022, la s.o. Amministrazione e formazione del personale ha comunicato ai dirigenti l'apertura dei termini per la presentazione dei progetti di telelavoro. Il successivo 14 dicembre, con deliberazione n. 1592, la Giunta regionale, su proposta della predetta struttura e in applicazione delle proprie deliberazioni n. 1539/2021 e 1707/2021, ha approvato 58 progetti di telelavoro. Oltre a questi, sono attualmente in essere altri 19 progetti, che scadranno nel periodo compreso tra il 31 dicembre 2023 e l'anno 2024.

Il Dipartimento Personale e organizzazione monitora l'attuazione della disciplina del telelavoro e l'evoluzione normativa in materia di telelavoro, lavoro agile ordinario e lavoro da remoto, per valutare l'opportunità di adeguare il numero dei posti telelavorabili alle eventuali necessità organizzative che dovessero emergere nel corso dell'anno e migliorare, così, costantemente la qualità complessiva delle prestazioni e dei servizi resi dall'Amministrazione regionale in risposta ai bisogni e alle esigenze della collettività.

Figura 5 - Percentuale di telelavoratori dal 31/12/2022



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

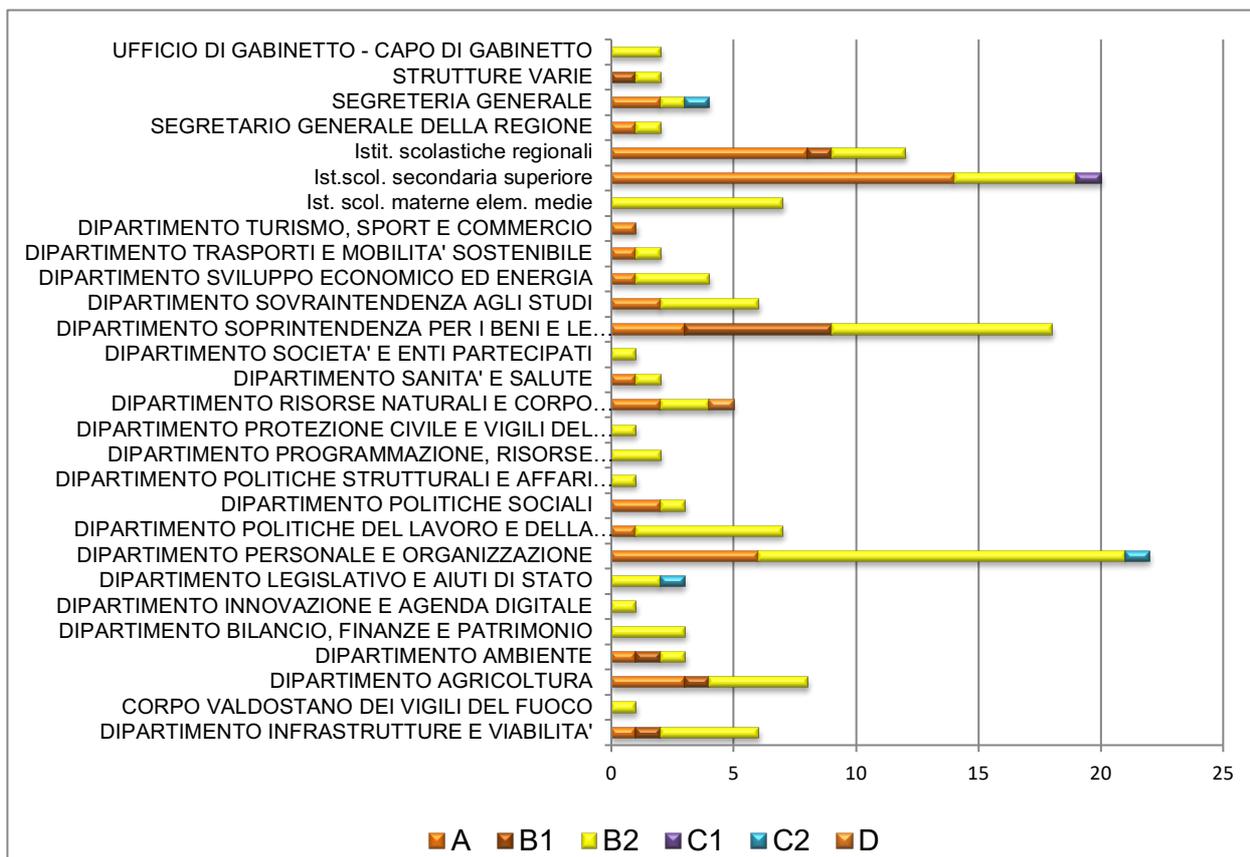
Ai sensi di quanto previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, che ha introdotto il c.d. "collocamento mirato", in data 31 gennaio 2023 è stato trasmesso al Ministero del Lavoro il prospetto informativo, di cui all'articolo 9, comma 6, della stessa legge, rilevante il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2021, al fine della verifica della posizione dell'Amministrazione regionale rispetto agli obblighi previsti dalla legge 68/1999. Dal prospetto risulta, riguardo rispettivamente agli articoli 1 e 18 della stessa legge, una deficienza di n. 9 disabili e n. 2 categorie protette.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 e fino al 31 dicembre 2022, sono state assunte a tempo indeterminato, ai sensi della legge 68/99, 6 unità di personale disabili. Inoltre, con riferimento al periodo di cui sopra, è stata reclutata mediante procedura di mobilità di comparto n. 1 unità di personale disabile.

Si sottolinea, infine, che nel 2022 è stata avviata la procedura per il reclutamento di n. 12 coadiutori disabili, categoria B, posizione B2, il cui iter assunzionale si è concluso nel mese di marzo del 2023.

Si evidenzia che le predette assunzioni riguardano in via esclusiva le categorie A e B.

Figura 5 - Dipendenti soggetti a Collocamento obbligatorio al 31/12/2022



Complessivamente, al mese di dicembre 2022, risultano n. 149 unità assegnate all'organico della Giunta regionale assunte tramite collocamento mirato di cui alla legge 68/1999.

SOTTO-SEZIONE 4.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Introduzione

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

Per l'Amministrazione regionale, il lavoro agile ha trovato attuazione negli anni 2020 e 2021 in modalità emergenziale, in considerazione delle restrizioni rese necessarie per contrastare la diffusione della pandemia. Nell'anno 2022, a seguito dell'adozione del documento "*Attuazione del lavoro agile ordinario nell'Amministrazione regionale*", contenuto nel PIAO 2022-2024, è stato introdotto il lavoro agile ordinario.

Riferimenti normativi

In Valle d'Aosta, il lavoro agile è stato introdotto a livello normativo dalla legge regionale 22 dicembre 2017, n. 23, che ha previsto l'inserimento del capo III^{ter} (Disposizioni in materia di lavoro agile) nella legge regionale 23 luglio 2022, n. 10, per l'individuazione delle finalità e dei principi generali del lavoro agile. In particolare, il legislatore regionale intende promuovere il lavoro agile con l'obiettivo di incrementare la competitività e la produttività, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e realizzando nel medio e lungo termine economie di gestione. Tale strumento si affianca ad altri istituti di conciliazione già presenti, come la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e il telelavoro, introdotto nella legislazione regionale nel 2013. Tuttavia, il lavoro agile non ha soltanto finalità conciliative, ma si colloca all'interno di una visione strategica dell'amministrazione pubblica volta a rivedere i criteri e le modalità di erogazione e misurazione della prestazione lavorativa del singolo dipendente, instaurando rapporti fondati sulla fiducia e sul risultato e aumentando, di conseguenza, anche la creazione di valore pubblico a vantaggio della comunità amministrata.

L'articolo 73^{decies} della l.r. 22/2010 prevede la redazione, entro il 31 gennaio di ciascun anno, del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance, con individuazione dei profili per i quali, di norma, non è possibile prestare attività in modalità agile, le modalità attuative e le misure organizzative e tecnologiche a disposizione dei lavoratori.

Le disposizioni legislative sono state maggiormente declinate a livello di contrattazione collettiva regionale, con l'accordo del 7 novembre 2018, negli articoli 11-17, al fine di adeguare la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro alle specifiche modalità di svolgimento del lavoro agile, garantendo al lavoratore un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti di coloro che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Ente. Nello specifico, la modalità di lavoro agile è stata prevista per le attività e le procedure stabilite dall'Amministrazione, previa informazione alle organizzazioni sindacali e al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituito a livello del comparto unico regionale (di seguito CUG), per i dipendenti a tempo indeterminato, compresi quelli con rapporto di lavoro a tempo parziale, il cui ruolo e le cui mansioni non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro. L'adesione avviene su base volontaria, tramite la richiesta del dipendente, il consenso del dirigente e la sottoscrizione di un formale accordo (contratto individuale di adesione).

Il documento sull'attuazione del lavoro agile ordinario, redatto in base alle *Linee di indirizzo e di governance per la predisposizione del piano organizzativo del lavoro agile, previsto dall'art. 73^{decies} della l.r. 22/2010*, approvate con deliberazione della Giunta regionale n. 135 del 15 febbraio 2021 e alle *Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro*

per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021, è stato condiviso con le organizzazioni sindacali e il CUG e inserito nel PIAO 2022-2024.

Il documento definisce le modalità di attivazione del lavoro agile, prevedendo anche i criteri per la predisposizione della graduatoria (nel caso in cui il numero delle domande superi la percentuale stabilita), il contenuto del contratto individuale di adesione e la disciplina da seguire in materia di organizzazione della prestazione, avuto riguardo alle disposizioni sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla protezione dei dati personali.

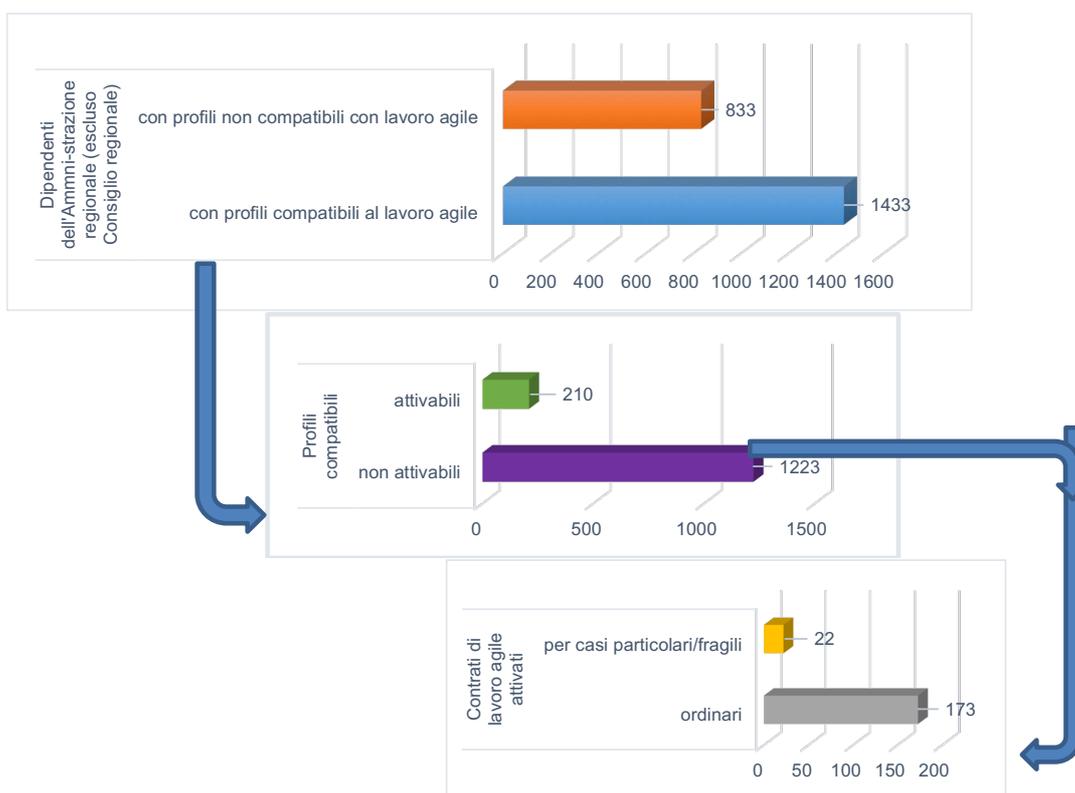
Trascorsi alcuni mesi dall'introduzione del lavoro agile ordinario, il citato documento (cfr. *Appendice-Organizzazione e capitale umano*, pagine 2-12) è stato integrato con alcune disposizioni volte a specificare i casi in cui è possibile ricorrere a esso in via eccezionale, al di fuori dei periodi espressamente stabiliti per la raccolta delle domande dei dipendenti interessati. Tali modificazioni sono state rese note alle organizzazioni sindacali e al CUG con informativa in data 9 gennaio 2023.

Introduzione del lavoro agile ordinario nel triennio 2022-2024

Terminato il periodo emergenziale in data 31 marzo 2022, l'Amministrazione regionale ha stabilito di dare avvio al lavoro agile ordinario, regolato da accordi individuali. Precisamente, l'obiettivo dell'Ente è consentire a 210 dipendenti regionali (pari al 15% circa dei dipendenti con profili professionali per i quali è possibile effettuarlo, percentuale corrispondente a quella a oggi prevista dall'articolo 73decies, comma 2, della l.r. 22/2010, concernente il Piano organizzativo del lavoro agile - POLA, ora confluito nel PIAO) di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile a partire dall'anno 2022.

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

Figura 6 – Lavoro Agile



I profili professionali e i settori di attività esclusi dallo svolgimento del lavoro agile sono individuati nel già citato documento per l'attuazione del lavoro agile nell'Amministrazione regionale.

Per quanto riguarda la dotazione tecnologica, l'assetto standard è fornito dalla struttura competente in materia di servizi tecnologici e informativi ed è distribuito nel rispetto dei tempi di evasione programmati da tale struttura. In caso di indisponibilità momentanea della dotazione tecnologica, il dipendente può proporre di avviare l'attività con la propria dotazione personale, nel rispetto delle norme sulla sicurezza, da sostituirsi non appena possibile con quella standard dell'Amministrazione.

In sede di prima applicazione, le domande per il lavoro agile ordinario sono state raccolte entro il 25 luglio 2022 e l'accordo di adesione di ciascuno ha previsto la possibilità di lavorare in modalità agile per un massimo di due giorni alla settimana, fino al 31 maggio 2023. I dipendenti che hanno chiesto di lavorare in modalità agile sono stati in numero inferiore rispetto ai posti previsti (174 su 210); pertanto, non si è reso necessario predisporre la graduatoria.

Oltre alle domande pervenute in prima battuta, successivamente sono inoltrate altre domande da parte di soggetti c.d. fragili o con una prescrizione del medico competente, oltre che di soggetti considerati "casi particolari", in ragione di gravi motivi di salute e famigliari occorsi.

Per i lavoratori in modalità agile è stata prevista un'adeguata dotazione tecnologica, comprensiva di computer portatile e telefono di servizio, facilitando in tal modo i contatti con gli utenti e garantendo l'erogazione dei servizi.

Nell'anno 2023, anche a seguito di espressa richiesta del Comitato unico di garanzia e in considerazione del positivo riscontro della prima applicazione dell'istituto nell'anno 2022, la percentuale di posti previsti rispetto a quella stabilita per l'anno 2022 (15% circa dei dipendenti con profili professionali compatibili con tale modalità di lavoro) è incrementata al 20% circa. In conformità con le linee guida, si applicherà un criterio di rotazione tra coloro che ne faranno richiesta, nel rispetto del principio di pari opportunità.

Finalità e risultati attesi

L'attuazione del lavoro agile ordinario rappresenta un punto di partenza del processo di revisione dei modelli organizzativi dell'Amministrazione regionale. Come sottolineato anche nelle *Linee di indirizzo e di governance per la predisposizione del piano organizzativo del lavoro agile, previsto dall'art. 73decies della l.r. 22/2010*, tale cambiamento comporta una collaborazione tra l'Amministrazione e i lavoratori per la creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità scelte per il raggiungimento degli obiettivi da perseguire.

I macro obiettivi a cui tende il cambiamento in corso sono, come già sottolineato, l'incremento della competitività e della produttività, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Tali obiettivi prevedono, nello specifico, un miglioramento della pianificazione e del monitoraggio delle attività, che non potrà prescindere da un adeguamento del sistema di valutazione della performance, attraverso l'individuazione di obiettivi individuali specifici da assegnare ai dipendenti e degli indicatori atti a valutare il raggiungimento degli stessi, determinanti in un'organizzazione di lavoro agile.

Inoltre, l'Amministrazione punta all'estensione della digitalizzazione dei servizi e delle attività. A tal proposito, si rammenta che, nel 2021, la Giunta regionale ha assegnato alla quasi totalità dei dirigenti regionali un obiettivo triennale finalizzato alla mappatura e alla digitalizzazione/reingegnerizzazione dei processi, che sta conducendo alla semplificazione degli stessi, nonché alla riduzione dei tempi procedurali e degli oneri amministrativi a carico di imprese e cittadini, in ossequio ai principi di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa. L'analisi sottesa alla realizzazione dell'obiettivo e il suo raggiungimento sono fondamentali anche per l'individuazione delle attività che si possono svolgere in modalità agile.

Per accompagnare il processo di cambiamento organizzativo, un ruolo importante è svolto dai dirigenti regionali, che avranno cura di impostare per obiettivi le attività richieste ai propri dipendenti, fondando le relazioni sulla fiducia reciproca, sulla leale collaborazione e sulla responsabilità di ciascuno per raggiungere i risultati attesi. I dirigenti e i dipendenti appartenenti alle categorie saranno supportati da percorsi formativi e informativi orientati, da un lato, a promuovere una cultura del lavoro per obiettivi e risultati e, dall'altro, a implementare le competenze digitali, informatiche e normative, in particolare quelle abilitanti al lavoro agile.

La struttura competente del Dipartimento Personale e organizzazione, anche con l'ausilio di soggetti terzi, al termine del primo periodo, effettuerà il monitoraggio sull'attuazione dell'organizzazione del lavoro in modalità agile ordinaria, evidenziando i risultati conseguiti in ogni settore dell'Amministrazione regionale, con indicatori chiari e verificabili, anche in relazione al benessere organizzativo dei dipendenti e dei dirigenti regionali e dell'impatto sui servizi e sulle attività rese ai cittadini e alla comunità, in rispondenza alla *mission* della Pubblica Amministrazione.

In prospettiva futura, il lavoro agile ordinario, conformemente alla natura sostanziale dell'istituto, sarà uno strumento organizzativo utile per le singole strutture al fine di migliorare le proprie prestazioni e aumentare il valore pubblico per gli utenti e i destinatari dell'azione amministrativa.

SOTTO-SEZIONE 4.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il *Piano triennale del fabbisogni di personale* (PTFP) costituisce uno strumento mediante il quale si dà piena attuazione al principio della programmazione. Esso è stato introdotto, a livello nazionale, dal d.lgs. 75/2017, che ha apportato rilevanti modifiche al d.lgs. 165/2001, così come previsto dalla legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. In particolare, l'articolo 4 del d.lgs. 75/2017 ha affidato il perseguimento dell'obiettivo di programmazione delle risorse umane al predetto Piano, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

A livello regionale, l'articolo 40, comma 2, della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, prevede che l'Amministrazione regionale adotti 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.

Tra le indicazioni più significative introdotte dalle citate norme e, in particolare, dall'articolo 6 del d.lgs. 165/2001, rileva il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, da modulare sulla base delle esigenze effettive, reali ed emergenti rilevate in sede di programmazione dei fabbisogni.

Il PTFP deve essere predisposto, tra l'altro, nel rispetto delle specifiche disposizioni legislative nazionali, che mirano al contenimento e alla riduzione della spesa per il personale. L'osservanza delle predette disposizioni può intendersi assolta alla luce della stipulazione dell'accordo pattizio tra lo Stato e la Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste, recepito dalla legge 30 settembre 2018, n. 145, che costituisce idonea modalità per definire gli strumenti mediante i quali la Regione medesima concorre al conseguimento degli obiettivi di perequazione e di solidarietà e all'esercizio dei diritti e doveri da essi derivanti, nonché al patto di stabilità interno e all'assolvimento degli obblighi posti dall'ordinamento comunitario.

In virtù della speciale autonomia legislativa e finanziaria, il legislatore regionale definisce, ogni anno, nella legge di stabilità regionale per il triennio di riferimento, i criteri e le modalità seguite dall'Amministrazione regionale per definire la propria capacità assunzionale, concretizzatasi in una disciplina specifica che autorizza le assunzioni di personale nel limite della spesa teorica calcolata su base annua con riferimento alle unità di personale, anche di qualifica dirigenziale, cessate dal servizio nell'anno e non sostituite e alle cessazioni programmate e a qualunque titolo intervenute per ciascun anno di riferimento, al fine di determinare il proprio fabbisogno triennale di risorse umane, anche in relazione alla propria capacità di bilancio e assicurando, comunque, il mantenimento degli equilibri finanziari dettati dal d.lgs. 118/2011 e dalle norme fiscali comunitarie.

La rilevante novità apportata dalla legge di stabilità 2023/2025 (legge regionale 21 dicembre 2022, n. 32) consiste nell'ampiamento del lasso temporale di riferimento della norma che, a differenza delle previsioni precedenti che si riferivano alla singola annualità, ha un raggio pluriennale che comprende un triennio. L'introduzione di questo nuovo principio si pone in linea con tutti i documenti finanziari e programmatori a cui l'Amministrazione deve attenersi e consente una programmazione di medio periodo di reclutamento delle risorse umane ivi compresi i conseguenti atti autorizzatori.

Sul piano pratico, la definizione del fabbisogno è legata principalmente alla definizione della capacità assunzionale con riferimento alle somme monetarie quantificate e spendibili in base alla vigente norma della legge di stabilità regionale, ma cercando di collegare la pianificazione all'analisi delle esigenze qualitative e quantitative dei diversi settori dell'Amministrazione.

Nel PTFP, la dotazione organica è espressa, quindi, in termini finanziari. Si ricostruisce, infatti, il corrispondente valore di spesa potenziale in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

L'assolvimento degli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni a qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale, in quanto nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito ed entro i limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (articolo 6, comma 6, d.lgs. 165/2001 e s.m.i.; articolo 40, comma 2, l.r. 22/2020).

Capacità assunzionale e stato attuale

Il concetto di dotazione organica, contenitore rigido da cui partire per definire l'organizzazione degli uffici pubblici, come già evidenziato in precedenza, è stato superato dalle norme contenute nel d.lgs. 165/2001, che danno centralità al PTFP avente come obiettivo la rilevazione delle effettive esigenze dell'Amministrazione.

Il PTFP è strettamente correlato al valore finanziario di spesa potenziale massima disponibile della "dotazione organica", che ne costituisce presupposto e limite.

Le amministrazioni, con l'approvazione del PTFP, devono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. Il concetto di fabbisogno di personale implica una rigorosa attività di analisi sotto un duplice profilo:

- quantitativo, relativo alla consistenza numerica di unità necessarie per il raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli finanziari. Si dovrebbe prescindere, pertanto, da una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, valutando invece le effettive competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro, anche in un'ottica di reingegnerizzazione e revisione dell'assetto organizzativo;
- qualitativo, relativo alle tipologie di competenze professionali necessarie per la realizzazione degli obiettivi, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle sfide imposte alla Pubblica Amministrazione dall'attuale contesto socio-economico.

In particolare, il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione, già citato, dà indicazione alle Amministrazioni di definire una tabella dei fabbisogni articolata in base a:

- a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: risorse umane, sistemi informativi, processi core dell'Amministrazione, sedi territoriali);
- b) quali professioni servono, ricorrendo a una tassonomia standard semplificata.

Definizione delle risorse finanziarie

Il PTFP, avente natura programmatica, determina il fabbisogno di personale con riferimento a un arco temporale di tre anni. La validità triennale, anche sotto il profilo autorizzatorio, di tale atto è resa possibile grazie all'ampiamiento dell'orizzonte temporale di riferimento della norma operata dall'articolo 5, comma 1, della l.r. 32/2022 (legge di Stabilità regionale per il triennio 2023/2025) ed è da considerare vincolante ai fini della determinazione della capacità assunzionale per tutto il triennio di riferimento.

La legge regionale 32/2022 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (Legge di stabilità per il triennio 2023/2023). Modificazioni di leggi regionali), in particolare, dispone all'articolo 5, comma 1, che *"Per il triennio 2023-2025, l'Amministrazione regionale è autorizzata a effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel limite della spesa teorica calcolata su base annua con riferimento alle unità di personale, anche di qualifica dirigenziale, cessate dal servizio nell'anno precedente e non sostituite e alle cessazioni programmate e a qualunque titolo intervenute per ciascun anno di riferimento, fermo restando che le nuove assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni, a qualsiasi titolo, che determinano la relativa sostituzione. Sono fatte salve le assunzioni di personale autorizzate negli atti di programmazione del fabbisogno, adottati nell'anno precedente a quello di riferimento, e non effettuate"*.

La norma stabilisce, pertanto, il principio per cui la capacità assunzionale per il triennio 2023/2025 è data dal risparmio che si ottiene dalle cessazioni dei dipendenti, in ciascuna delle annualità di riferimento 2023/2025, non sostituite e dai dipendenti già cessati o che cesseranno nel medesimo triennio.

Ai fini della determinazione del limite di spesa per ciascun anno 2023, 2024 e 2025, per quanto concerne il personale delle categorie, il Dipartimento Personale e organizzazione effettua i seguenti passaggi:

- a) estrazione, da un file in uso all'Ufficio previdenza e contabilità della s.o. Gestione del personale e concorsi, dei dati del personale cessato a fine 2022, non ricompreso nell'ultimo aggiornamento del PTFP per l'anno 2022 (di cui alle deliberazioni della Giunta regionale nn. 724/2022 e 809/2022) e conseguente determinazione della spesa secondo il criterio del costo standard annuo (c.d. lordo azienda);
- b) estrazione, da un file in uso sempre al citato Ufficio, dell'elenco nominativo del personale cessato o che cesserà a vario titolo negli anni 2023, 2024 e 2025, determinandone l'economia di spesa secondo il criterio del costo standard annuo (c.d. lordo azienda).

Sono esclusi dal computo per la determinazione della capacità assunzionale:

- il personale appartenente all'organico del Consiglio regionale;
- il personale appartenente al Corpo forestale della Valle d'Aosta in quanto, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, della l.r. 32/2022, è escluso dall'ambito di applicazione dei limiti assunzionali limitatamente ai profili di agente forestale, sovrintendente forestale, ispettore forestale, funzionario forestale e armiere;
- il personale professionista del Corpo valdostano dei Vigili del fuoco, ai sensi del succitato articolo 5, comma 2, della l.r. 32/2022;
- il personale appartenente all'organico delle Istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dall'Amministrazione regionale, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, della l.r. 32/2022;
- il personale cessato in quanto dimissionario, ma che mantiene, ai sensi dell'articolo 29, comma 8, del T.U. delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta, sottoscritto in data 13 dicembre 2010, il diritto alla conservazione del posto per il periodo normativamente previsto, tenuto conto della posizione di appartenenza dei singoli dipendenti.
- il personale per garantire la dotazione minima obbligatoria di personale da destinare all'ufficio servizi fitosanitari per gli adempimenti previsti dal decreto legislativo 2 febbraio 2021, n. 19 (Norme per la protezione delle piante dagli organismi nocivi in attuazione dell'articolo 11 della legge 4 ottobre 2019, n. 117, per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/2031 e del regolamento (UE) 2017/625), ai sensi dell'articolo 5, comma 5, della l.r. 32/2022.
- ai sensi dell'articolo 6 (Disposizioni in materia di rafforzamento amministrativo) della l.r. 32/2022, le disposizioni di cui all'articolo 6, comma 2, della l.r. 35/2021, che hanno operato una deroga assunzionale, in riferimento al personale necessario per la "realizzazione degli interventi di rafforzamento della capacità di gestione amministrativa ...omissis...", l'Amministrazione regionale procede, prioritariamente rispetto ai restanti fabbisogni, al reclutamento di personale a tempo determinato e indeterminato da assegnare all'espletamento delle funzioni di coordinamento, programmazione, attuazione, gestione, rendicontazione, controllo e valutazione degli interventi nell'ambito dei Programmi cofinanziati dai Fondi dell'Unione europea nei limiti delle disponibilità finanziarie e secondo il fabbisogno determinato dalla Giunta regionale.

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale, non si conteggia il personale che, per superamento di un concorso, modifica la propria categoria/profilo di appartenenza, liberando il posto precedentemente ricoperto. La capacità finanziaria derivante da tali cessazioni è considerata solo al termine del periodo di conservazione del posto, così come previsto dalla disciplina vigente. Pertanto, il PTFP è, di volta in volta, integrato, sulla base della nuova capacità assunzionale determinata conseguentemente alla cessazione definitiva dei predetti dipendenti conservatori del posto.

Le informazioni così ottenute sono elaborate al fine della determinazione del limite di spesa relativamente a ciascun anno di riferimento.

Rilevazione del fabbisogni di personale e distribuzione della capacità assunzionale

Ai fini della rilevazione dei fabbisogni del personale delle categorie sono convocati i Coordinatori ai quali, esposte le norme che regolano la redazione del PTFP, è chiesto quali siano le necessità assunzionali del Dipartimento e delle strutture sott'ordinate.

Il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione mette in evidenza, infatti, il ruolo determinante e propulsivo che deve essere svolto dalla dirigenza apicale nella gestione manageriale delle risorse e, soprattutto, nella capacità di esprimere il reale fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo. La dirigenza, in particolare quella apicale, deve perseguire l'obiettivo di realizzare un'amministrazione moderna che, in ragione del limitato ricambio generazionale, sia capace di pianificare il reclutamento secondo criteri non meramente sostitutivi di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future.

1. Organico della Giunta regionale

La tabella, contenuta nell'*Appendice-Organizzazione e capitale umano* (pagine 13-15), relativa al fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 dell'organico della Giunta regionale, contiene dati aggregati determinati sulla base di quanto disposto dall'articolo 5, comma 1, della l.r. 32/2022. Sarà successivamente adottata, una volta definito il reale fabbisogno di personale, a seguito della definizione della micro-struttura dell'Amministrazione regionale, una deliberazione recante la corretta ripartizione delle risorse umane tra Dipartimenti e strutture organizzative sulla base dei principi di cui all'articolo 6 della l.r. 22/2010.

Si dà atto, inoltre, che in sede di definizione e di ripartizione delle risorse umane con riferimento al periodo 2023-2025, si terrà conto del Piano di rafforzamento amministrativo di cui all'articolo 6 della legge regionale n. 32/2022.

2. Organico del Corpo forestale della Valle d'Aosta

Nelle more dell'approvazione del PIAO, al fine di consentire la prosecuzione del procedimento assunzionale degli agenti forestali (categoria B, posizione economica B2) a seguito dell'espletamento del concorso nell'anno 2022, la Giunta regionale ha adottato la deliberazione n. 21 in data 16 gennaio 2023, che definisce il Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 relativamente all'organico del Corpo forestale della Valle d'Aosta, limitatamente ai profili previsti dall'articolo 5, comma 2, della l.r. 32/2022 (cfr. *Appendice-Organizzazione e capitale umano*, pagina 16).

3. Organico del Corpo valdostano dei vigili del fuoco

Per quanto riguarda l'organico del Corpo valdostano dei Vigili del fuoco, è allegata nell'*Appendice-Organizzazione e capitale umano* (pagine 17-18) la tabella contenente il fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, oggetto di approvazione con il presente PIAO. Si precisa che nella predetta tabella è contenuta, altresì, la modifica della dotazione organica ripartita per profili professionali, nel rispetto del limite massimo dei dipendenti determinato dalla legge di stabilità regionale 32/2022.

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

La tabella, contenuta nell'*Appendice-Organizzazione e capitale umano* (pagine 19-20), relativa al fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 dell'organico delle Istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dall'Amministrazione regionale, contiene dati aggregati determinati sulla base di quanto disposto dall'articolo 5, comma 3, della l.r. 32/2022 nel rispetto del limite della dotazione organica determinata sulla base dei criteri per la formazione degli organici stabiliti con deliberazione della Giunta regionale n. 742 del 5 giugno 2017 e successive modificazioni e integrazioni. Sarà successivamente adottata, una volta aggiornata la dotazione organica spettante alle singole istituzioni scolastiche, una deliberazione recante la corretta assegnazione delle risorse umane alle stesse.

La Giunta regionale, rilevata l'importante carenza di personale dirigenziale a tempo indeterminato, aveva individuato con deliberazione n. 140 del 19 febbraio 2021 i posti da ricoprire tramite procedura concorsuale. Tale previsione è stata integrata, nel 2022, con le seguenti deliberazioni:

- n. 152 del 14 febbraio 2022, relativamente al fabbisogno per l'anno 2021, con la previsione di due posti dirigenziali;
- n. 836 del 18 luglio 2022 (Approvazione delle azioni di rafforzamento amministrativo a supporto delle strutture regionali che gestiscono, nell'ambito della politica regionale di sviluppo, i programmi a cofinanziamento europeo e statale interessanti la Valle d'Aosta. Determinazione del fabbisogno di personale per l'anno 2022 per il Dipartimento politiche strutturali e affari europei), che ha individuato la capacità assunzionale in deroga per un posto dirigenziale;
- n. 1054 del 12 settembre 2022 (Individuazione del fabbisogno di personale dell'amministrazione regionale, appartenente alla qualifica unica dirigenziale dell'organico del corpo valdostano dei vigili del fuoco per il triennio 2022-2024 e integrazione del piano delle procedure concorsuali di cui alla dGR 344/2022), con cui è stato previsto il posto da vice comandante presso il Corpo valdostano dei vigili del fuoco.

Sarà successivamente aggiornato il fabbisogno di personale dirigenziale per il triennio 2023-2025 sulla base delle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 1, della l.r. 32/2022.

Con deliberazione della Giunta regionale n. 344 in data 28 marzo 2022 è stato approvato il Piano delle procedure concorsuali per la copertura dei posti dell'Amministrazione regionale per il triennio 2022-2024, che prevede, tra l'altro, l'indizione in via prioritaria di quattro concorsi per il reclutamento di personale dirigenziale. L'espletamento di tali procedure permetterà all'Amministrazione di soddisfare il proprio fabbisogno facendo venire meno la necessità di conferire incarichi di reggenza.

Ai fini della ripartizione del fabbisogno, a seguito delle numerose richieste che pervengono dai dirigenti regionali di primo livello, eccedenti di norma la capacità assunzionale determinata in termini finanziari come sopra illustrato, per soddisfare le esigenze organizzative e generare maggior valore pubblico, si prendono in considerazione i seguenti criteri:

- considerare i dipendenti che ancora devono essere assegnati sulla base dei piani dei fabbisogni già approvati negli anni precedenti;
- attribuire prioritariamente personale alle strutture interessate da azioni di rafforzamento amministrativo;
- potenziare i Dipartimenti e le strutture che garantiscono servizi essenziali e gli uffici di staff;
- inserire nel Piano posti afferenti a categorie/posizioni per cui l'Amministrazione regionale è tutt'ora in possesso di graduatorie che possono essere immediatamente utilizzate;
- indicare prioritariamente i posti per i quali sono previsti concorsi o procedure selettive, nell'anno 2023, dal Piano delle procedure concorsuali di cui alla citata deliberazione n. 344/2022, in modo da poter soddisfare al più presto il fabbisogno, e per i quali, quindi, è immaginabile disporre di una graduatoria di prossima utilizzazione;
- soddisfare in maniera il più possibile uniforme le richieste dei diversi Dipartimenti, fatti salvi i criteri precedentemente individuati.

Assunzioni straordinarie per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)

Per l'attuazione degli interventi previsti dal PNRR, l'articolo 7 della legge regionale 21 dicembre 2022, n. 32 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Autonoma Valle d'Aosta/ Vallée d'Aoste (Legge di stabilità per il triennio 2023/2023). Modificazioni di leggi regionali) ha autorizzato l'Amministrazione regionale a reclutare personale da assumere con contratti a tempo determinato, anche di durata superiore a trentasei mesi, con procedure selettive semplificate, le cui modalità di espletamento sono in fase di definizione.

SOTTO-SEZIONE 4.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione rappresenta lo strumento strategico che consente al personale regionale di affrontare i cambiamenti che interessano lo scenario economico, sociale, ambientale e culturale nel quale è chiamata a operare la Pubblica Amministrazione. Lo sviluppo professionale dei dipendenti si attua attraverso l'offerta di processi di apprendimento finalizzati all'acquisizione delle conoscenze e delle competenze necessarie a migliorare i livelli di efficienza ed efficacia nel perseguire gli obiettivi fissati nel ciclo della performance. In più, la formazione costituisce un diritto-dovere per tutto il personale, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, e contribuisce allo sviluppo della cultura di genere e al rispetto delle pari opportunità.

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno assunti come metodologia permanente per la valorizzazione delle conoscenze e delle professionalità possedute dal personale regionale, con l'obiettivo di migliorare la qualità complessiva delle prestazioni e dei servizi resi dall'Amministrazione in risposta ai bisogni e alle esigenze della collettività.

Il Piano della formazione del personale regionale per il triennio 2022-2024, adottato con deliberazione della Giunta regionale n. 1090 in data 19 settembre 2022, contiene le azioni formative che intendono dare risposta alle priorità strategiche in termini di riqualificazione e di potenziamento delle competenze tecniche e delle competenze trasversali, definite per ambito organizzativo e per profili professionali. Il Piano è stato elaborato tenendo conto degli obiettivi formativi e dei risultati attesi in termini di riqualificazione e di potenziamento delle competenze tecniche e delle competenze trasversali del personale regionale, nonché dell'esito dell'istruttoria interna dei fabbisogni formativi segnalati dai Dipartimenti regionali e dalle Istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione. Nell'ambito delle competenze tecniche sono stati inseriti i contenuti di massima relativi alle aree tematiche da potenziare o riqualificare, mentre nelle competenze trasversali sono state inserite le attività formative riguardanti le capacità e le qualità personali relative agli aspetti della personalità e della conoscenza utilizzati nei diversi contesti lavorativi. Tutti i corsi di formazione sono stati definiti, inoltre, tenendo conto della ricognizione dei fabbisogni formativi svolta con il coinvolgimento dei dirigenti dell'Amministrazione regionale e delle istituzioni scolastiche, nonché della formazione obbligatoria normata da leggi, con particolare riferimento alla normativa in materia di trasparenza, prevenzione e lotta alla corruzione e sicurezza sul lavoro.

In più, nel Piano della formazione del personale regionale è stato aggiunto un percorso formativo individuato nella proposta progettuale "Governance e Capacità amministrativa" nell'ambito del Programma operativo nazionale "Governance e Capacità istituzionale 2014/2020, Asse 7, Obiettivo specifico 7.2", approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 934 in data 22 agosto 2022, finalizzato a sostenere il rafforzamento e l'efficientamento delle strutture organizzative regionali nell'uso dei Fondi europei e statali, nell'ambito della cornice delineata dal nuovo documento strategico regionale – Quadro strategico regionale di sviluppo sostenibile 2030 (QSRSVS2030).

In considerazione del carattere strategico dell'attuazione delle attività formative previste nell'ambito della Linea di Intervento 2 del Progetto PON "Valle d'Aosta – Governance e Capacità amministrativa", è stata data priorità, per le annualità 2022-2023, alla realizzazione dei percorsi formativi previsti nel progetto. In particolare, negli ultimi mesi del 2022 sono stati realizzati due percorsi formativi in materia di Normativa comunitaria e progettazione europea e Tecniche e strumenti per la predisposizione dei progetti.

Sono stati inoltre erogati, per quanto concerne la formazione rivolta a tutto il personale regionale, un corso di aggiornamento riguardante l'utilizzo del nuovo sistema telematico della piattaforma del mercato elettronico PlaCe-VdA e un corso di formazione rivolto al personale amministrativo delle istituzioni scolastiche in tema di istituti giuridici del contratto del personale docente.

Nell'ambito della formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza, è stato realizzato il corso "Misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza con un focus sulla gestione dei fonti PNRR", rivolto al personale che gestisce processi a rischio corruttivo individuato dai competenti dirigenti.

Infine, nell'ambito della sezione "Formazione sicurezza sul lavoro" è stato attivato il corso di formazione e aggiornamento per i Coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori, ai sensi del d.lgs. 81/2008.

Oltre ai percorsi formativi pianificati nelle aree tematiche individuate dal Piano della formazione del personale regionale per il triennio 2022-2024, l'Amministrazione ha continuato a garantire la formazione individuale, caratterizzata per l'elevata specificità dell'esigenza formativa del singolo dipendente e orientata a perseguire il miglioramento della performance individuale e organizzativa.

Per quanto concerne l'annualità 2025, l'obiettivo è continuare a investire le risorse a disposizione per la formazione al fine di favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in funzione dei cambiamenti organizzativi e culturali, e incentivare comportamenti che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici. Sarà data, pertanto, continuità alle attività di formazione previste nel Piano formativo del triennio 2022-2024, che si protrarranno o che si concluderanno nelle annualità seguenti, rinviando a un successivo momento la programmazione di dettaglio delle attività formative da realizzare nell'anno 2025.

Le azioni formative rivolte al personale regionale saranno realizzate compatibilmente con le risorse del triennio, rappresentate nella seguente tabella:

QUADRO RISORSE FINANZIARIE TRIENNIO 2023-2025		
2023	2024	2025
150.000 euro	200.000 euro	200.000 euro

SEZIONE 5. MONITORAGGIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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