

Comune di Saint-Pierre



Commune de Saint-Pierre

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

(Art. 6, commi da 1 a 4, del d.l. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge 113/2021)

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 20 del 29 marzo 2023

INDICE

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
Sezione 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO	6
1.1 Analisi contesto esterno	6
1.2 Analisi contesto interno	
<i>1.2.1 Organigramma dell'ente</i>	11
<i>1.2.2 La mappatura dei processi</i>	12
Sezione 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	16
2.1 Valore pubblico	16
2.2 Performance	16
<i>2.2.1 Performance organizzativa dell'ente</i>	16
<i>2.2.2 Performance di unità organizzativa</i>	19
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	21
<i>2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione</i>	21
<i>2.3.2 Sistema di gestione del rischio</i>	22
<i>2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza</i>	24
<i>2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione</i>	26
<i>2.3.5 Programmazione della trasparenza</i>	27
Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	29
3.1 Struttura organizzativa – obiettivi di salute organizzativa dell'Ente	29
3.2 Organizzazione del lavoro agile	30
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	32
<i>3.3.1 Reclutamento del personale</i>	32
<i>3.3.2 Formazione del personale</i>	35
Sezione 4: MONITORAGGIO	36
Allegato A - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	
Allegato B - DIZIONARI DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E SCHEDE TIPO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE	
Allegato C - VALUTAZIONE DEL RISCHIO	
Allegato D - LAVORO AGILE	

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori: si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere, rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'articolo 6, commi da 1 a 4, 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), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, quali:

- a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6, commi 1, 4, 6, e articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e alla 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);
- b) Piano delle azioni concrete, di cui all'articolo 60 bis, comma 2, del d.lgs. 165/2001;
- c) Piano della performance, di cui all'articolo 10, comma 1, lett. a) e comma 1-ter, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- d) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- e) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- f) Piano di azioni positive, di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

nell'ottica di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del PNRR. Tale Piano risponde infatti alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance.

In quest'ottica, il PIAO rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Il Piano integrato di attività e organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite.

Il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 (Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione), che prevede che le Amministrazioni con non più di 50 dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito decreto, poi emanato in data 30 giugno 2022, disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – e ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione.

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione), stabilisce che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle sezioni di cui agli articoli 3 (Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione), 4 (Organizzazione e Capitale umano) e 5 (Monitoraggio). Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del PIAO deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal decreto, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

All'articolo 6 lo stesso decreto regola il contenuto semplificato del PIAO per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti. In particolare prevede che tali amministrazioni sono tenute:

- alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore dello stesso decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:
 - a) autorizzazione/concessione;
 - b) contratti pubblici;
 - c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
 - d) concorsi e prove selettive;
 - e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico;
- alle attività dell'articolo 4, comma 1, limitatamente alle lettere a), b) e c) n. 2.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse, ovvero di aggiornamenti o modifiche degli

obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Ai sensi dell'articolo 8, comma 2, del medesimo decreto, il termine per l'approvazione del PIAO, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Per il bilancio pluriennale 2023/2025, l'articolo 1, comma 775 della legge 29 dicembre 2022, n. 197, (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023/2025), ha differito al 30 aprile 2023 il termine per l'approvazione del bilancio di previsione degli enti locali. Il Comune di Saint-Pierre ha approvato il bilancio 2023/2025 in data 20 marzo 2023, con deliberazione del Consiglio comunale n.8.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 si era posto il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

In questo nuovo PIAO, si è cercato invece di privilegiare l'integrazione tra le diverse sezioni e la redazione di un documento sintetico, pur nella complessità delle informazioni e dei dati ivi contenuti, prevedendo la presenza di tabelle e schemi di facile lettura e il rimando ad appositi allegati al documento, in modo da agevolarne la lettura.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del PIAO, pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata tenuta in considerazione anche la citata normativa non ancora abrogata, riguardante la programmazione degli enti pubblici.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023/2025 (DUP) e il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 approvati con deliberazione del Consiglio comunale n. 8 del 20 marzo 2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del dPR n. 81/2022, il presente Piano integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Il processo di integrazione dei piani confluiti nel PIAO avverrà in modo progressivo e graduale, come ha chiarito lo stesso Consiglio di Stato, nel parere sullo schema di dPR relativo al PIAO, anche attraverso strumenti di tipo non normativo come il monitoraggio e la formazione. Ciò anche al fine di "limitare all'essenziale il lavoro "verso l'interno" e valorizzare, invece, il lavoro che può produrre risultati utili "verso l'esterno", migliorando il servizio delle amministrazioni pubbliche. Tale integrazione e "metabolizzazione" dei piani preesistenti e, soprattutto, tale valorizzazione "verso l'esterno" non potrà che avvenire, come si è osservato, progressivamente e gradualmente.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di SAINT-PIERRE

Indirizzo: loc. Tache, 1

Codice fiscale/Partita IVA: 00098460074

Sindaco: Andrea Barmaz

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: n. 15 + n. 1 segretario

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: n. 3271 al 31/12/2022

Telefono: 0165/927800

Sito internet: www.comune.saint-pierre.ao.it

E-mail: info@comune.saint-pierre.ao.it

PEC: protocollo@pec.comune.saint-pierre.ao.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione

Il territorio del Comune di Saint-Pierre si estende su una superficie complessiva di 26 kmq, dai monti Vertosan e Fallère (le cui altitudini sono rispettivamente di 2.822 e 3.059 m.s.l.m.) fino al corso del fiume Dora Baltea. L'altitudine del Comune varia dai 731 m. s.l.m. del Capoluogo ai 3.059 m. del Mont Fallère. I Comuni limitrofi sono: Avise, Aymavilles, Gignod, Saint-Nicolas, Saint-Rhémy-en-Bosses, Sarre e Villeneuve. Il territorio comprende n. 68 località.

Il Comune ha vissuto una profonda trasformazione economica e demografica: in quarant'anni l'incremento della popolazione è stato del 79% circa, di cui il 31% negli ultimi 20 anni. Ne sono derivate esigenze differenti anche a livello sociale e organizzativo, in aggiunta a quella che è stata l'evoluzione normativa e amministrativa-contabile dei Comuni, di cui la legge regionale n. 54/1998 sul sistema delle autonomie in Valle d'Aosta, costituisce il fondamento.

Il Comune di Saint-Pierre è dotato di uno Statuto comunale approvato con delibera del Consiglio comunale n. 54 in data 21.12.2001 e modificato da ultimo con deliberazione della Commissione straordinaria, adottata con i poteri del Consiglio comunale, n. 70 del 28 settembre 2021.

Ai sensi dell'articolo 73 della l.r. 54/1998 il Comune di Saint-Pierre fa parte dell'Unité des Communes Valdôtaines Grand-Paradis, unitamente ai Comuni di Arvier, Avise, Aymavilles, Cogne, Introd, Rhêmes-Notre-Dame, Rhêmes-Saint-Georges, Saint-Nicolas, Sarre, Valgrisenche, Valsavarenche e Villeneuve. All'interno di questo ambito si sviluppa la gestione associata di funzioni e servizi comunali.

Parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente

Per l'analisi di tali parametri si rinvia al DUP 2023/2025.

Esame di come le caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali) in cui opera l'amministrazione possano influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione

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

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

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

In particolare, sono state consultate tramite il sito web del CELVA nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza:

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

La Relazione sull'attività delle Forze di polizia relativa all'anno 2020, nonché il medesimo atto dell'anno 2021 descrivono, rispetto agli anni precedenti, una dinamica territoriale complessivamente migliorata rispetto alle annualità precedenti. In particolare, negli ultimi anni le operazioni "Crimine" (2010), "Minotauro" (2011), "Maglio" (2011), "Colpo di Coda" (2012), "Esilio" e "Val Gallone" (2013), "San Michele" (2014) hanno dato puntualmente conto dell'esatta riproduzione, nell'area, delle strutture criminali reggine e vibonesi, con la presenza di autonomi locali attivi nella gestione di affari economici illeciti.

Proprio in merito all'infiltrazione della criminalità, all'esito dell'operazione "Geenna", anche nel territorio valdostano, e segnatamente ad Aosta, per la prima volta si era riscontrata l'operatività di un locale di 'ndrangheta. Con la citata operazione (conclusasi al 23 gennaio 2019) è stata infatti

accertata l'infiltrazione mafiosa nel tessuto economico-sociale e nella Pubblica Amministrazione, altresì finalizzata al traffico internazionale di stupefacenti.

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

Nel trascorso biennio, tra l'altro, la Valle d'Aosta appare una delle regioni con la minor incidenza di maltrattamenti contro familiari e conviventi, nonché numero di delitti commessi, anche in termini di violenza di genere.

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

Di contro, le Relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) per il II semestre 2017, il I semestre 2018, il II semestre 2018, il I semestre 2019, il II semestre 2019, il I semestre 2020, il II semestre 2020, il I semestre 2021 ed il II semestre 2021 confermano che la Valle d'Aosta subisce l'influenza delle 'ndrine stanziare in Piemonte.

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

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

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

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

Da ultimo, deve rimaner fermo quanto già rilevato nel corso della Relazione del 2019, alla luce della quale la capacità delle cosche in argomento di espandere i propri interessi e di infiltrarsi nel tessuto socio-economico valdostano "ha trovato un'ulteriore conferma, il 23 gennaio 2019, a conclusione dell'operazione "Geenna", ad opera dei Carabinieri, che hanno eseguito, in Valle d'Aosta, un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 16 indagati, ritenuti responsabili, a vario titolo, di associazione di tipo mafioso, concorso esterno in associazione di tipo mafioso,

tentato scambio elettorale politico-mafioso, estorsione, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti, detenzione e ricettazione di armi e favoreggiamento personale, in alcuni casi aggravati dal metodo mafioso. I provvedimenti scaturiscono da indagini avviate nel 2014 nei confronti di diversi esponenti della criminalità organizzata calabrese presenti nel capoluogo valdostano, che hanno evidenziato l'esistenza di un locale di 'ndrangheta operante in Valle d'Aosta, riconducibile alla cosca San Luca NIRTA-Scalzone, attivo anche nel narcotraffico tra la Spagna e l'Italia." (cfr. Relazione DIA, doc. LXXIV n. 4, pag. 48, e Relazione DIA, doc. LXXIV n. 8, pag. 267 e ss.). Seppur l'indagine sia conclusa nel 2019 la tematica appare di prioritaria rilevanza nell'analisi del contesto esterno.

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

Debbono, tuttavia, porsi all'attenzione alcuni episodi di traffico e di spaccio di sostanze stupefacenti, nonché di sfruttamento della prostituzione ad opera di cittadini stranieri, in collaborazione con elementi locali.

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

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

mafioso' così come inteso sulla scorta della consolidata opera interpretativa della giurisprudenza. Una capacità intimidatrice, dunque, effettivamente 'espressa', nonché [...] attuale, effettiva ed obiettivamente riscontrabile" seppure, "non necessariamente manifestata nel controllo integrale di una determinata area territoriale, né estrinsecata attraverso atti di violenza o comunque clamorosi".

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

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

1.2 Analisi del contesto interno

Composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi

Il Comune di Saint-Pierre è stato interessato dallo scioglimento del Consiglio comunale disposto con DPR del 10 febbraio 2020 e poi prorogato dal DPR 18 giugno 2021 (per l'accertato reato di scambio elettorale politico-mafioso di cui all'art. 416 ter c.p.) a seguito dell'operazione "Geenna" e dal mese di febbraio 2020 al mese di maggio 2022 è stato gestito da una Commissione straordinaria.

In data 15 maggio 2022 si sono svolti i comizi elettorali per l'elezione del sindaco e del vicesindaco, nonché dei consiglieri comunali del Comune di Saint-Pierre, convocati con decreto del Presidente della Regione n. 151 del 14 marzo 2022.

L'attuale Consiglio comunale è composto, oltre che dal Sindaco e dal Vicesindaco, da n. 15 consiglieri di cui n. 3 in rappresentanza della minoranza.

Con deliberazione n. 12 in data 8 luglio 2022 sono state nominate n. 3 Commissioni consiliari permanenti relative ai seguenti ambiti di intervento:

- Affari generali e sviluppo economico
- Servizi sociali
- Territorio

La Giunta comunale è articolata come segue:

- Sindaco con delega agli affari generali, agricoltura, territorio e ambiente,
- Vicesindaco con delega al bilancio, finanze e patrimonio,
- Assessorato al turismo, sport, commercio e attività produttive,

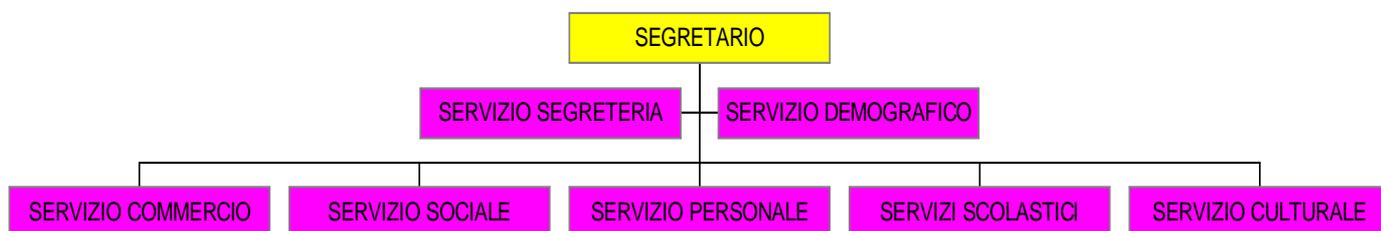
- Assessorato alla cultura, istruzione, sanità e politiche sociali,
- Assessorato ai lavori pubblici, urbanistica ed edilizia privata.

Per un'ulteriore analisi del contesto interno si rinvia alla Parte prima del DUP 2023/2025.

1.2.1 Organigramma dell'ente

L'assetto organizzativo interno del Comune si articola nelle seguenti aree funzionali e nei relativi servizi:

AREA AMMINISTRATIVA



AREA CONTABILE.



AREA TECNICA



AREA DI VIGILANZA



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

Con riferimento all'organigramma, si riportano di seguito i nominativi dei responsabili e l'indicazione dei recapiti telefonici e di posta elettronica:

a) area amministrativa – Monica Rocca (segretario comunale)
recapiti: tel. 0165 927812 – email m.rocca@comune.saint-pierre.ao.it

b) area contabile – Monica Rocca (segretario comunale)
recapiti: tel. 0165 927812 – email m.rocca@comune.saint-pierre.ao.it

c) area tecnica – Elisabetta Bo (responsabile servizio tecnico)
recapiti: tel. 0165 927816 – email e.bo@comune.saint-pierre.ao.it

d) area vigilanza - Monica Rocca (segretario comunale) per la gestione amministrativa
recapiti: tel. 0165 927812 – email m.rocca@comune.saint-pierre.ao.it.

Nel DUP 2023/2025 sono evidenziati, al paragrafo 3 della Parte prima, il personale in servizio al 31/12/2022 e l'andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio.

1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

La mappatura dei processi consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi del Comune di Saint-Pierre, riveste particolare importanza ed è considerata fondamentale per la valutazione del rischio. Il processo è una sequenza di attività interrelate e interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno dell'amministrazione (utente). I processi sono stati individuati all'interno delle aree considerate a rischio corruttivo, che secondo l'articolo 6 del decreto 132/2022 sono quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Per il Comune di Saint-Pierre, non sussistono processi inerenti all'area d) concorsi e prove selettive, in quanto l'ente non gestisce tale attività, ai sensi della normativa regionale (legge regionale n. 6/2014) che l'ha trasferita dal 2016 in capo alla Regione Valle d'Aosta e dal 2020, di anno in anno con legge regionale di bilancio, anche alle Unité des Communes valdôtaines.

Per i processi di cui alla lettera e) il RPCT ha individuato i processi afferenti alla pianificazione urbanistica, in considerazione dello sviluppo e dell'importanza che tale attività ha per il Comune. Non si individuano ulteriori aree di rischio, tenuto conto, in particolare, che relativamente alla

gestione dei rifiuti, il servizio è affidato, ai sensi del decreto legislativo n. 152/2006 e della legge regionale n. 23/2007, all’Autorità d’Ambito competente per territorio (ATO) che per questo ente è l’Unité des Communes valdôtaines Grand Paradis (il Comune provvede esclusivamente al trasferimento all’ATO delle somme pari ai costi sostenuti per la gestione e alla definizione delle tariffe sulla base del PEF redatto dallo stesso ATO).

Il catalogo che segue riporta dunque un elenco dei processi ritenuti più importanti con l’indicazione, a lato, dell’area di rischio di riferimento, fermo restando che sarà compito del RPCT procedere alla sua ulteriore implementazione nel corso dei prossimi anni di gestione del piano.

ID	Elenco dei processi dell’amministrazione	Area funzionale / servizio	Rif. aree di rischio		
			a	b	c
01	Gestione dell’anagrafe e dei controlli anagrafici e rilascio documentazione	Amministrativa / demografici	a		
02	Gestione dello stato civile e della cittadinanza	Amministrativa / demografici	a		
03	Gestione documentale, servizi archivistici e sistema informatico	Amministrativa / demografici	b		
04	Gestione dei cimiteri e delle relative concessioni ed operazioni	Amministrativa / demografici	a	b	
05	Rilascio di patrocini	Amministrativa / generali	c		
06	Funzionamento degli organi collegiali	Amministrativa / generali	a		
07	Formazione di determinazioni, ordinanze, decreti e altri atti amministrativi	Amministrativa / generali	a		
08	Gestione dei procedimenti di segnalazione e reclamo	Amministrativa / generali Tecnica / manutentivi	a		
09	Gestione della leva, dell’elettorato e degli albi comunali (scrutatori, presidenti di seggio, giudici popolari)	Amministrativa / demografici	a		
10	Rilascio autorizzazioni e permessi di edilizia privata	Tecnica / edilizia privata	e		
11	Gestione dichiarazioni e segnalazioni di edilizia privata	Tecnica / edilizia privata	e		
12	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	Amministrativa / generali - sociali	c		
13	Contratti per atto pubblico, registrazioni e repertori, levata dei protesti	Amministrativa / generali	a	b	
14	Autorizzazione all’occupazione del suolo pubblico	Vigilanza / vigilanza	a		
15	Autorizzazioni per spettacoli, intrattenimenti e simili	Amministrativa / commercio	a		
16	Affidamento di lavori, servizi, forniture	Tutti	b		
17	Progettazione di opera pubblica	Tecnica / edilizia pubblica	b		
18	Sicurezza e ordine pubblico	Vigilanza / vigilanza	a		
19	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	Amministrativa / personale	c		
20	Gestione ordinaria delle entrate	Contabile / finanziari	a		
21	Gestione ordinaria della spesa, servizi economici	Contabile / finanziari	a	b	
22	Accertamenti e verifiche dei tributi locali	Contabile / finanziari	a		
23	Valorizzazioni e gestioni del patrimonio e demanio comunali	Contabile / finanziari	a	b	

24	Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada	Vigilanza / vigilanza	a		
25	Accertamenti e controlli sugli abusi edilizi e sull'uso del territorio	Tecnico / edilizia privata Vigilanza / vigilanza	e		
26	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	Tecnica / edilizia pubblica	b		
27	Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni.	Amministrativa / generali	a		
28	Supporto e controllo attività produttive, autorizzazioni e permessi	Amministrativa / commercio	a	c	
29	Provvedimenti di pianificazione urbanistica e convenzioni urbanistiche	Tecnico / edilizia privata	e		
30	Organizzazione eventi e servizi per il turismo e la cultura	Amministrativa / generali - culturali	a	c	
31	Gestione dell'Edilizia residenziale pubblica ed emergenza abitativa	Amministrativa / sociali	a	c	
32	Gestione dei servizi scolastici di supporto (mensa, educatori ecc.)	Amministrativa / scolastici	a	b	
33	Gestione dell'impiantistica sportiva	Tecnica / manutentivi	a	b	

Aree a rischio	n. processi
autorizzazione/concessione;	22
contratti pubblici	10
concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi	6
pianificazione urbanistica	4

Dopo aver identificato i processi è opportuno comprenderne le modalità di svolgimento attraverso la loro descrizione.

La descrizione del processo è una fase che consente di identificare più agevolmente le criticità del processo in funzione delle sue modalità di svolgimento al fine di inserire dei correttivi.

La descrizione analitica di tutti i processi dell'amministrazione potrà essere eseguita in maniera progressiva nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili.

Con riferimento ai processi in cui sono state raggruppate le attività a rischio di corruzione, si riporta, una breve descrizione per i seguenti processi:

- 10 Rilascio autorizzazioni e permessi di edilizia privata

Rilasciare titoli autorizzativi necessari ad eseguire interventi di trasformazione urbanistiche ed edilizia.

- 12 Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.

Destinare risorse pubbliche al sostegno di persone fisiche e associazioni nel rispetto di criteri e modalità predeterminati con regolamento, per ottenere utilità sociali a beneficio della comunità locale in vari ambiti, quali quello socio-assistenziale, educativo, formativo, sportivo, turistico-culturale oppure per soddisfare sopravvenute esigenze non rientranti nella programmazione ordinaria.

- 16 Affidamento di lavori, servizi, forniture

Approvvigionare l'ente di beni e servizi ed eseguire lavori sui beni di proprietà, garantendo il principio di concorrenza e di parità di trattamento nella scelta del contraente.

Se la procedura è “aperta” qualsiasi operatore economico che presenta i requisiti di partecipazione può presentare un’offerta a seguito del bando di indizione della gara.

Se la procedura è ristretta, 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.

Se l’affidamento è diretto l’ente effettua un’analisi delle condizioni di mercato propedeutica all’individuazione dell’operatore economico, senza attivare una vera e propria procedura competitiva.

La rappresentazione degli elementi descrittivi del processo è illustrata nella seguente tabella:

Processo	Fasi	Responsabilità
Processo 10	1 regolamentazione	Consiglio comunale
	2 richieste autorizzazioni/permessi	protocollo
	3 istruttoria tecnica	Ufficio tecnico/commissione edilizia
	4 rilascio autorizzazione/permesso	Responsabile servizio tecnico
Processo 12	1 regolamentazione	Consiglio comunale
	2 bando	Segretario
	3 presentazione domande	protocollo
	4 istruttoria	segreteria
	5 concessione/diniego	Giunta comunale
	6 rendicontazione	segreteria
	7 erogazione/revoca contributo	Segretario
Processo 16	1 programmazione (eventuale)	Consiglio comunale
	2 progettazione interna (eventuale)	RUP
	3 approvazione progettazione	Giunta comunale
	4 presentazione offerte	protocollo
	5 valutazione offerte	Commissione di gara
	6 aggiudicazione	RUP
	7 esecuzione della prestazione	RUP
	8 contenzioso (eventuale)	Sindaco/Segretario

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il Valore Pubblico può essere inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili, ma è comprensivo anche di quelli socio-economici, ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo (PNA ANAC 2022).

Occorre quindi programmare in termini di IMPATTI delle politiche e dei progetti dell'ente, migliorativi del BENESSERE complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini, imprese e stakeholder, rispetto alla situazione di partenza.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute alla compilazione di questa sottosezione; tuttavia si ritiene opportuno precisare che i dati previsti sono comunque contenuti nella sezione di programmazione strategica dell'amministrazione, all'interno del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 8 del 20 marzo 2023.

2.2 Performance

L'articolo 6 del d.l. 80/2021 dispone che nel PIAO siano evidenziati gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi definiti dall'articolo 10 del decreto legislativo n. 150/2009, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa.

La Regione Valle d'Aosta, nell'esercizio della sua competenza legislativa primaria in materia, ha recepito i principi del d.lgs. 150/2009 attraverso la citata l.r. 22/2010 che al capo IV rubrica "Trasparenza e valutazione della performance".

La Giunta Regionale, con deliberazione n. 3771/2010, ha disciplinato il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale disponendo, in particolare, che ciascun ente locale della Regione predisponga un piano della performance a valenza triennale da aggiornarsi annualmente sulla base delle indicazioni del vertice politico-amministrativo.

La presente sottosezione sostituisce quindi il Piano della Performance previsto dall'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla l.r. 22/2010, che rappresenta lo strumento metodologico per la gestione del ciclo della performance.

Nell'allegato A sono illustrate nel dettaglio le modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale per il biennio 2023-2025, mentre nell'allegato B sono riportati i dizionari dei comportamenti organizzativi e le schede tipo di valutazione individuale.

2.2.1 Performance organizzativa dell'ente

Nel presente paragrafo sono contenuti gli obiettivi strategici del Comune di Saint-Pierre, che traducono la strategia pluriennale dell'ente e presentano un elevato grado di rilevanza; tali obiettivi risultano contenuti nel programma di governo, illustrato dal Sindaco al Consiglio comunale nella

prima seduta successiva alla elezione del 15 maggio 2022 e approvato con deliberazione del Consiglio n. 3 del 30/05/2022, che costituisce pertanto il punto di partenza per dare concreta operatività alle linee strategiche e programmatiche dell'ente.

I settori d'intervento corrispondono a interessi collettivi e bisogni diffusi raggruppati per contenuti e finalità strategiche in quattro macro-aggregazioni che indicano quindi gli indirizzi di maggior rilievo e sviluppo a cui dovrà tendere l'attività amministrativa comunale.

1. Saint-Pierre per tutti

Un Comune per tutti significa pensare ad un luogo in cui sia data centralità alla cura dei bisogni fondamentali dei suoi abitanti, dai più piccoli ai giovani e alle loro esigenze di aggregazione e socializzazione, agli anziani e ai più deboli e svantaggiati.

In un contesto di limitate risorse dovranno essere ricercati modelli gestionali adeguati, che sviluppino sinergie tra le Istituzioni pubbliche e i soggetti privati, cui spetterà un ruolo propositivo ma anche possibilmente attivo nella gestione di determinati servizi. La nostra sfida è quella di promuovere e sostenere la scuola, lo sport, le politiche sociali, il tempo libero e la cultura che incidono tutte sulla crescita e lo sviluppo dei cittadini.

Vogliamo coinvolgere maggiormente i giovani nelle attività di interesse pubblico attraverso borse di studio, crediti e altre forme di incentivi, inserendo diplomandi e laureandi in attività che valorizzino l'aspetto culturale e turistico, manifatturiero, gastronomico, musicale, teatrale e artistico, nonché di collaborazione con le attività extrascolastiche.

Tutto ciò potrà fornire ai giovani opportunità di formazione e di conoscenza della realtà, oltre a restituire alla comunità un apporto utile ed originale.

Intendiamo rilanciare la biblioteca adeguando le attività e rivedendo le modalità di gestione anche attraverso un'analisi dei costi e dei benefici.

2. Saint-Pierre da promuovere e valorizzare

Alla luce dell'attuale contesto economico-finanziario occorre ragionare oggi più che mai in una logica di prospettiva capace di proporre soluzioni più a lungo termine con la consapevolezza delle difficoltà del percorso.

Particolare attenzione sarà rivolta all'ottimizzazione delle risorse e competenze interne all'Ente così come sarà necessario individuare ambiti di sviluppo turistico del territorio capaci di creare valore e indotto alle diverse realtà economiche (attività ricettive, commerciali ed artigianali). L'obiettivo finale è quello di rendere il territorio comunale maggiormente attrattivo.

Dovranno essere sfruttate le grandi potenzialità offerte dalla riapertura del Castello attualmente in ristrutturazione. Saranno avviati incontri e/o studi per valorizzarne il contesto e garantire una più ampia fruibilità di accesso (percorsi pedonali, servizi igienici, spazi, accoglienza ...).

Desideriamo promuovere le aree sportive e ricreative del territorio attraverso un migliore utilizzo dei beni di proprietà comunale.

Saint-Pierre dovrà guardare alle nuove possibilità e opportunità che, attraverso bandi e finanziamenti specifici, potranno arricchire la sua immagine. Su determinati temi questo percorso potrà essere condiviso e costruito insieme ai Comuni limitrofi, alla Unité des Communes Grand-Paradis, alla Amministrazione Regionale, ad associazioni e soggetti privati.

L'informatizzazione e gli strumenti social costituiranno un elemento centrale del progetto poiché capaci di raggiungere target importanti a costi moderati.

Intendiamo promuovere incontri con le associazioni territoriali esistenti, con le organizzazioni sportive o consortili per raccogliere suggerimenti e richieste, per migliorarsi e migliorare le relazioni e i rapporti reciproci.

Particolare attenzione sarà data alle categorie produttive e ai consumatori per la promozione di iniziative a supporto di tali attività e di rilievo sociale, anche in collaborazione con i commercianti per sostenere il piccolo commercio e l'artigianato.

3. Saint-Pierre territorio e ambiente

Sarà dedicata particolare attenzione alle frazioni, al decoro urbano e alla sicurezza per rendere Saint Pierre una realtà territoriale sempre più a misura dei suoi abitanti e dei suoi ospiti.

Procederemo ad una progressiva manutenzione del manto stradale, delle aree di sosta, della segnaletica e cartellonistica, delle aree di mobilità lenta, della rete irrigua e dei fontanili, del cimitero, stabilendo delle priorità anche attraverso il coinvolgimento della popolazione.

Manutenzione e completamento dei lavori sull'acquedotto, pulizia di strade e marciapiedi, messa in sicurezza delle zone pedonali e scolastiche, individuazione di zone attrezzate per cani, sono temi che dobbiamo affrontare.

Dal punto di vista ambientale intendiamo porre una particolare attenzione alle nuove tecnologie per l'illuminazione pubblica volte alla riduzione dei consumi e indirizzate alla prospettiva di una riduzione dell'inquinamento luminoso.

Siamo convinti che sia necessario un maggior presidio dei luoghi di conferimento dei rifiuti, delle aree verdi e dei parcheggi di uso pubblico mediante interventi mirati per garantire una maggiore sorveglianza.

Vogliamo altresì incentivare la raccolta differenziata dei rifiuti promuovendo le iniziative necessarie per una migliore organizzazione del servizio e per sensibilizzare i cittadini a smaltire correttamente e ad intraprendere ogni azione utile al contenimento dei costi.

Terremo in giusta considerazione la diffusa esigenza di promuovere il recupero urbano di beni degradati e di valorizzare zone oggi poco attrattive; intendiamo curare la rete sentieristica garantendo, in modo particolare, una adeguata fruibilità dei collegamenti tra il borgo e le frazioni, fino alle più alte.

Saranno valutate con attenzione le diverse specificità del territorio comunale cui dovranno corrispondere misure diverse commisurate ai bisogni specifici di ognuna di esse.

4. Saint-Pierre innovazione, trasparenza ed efficienza

È necessario rendere più comprensibile il bilancio comunale, con criteri di chiarezza, trasparenza e comunicazione che l'Amministrazione è tenuta a rispettare nel suo dialogo costante con i cittadini.

Attraverso la valutazione e la piena cognizione di entrate, spese, investimenti e di ogni scelta economica che interessi i cittadini, il bilancio influisce sul nostro vivere quotidiano, stabilisce le priorità nei settori della vita amministrativa.

Il nostro obiettivo è quello di divulgare a tutti i cittadini, in forma leggibile, le componenti principali del bilancio, evidenziando voci e scelte prioritarie per la comunità.

L'innovazione è lo strumento per accrescere la trasparenza amministrativa del Comune. Al di là degli impegni normativi, dovrà contribuire ad avvicinare i cittadini e le imprese ai servizi comunali, aumentare la produttività degli uffici, agevolare e velocizzare i pagamenti ai fornitori e rendere più efficiente e snella la burocrazia. È necessario incentivare la formazione e l'aggiornamento, la

ricerca di soluzioni nuove che consentano di sfruttare le potenzialità della tecnologia in un'ottica di comunicazione e semplificazione.

Dalle esigenze strategiche e dalla successiva definizione progettuale ne consegue una programmazione triennale 2023-2025 a cui corrispondono specifiche destinazioni di risorse finanziarie, umane e strumentali. Il raccordo è schematizzato nella parte seconda del Documento unico di programmazione per il triennio 2023/2025, approvato con delibera del Consiglio comunale n. 8 del 20 marzo 2023, che qui si ritiene integralmente riportata.

Non si ritiene di dover fissare obiettivi di performance dell'ente, vista l'elementare struttura organizzativa.

2.2.2 Performance di unità organizzativa

Questo paragrafo contiene gli obiettivi della performance 2023, che discendono dagli obiettivi strategici dell'ente come declinati nella Parte seconda del DUP 2023/2025. Nell'assegnazione degli obiettivi, l'Amministrazione ha infatti tenuto conto dell'esigenza di integrare gli strumenti di programmazione, nell'ottica di privilegiare la trasparenza dell'azione amministrativa, anche quale strumento per la prevenzione della corruzione.

In tale senso particolare attenzione è rivolta alla revisione della regolamentazione comunale, che si pone in continuità rispetto all'obiettivo n. 1 assegnato al Segretario nel 2022 finalizzato alla predisposizione di una revisione generale dei regolamenti comunali, al fine di verificare le necessità di aggiornamento di quelli in vigore e di approvazione di eventuali nuovi regolamenti.

Gli obiettivi hanno natura operativo-gestionale e sono assegnati ai dipendenti delle varie unità organizzative. Devono essere chiari e sfidanti, ma allo stesso tempo raggiungibili, misurabili in modo tale da consentire - a fine periodo - di stabilire, con precisione e oggettività, il loro livello di conseguimento.

A tale fine nell'assegnazione degli obiettivi, si è privilegiata la qualità tenendo conto della loro effettiva utilità, in termini di Valore Pubblico, piuttosto che la quantità, in considerazione della relativa sostenibilità amministrativa viste le scarse risorse umane su cui attualmente l'ente può contare rispetto agli adempimenti di competenza.

OBIETTIVO N. 1	
<i>Responsabile:</i>	Segretario – Area amministrativa
<i>Descrizione obiettivo:</i>	Revisione del regolamento per l'istituzione del registro delle dichiarazioni anticipate di trattamento (DAT)
<i>Indicatore atteso per il pieno raggiungimento:</i>	Predisposizione di una proposta di regolamento da presentare alla Giunta comunale per la successiva iscrizione all'ordine del giorno del Consiglio comunale
<i>Scadenza prevista:</i>	30 settembre 2023
<i>Indicatore per il parziale raggiungimento</i>	15 ottobre 2023
<i>Risorse umane coinvolte:</i>	Fulvia Charrère
<i>Missione e obiettivo strategico di riferimento</i>	Missione 1 servizi istituzionali, generali e di gestione - Organizzazione e innovazione: aggiornamento delle norme regolamentari

OBIETTIVO N. 2	
<i>Responsabile:</i>	Segretario – Area amministrativa/finanziaria
<i>Descrizione obiettivo:</i>	Stesura di un nuovo regolamento per la gestione dei beni mobili e immobili comunali.
<i>Indicatore atteso per il pieno raggiungimento:</i>	Predisposizione di una proposta di regolamento da presentare alla Giunta comunale per la successiva iscrizione all'ordine del giorno del Consiglio comunale
<i>Scadenza prevista:</i>	30 ottobre 2023
<i>Indicatore per il parziale raggiungimento</i>	31 dicembre 2023
<i>Risorse umane coinvolte:</i>	Maura Isabel, Chiara Dondeynaz, Monica Thomasset
<i>Missione e obiettivo strategico di riferimento</i>	Missione 14 sviluppo economico e competitività – Valorizzazione dei beni pubblici: ricerca di soluzioni e strumenti ai fini di una valorizzazione del patrimonio immobiliare correlata alla possibilità di sviluppo di attività economiche locali

OBIETTIVO N. 3	
<i>Responsabile:</i>	Segretario – Area vigilanza
<i>Descrizione obiettivo:</i>	Pianificazione per l'ottimizzazione della viabilità e delle aree da destinare a parcheggio a pagamento e delle attività connesse.
<i>Indicatore atteso per il pieno raggiungimento:</i>	Predisposizione di una relazione da presentare alla Giunta comunale che illustri le possibili alternative per l'ottimizzazione della viabilità e le aree da destinare a parcheggi a pagamento e pianifichi le attività e i relativi costi.
<i>Scadenza prevista:</i>	30 novembre 2023
<i>Indicatore per il parziale raggiungimento</i>	31 dicembre 2023
<i>Risorse umane coinvolte:</i>	Maria Chiara Persod, Sonia Conchatre
<i>Missione e obiettivo strategico di riferimento</i>	Missione 10 trasporti e diritto alla mobilità – Viabilità zona Chatelair: individuazione interventi per un uso razionale delle zone di sosta dei veicoli sulla base dei nuovi flussi turistici attesi legati alla riapertura del castello

OBIETTIVO N. 4	
<i>Responsabile:</i>	Segretario – Area servizi scolastici
<i>Descrizione obiettivo:</i>	Revisione del regolamento del servizio di trasporto scolastico.
<i>Indicatore atteso per il pieno raggiungimento:</i>	Predisposizione di una proposta di regolamento da presentare alla Giunta comunale per la successiva iscrizione all'ordine del giorno del Consiglio comunale
<i>Scadenza prevista:</i>	30 giugno 2023
<i>Indicatore per il parziale raggiungimento</i>	30 settembre 2023
<i>Risorse umane coinvolte:</i>	Claudia Ducugnon
<i>Missione e obiettivo strategico di riferimento</i>	Missione 4 istruzione e diritto allo studio – Rapporti con Istituzione scolastica “Jean Baptiste Cerlogne”: prosecuzione dei servizi già avviati negli anni precedenti (assistenza, refezione, trasporto)

OBIETTIVO N. 5	
<i>Responsabile:</i>	Responsabile del Servizio tecnico
<i>Descrizione obiettivo:</i>	Lavori di manutenzione straordinaria su reti di protezione e contenimento di costone roccioso a protezione di abitato in loc. Luboz.

<i>Indicatore atteso per il pieno raggiungimento:</i>	Approvazione del certificato di regolare esecuzione
<i>Scadenza prevista:</i>	31 dicembre 2023
<i>Valore per il parziale raggiungimento:</i>	Ultimazione dei lavori
<i>Risorse umane coinvolte:</i>	Julien Cuaz, Tiziana Guala
<i>Missione e obiettivo strategico di riferimento</i>	Missione 9 sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente – Sicurezza del territorio realizzazione di interventi legati alla messa in sicurezza del territorio

OBIETTIVO N. 6	
<i>Responsabile:</i>	Responsabile del Servizio tecnico
<i>Descrizione obiettivo:</i>	Lavori di realizzazione di nuove linee di illuminazione pubblica, interventi di efficientamento energetico, relamping e razionalizzazione dell'esistente.
<i>Indicatore atteso per il pieno raggiungimento:</i>	Consegna dei lavori
<i>Scadenza prevista:</i>	30 ottobre 2023
<i>Indicatore per il parziale raggiungimento</i>	Aggiudicazione definitiva
<i>Risorse umane coinvolte:</i>	Julien Cuaz, Tiziana Guala
<i>Missione e obiettivo strategico di riferimento</i>	Missione 10 Trasporti e diritto alla mobilità – Razionalizzazione illuminazione pubblica: ammodernamento impianti finalizzato alla riduzione dei costi e al miglioramento dell'efficienza.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Comune di Saint-Pierre ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024, con la deliberazione della Commissione straordinaria n. 34 del 28 aprile 2022.

A fronte dell'assenza di fatti corruttivi e disfunzioni amministrative, è possibile confermare in sostanza la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con la citata deliberazione 34/2022, alla quale si rinvia per tutto quanto non rilevato nei successivi paragrafi, nei quali sono individuate le misure generali e specifiche per la prevenzione della corruzione e la programmazione della trasparenza formulati in una logica integrata con gli obiettivi di performance.

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

Tra i soggetti interni all'Amministrazione comunale che, a diverso titolo, intervengono nel processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, occorre rilevare che nel mese di maggio 2022 la Commissione straordinaria a cui era stata affidata la gestione dell'Ente dal mese di febbraio 2020, è stata sostituita dalla Giunta comunale, espressione della maggioranza consiliare, quale organo che, ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del d.l. 90/2014, convertito dalla legge 114/2014, è deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che ha responsabilità per la mancata approvazione e pubblicazione del piano

nei termini previsti dalla norma e in caso di assenza degli elementi minimi della sezione. Gli altri soggetti con le rispettive competenze non sono modificati rispetto a quanto evidenziato nel Piano 2022/2024 e pertanto sono confermati.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

Il sistema si compone di diverse fasi.

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

- **identificazione:** l'unità di riferimento rispetto al quale individuare gli eventi rischiosi, tenendo conto della ridotta dimensione organizzativa dell'amministrazione e delle poche risorse disponibili, è rappresentato dal processo. Per ogni processo rilevato nella mappatura sono identificati gli eventi rischiosi che possono manifestarsi;

- **analisi:** stima il livello di esposizione dei processi al rischio corruttivo, sulla base dei seguenti indicatori di rischio:
 - A. presenza di interessi economici esterni;
 - B. livello di discrezionalità del processo decisionale;
 - C. presenza di precedenti eventi corruttivi nel medesimo processo;
 - D. livello di trasparenza sostanziale nel processo;
 - E. grado di attuazione delle misure di trattamento del rischio;
 - F. grado di influenza del RPCT nel processo decisionale.

- **ponderazione:** condotta sulla base delle risultanze della precedente fase di analisi, ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio, nonché le priorità e l'urgenza di trattamento dei rischi, in considerazione degli obiettivi dell'organizzazione dell'ente e il contesto in cui opera.
Dalle risultanze della fase di analisi dei rischi e dalle indagini condotte sulla base dei predetti indicatori di rischio, sono emerse le indicazioni di cui all'allegato C.

Il trattamento del rischio rappresenta un'ulteriore fase del sistema di gestione del rischio e consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le misure specifiche, che si affiancano e aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

Nella tabella seguente sono individuate le misure finalizzate alla gestione del rischio.

TIPOLOGIA DI MISURA	MISURA	INDICATORE	RESPONSABILE	TARGET
Trasparenza	Osservanza degli obblighi di trasparenza ai sensi del d.lgs. 33/2013 e della l. 190/2012	Rispetto degli obblighi informativi e di pubblicazione	Segretario Referente per la trasparenza	100% degli atti, salvo privacy – misura attuata continuativamente
Semplificazione	Rispetto dei termini e delle previsioni contenute nei regolamenti	Interventi sui regolamenti poco chiari/contraddittori/superati	Segretario Personale	Minimo 3 all'anno
Controllo	Duplica valutazione istruttoria del segretario/responsabile del servizio e del responsabile dell'istruttoria	Individuazione del responsabile dell'istruttoria con l'indicazione del nominativo sugli atti	Segretario Responsabile del servizio	100% degli atti – misura attuata continuativamente
Controllo	Audizione con i terzi sempre alla presenza di altri dipendenti/amministratori	Verbale anche sintetico sottoscritto dai dipendenti presenti	Tutti i dipendenti	misura attuata continuativamente
Codice di comportamento	Osservanza del codice di comportamento del personale	Vigilanza sull'osservanza del codice da parte di tutto il personale	Segretario Ufficio personale	misura attuata continuativamente
Rotazione *	Rotazione del personale in caso di avvio di procedimenti penali e disciplinari per condotte di natura corruttiva (art. 16, comma 1, lett. 1 quater, d.lgs. 165/2001)	Eventuale provvedimento motivato secondo i criteri e le modalità previste dalla norma nazionale	Ufficio personale	al verificarsi dell'evento
Conflitti di interesse	Dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità al momento dell'attribuzione di incarichi e/o nomine	Acquisizione delle dichiarazioni sull'assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità e verifica delle eventuali situazioni dichiarate	Segretario Responsabile del servizio competente all'assegnazione di incarichi e nomine	100% degli incarichi
Gestione del pantouflage	Divieto di svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorative o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei suddetti poteri	a) Inserimento, nei contratti di assunzione, di specifica clausola sul pantouflage b) Alla cessazione, dichiarazione del dipendente, di essere stato informato del divieto	Ufficio personale	100% dei contratti
Segnalazione e protezione (whistleblower)	Garantire la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	Gestione della segnalazione da indirizzare all'indirizzo di posta elettronica: m.rocca@comune.saint-pierre.ao.it.	Responsabile della prevenzione della corruzione	al verificarsi dell'evento
Formazione	Aggiornamento sulle novità introdotte dalla normativa in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza.	Partecipazione ai percorsi formativi del personale che il CELVA mette a disposizione	Tutti i dipendenti	in occasione dell'attività

** Rotazione del personale*

Come evidenziato nell'organigramma, nell'amministrazione operano n. 2 figure apicali responsabili (una delle quali è il segretario – responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza) ognuna delle quali in possesso di una specifica competenza professionale legata alla materia in gestione. Pertanto, l'amministrazione non ritiene di applicare nessuna rotazione ordinaria del personale. In ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno

2.3.3. Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

L'articolo 1, comma 8, della l. 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo definisca gli “obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione”. Tali obiettivi devono essere necessariamente coordinati con quelli fissati da altri documenti di programmazione dei Comuni quali il documento unico di programmazione (DUP).

Il sistema di prevenzione della corruzione prevede l'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione.

La strategia nazionale si realizza mediante il Piano Nazionale Anticorruzione che costituisce pertanto atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni; nel PNA 2022, l'ANAC ha fornito opportune indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, con l'intento di ridurre oneri per le amministrazioni e al contempo contribuire a migliorare i risultati delle attività delle amministrazioni al servizio dei cittadini e delle imprese. Le indicazioni che l'Autorità offre tengono conto che l'adeguamento agli obiettivi della riforma sul PIAO è necessariamente progressivo.

Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni che sono contenute nel decreto 132/2022.

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Per favorire la creazione di valore pubblico, secondo l'ANAC, un'amministrazione dovrebbe prevedere obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza, quali ad esempio:

- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR
- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione)
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni

- miglioramento continuo dell’informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”
- miglioramento dell’organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l’esterno
- digitalizzazione dell’attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio
- individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell’ente anche ai fini della promozione del valore pubblico
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione)
- promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale)
- consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l’attuazione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance
- integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT o della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni
- miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente
- rafforzamento dell’analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale
- coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

In considerazione della specificità dell’ordinamento e delle dimensioni dell’Ente, che presenta specifici livelli e fattori abilitanti al rischio corruttivo per via del contesto territoriale, sociale, economico, culturale e organizzativo, si ritiene di poter formulare per il Comune di Saint-Pierre gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza come segue:

Obiettivo anticorruzione e trasparenza
Promuovere la progressiva integrazione tra la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” con le altre sezioni del PIAO e con gli altri documenti di programmazione
Migliorare l’organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione sia all’interno dell’ente sia verso l’esterno (anche per il tramite dei canali social, vista la loro immediatezza e ampia diffusione)
Assicurare l’osservanza del Codice di comportamento del personale, considerandone la stretta sinergia e connessione con l’ambito della prevenzione della corruzione
Proseguire nell’assolvimento degli obblighi di trasparenza, migliorando la consultazione e fruibilità delle informazioni nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale, anche attraverso l’informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati

Promuovere l'individuazione e la gestione efficace dei conflitti di interessi nella loro più ampia accezione
Programmare le attività formative ponendo particolare attenzione alla creazione e al consolidamento di una cultura dell'etica e della legalità effettivamente condivisa, all'organizzazione di iniziative formative con impiego e valorizzazione di risorse interne e specifica considerazione della realtà dell'ente, dedicando approfondimenti sulle principali aree di rischio con modalità formative che favoriscano l'interazione
Proseguire nella graduale revisione della mappatura e più accurata descrizione dei processi connessi a rischi corruttivi, sviluppando altresì l'integrazione con la mappatura dei processi organizzativi e privilegiando ove possibile, nella definizione e adozione delle misure di trattamento del rischio, quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa

Le principali criticità che si ravvisano nel raggiungimento di tali obiettivi riguardano la carenza e l'avvicendamento del personale.

2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

Attraverso il monitoraggio sulla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO possono venire in rilievo fatti penali, intercettati rischi emergenti, identificati processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, così da modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati, potenziando e rafforzando gli strumenti in atto ed eventualmente promuovendone di nuovi. Gli esiti del monitoraggio del PTPCT sono utili per la definizione della programmazione per il triennio successivo e quindi elementi imprescindibili di miglioramento progressivo del sistema di gestione dei rischi.

Negli enti che adottano il PIAO, il responsabile della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO può trarre dal monitoraggio delle misure anticorruptive e dell'intera sezione, elementi utili per capire se sia necessario intervenire anche in altre sezioni, ad esempio, con l'allineamento delle mappature dei processi della sezione anticorruzione e trasparenza con le altre sezioni del PIAO.

L'ANAC, quanto all'ambito oggettivo del monitoraggio sulle misure, in via preliminare, evidenzia che:

- tutte le amministrazioni/enti che impiegano risorse pubbliche connesse agli interventi del PNRR e ai fondi strutturali svolgono un monitoraggio periodico - la cui cadenza temporale va indicata nello strumento di programmazione adottato- sui processi che coinvolgono la gestione di tali fondi
- per quanto riguarda la corretta attuazione delle misure di trasparenza, sempre in una logica di semplificazione, per tutte le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, il monitoraggio va limitato ad un campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e da indicare già nella fase di programmazione. Tale campione va modificato, anno per anno, in modo che nel triennio si sia dato conto del monitoraggio su tutti quelli previsti dal d.lgs. n. 33/2013;
- con riferimento alle misure generali diverse dalla trasparenza, come ad esempio la formazione, il whistleblowing, il pantouflage, la gestione del conflitto di interessi, occorre

tener conto dei rilievi emersi nella relazione annuale del RPCT, concentrando l'attenzione del monitoraggio in particolare su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità.

Per le amministrazioni con dipendenti da 1 a 15 è raccomandato che il monitoraggio venga svolto almeno 1 volta l'anno.

2.3.5 Programmazione della trasparenza

Il decreto legislativo 33/2013 contiene la disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

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

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

La presente sottosezione contiene, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente.

Il responsabile della trasparenza per il Comune di Saint-Pierre è il Segretario incaricato, dott.ssa Monica Rocca.

Il Responsabile per la trasparenza si avvale della dipendente Maura Isabel, Istruttore dell'area amministrativa, servizio di segreteria, categoria C, posizione C2, quale referente all'interno dell'amministrazione, con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il referente individuato si occupa, in particolare, della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati, per ciascuno dei vari livelli previsti dalla sezione "Amministrazione trasparente".

Per consentire al referente di procedere tempestivamente e correttamente alla pubblicazione e all'aggiornamento dei dati, tutti i dipendenti, per quanto di competenza, sono coinvolti, secondo gli obblighi di legge, nell'ambito delle materie di propria competenza.

Essi devono:

- come presupposto della pubblicazione, elaborare i dati e le informazioni di competenza curandone la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione. Devono dare, inoltre, indicazione della loro provenienza, garantendone la riutilizzabilità e utilizzando per la pubblicazione la tipologia di formato aperto;

- nel caso in cui i dati e le informazioni siano archiviati in una banca dati assicurare sia il popolamento dell'archivio che l'invio degli stessi dati e informazioni all'ufficio responsabile della pubblicazione;
- dare corso al processo di pubblicazione attraverso il referente;
- monitorare le informazioni non più attuali; la pubblicazione deve infatti essere mantenuta per un periodo di cinque anni e comunque finché perdurano gli effetti degli atti;
- provvedere, con le medesime modalità, all'aggiornamento periodico dei dati e delle informazioni secondo la tempistica indicata nella tabella e, in ogni caso, ogni qualvolta vi siano da apportare modifiche significative dei dati o si debba provvedere alla pubblicazione di documenti urgenti.

Il Comune di Saint-Pierre, per il tramite del Responsabile della trasparenza e del referente individuato nel precedente paragrafo, pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Il concetto di tempestività è interpretato in relazione ai portatori di interesse: la pubblicazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire loro di esperire tutti i mezzi di tutela riconosciuti dalla legge quali la proposizione di ricorsi giurisdizionali.

I dati sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quelli da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, a eccezione di quelli per i quali la normativa vigente prevede un termine diverso, oppure per i quali l'efficacia si prolunghi oltre i cinque anni.

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

Per garantire la celerità delle pubblicazioni dei dati e documenti si prediligerà l'utilizzo del formato PDF.

Non devono essere pubblicati i dati personali non pertinenti/non necessari.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa – obiettivi di salute organizzativa dell’Ente

Le informazioni relative alla struttura organizzativa e alla dotazione organica del Comune sono state evidenziate nel paragrafo 1.2.1.

Nel Comune di Saint-Pierre si rileva una situazione di notevole sofferenza: il personale risulta numericamente ridotto, rispetto alle competenze, all’estensione del territorio e alla popolazione turistica e residente, che è in continua crescita. Tale constatazione è rafforzata dal confronto con Comuni simili per territorio, popolazione e servizi offerti. Ciò richiede ai dipendenti una polifunzionalità che non permette di garantire preparazioni specialistiche, compromettendo talvolta la qualità e la completezza della prestazione erogata; inoltre la scarsità di risorse operanti nei vari uffici comunali comporta che sia in caso di vacanza o di assenza, così come in caso di necessità, le stesse figure devono coprire, in maniera saltuaria durante l’anno, mansioni non di propria stretta competenza, garantendo in tal modo la normale erogazione dei servizi ai cittadini da parte del Comune di Saint-Pierre.

Al vertice, la struttura organizzativa può contare sul segretario comunale, che oltre a essere a capo di tutti di servizi amministrativi, è anche responsabile del servizio finanziario. L’area tecnica è gestita da un funzionario (cat. D) con responsabilità di servizio.

In relazione alla salute organizzativa occorre rilevare inoltre che la tendenza all'aumento di adempimenti e di oneri lavorativi, dovuti soprattutto ad interventi normativi sempre più frequenti, sia di provenienza statale che regionale, rende sempre più caotica l'attività di un comune di piccole/medie dimensioni, quale è il Comune di Saint-Pierre. Certamente l'uso di modelli organizzativi diversi e il massiccio ricorso all'informatica può attenuare il pesante disagio connesso, anche se talvolta per l'utilizzo dell'informatica sono richieste competenze e conoscenze non sempre possedute da tutto il personale, trasformando in un aggravio ciò che può essere un'opportunità.

Dal 2022 per migliorare lo stato di salute organizzativa dell’ente, si sono svolti incontri informativi/formativi interni, tra tutto il personale comunale: in particolare gli incontri sono stati organizzati in occasione di modifiche organizzative, quali:

- assunzioni di nuovo personale
- passaggio al nuovo programma informativo
- introduzione dei nuovi orari di lavoro
- rapporti con il nuovo Consiglio/Giunta comunale.

L’obiettivo è di proseguire tali incontri (almeno n. 4 per anno) in quanto hanno dimostrato la loro efficacia, soprattutto al fine della condivisione degli obiettivi dell’ente, anche con riguardo ai temi della prevenzione alla corruzione e miglioramento della trasparenza, considerato il recente commissariamento dell’Ente.

In relazione alla salute di genere, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è gestita in forma associata, tra gli enti del comparto unico della Valle d'Aosta, dal Comitato Unico di Garanzia (CUG). Il Comitato contribuisce ad assicurare un migliore ambiente lavorativo, il rafforzamento delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazioni, diretta ed indiretta, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. In tale ambito, il CUG si afferma come soggetto a cui il legislatore ha affidato compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla legge.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Saint-Pierre ha attuato nel periodo di emergenza Covid 19, il lavoro agile, derogando all'obbligo di accordo individuale per l'accesso al lavoro agile di cui all'articolo 19 della legge n. 81/2017. In data 31 marzo 2022, è stato dichiarato cessato lo stato di emergenza da Covid-19 e, con esso, la possibilità di fruire del lavoro agile emergenziale; il personale è quindi rientrato in presenza e il lavoro agile è rimasto in vigore quale modalità ordinaria solo per eventuali lavoratori fragili gravati da specifiche patologie.

La normativa di riferimento è rappresentata dal Capo III ter del Titolo IV della l.r. 22/2010. In particolare, l'articolo 73octies della stessa legge definisce il lavoro agile "l'esecuzione della prestazione lavorativa da parte del dipendente senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa è eseguita sia all'interno dei locali dell'ente sia all'esterno senza postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Si ritiene opportuno, in via preliminare, rappresentare alcune considerazioni:

- per mettere a sistema il lavoro agile occorre intervenire nell'ambito della digitalizzazione, delle politiche organizzative e nell'adozione di rigorose misure di controllo dei risultati; il lavoro agile deve fondarsi su una forte responsabilità individuale, su una fiducia personale e relazionale, sul senso di appartenenza all'ente;
- il lavoro agile deve essere organizzato solo se, non solo non pregiudichi l'efficienza dei servizi, ma sia preordinato anche ad aumentarla;
- la compatibilità dello smart working con le attività concrete svolte dalle pubbliche amministrazioni non va verificata solo alla luce delle strumentazioni tecnologiche, ma anche e soprattutto in relazione alle garanzie di efficienza dei servizi e della verificabilità dei risultati.

Occorre, d'altro canto, avere presente che il lavoro agile non coincide con il lavoro da casa, come attivato in modo affrettato e urgente durante la pandemia; il lavoro agile è da intendere come lavoro "ovunque", privo di una strutturazione fissa di sedi di lavoro e di segmenti rigidi di orario. La disponibilità di connessioni sicure, piattaforme informatiche, firma digitale, laptop e smartphone è utilissima e per certi versi indispensabile, ma, potrebbe rivelarsi non sufficiente, ad esempio nel caso – abbastanza diffuso – di presenza di banche dati miste (digitali e anche cartacee) evidenziando proprio l'inadeguatezza di un sistema di lavoro teoricamente tutto on line, mentre

moltissimi dati connessi alla gestione del territorio risiedono in carte e documenti cartacei, non raggiungibili da remoto.

Pur riconoscendo e condividendo le finalità del lavoro agile, tra le quali, in primo luogo il rafforzamento delle pari opportunità e delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché lo sviluppo sostenibile del territorio riducendo consumi e mobilità, il Comune di Saint-Pierre non ha al momento l'intenzione di estendere in modo massivo il lavoro agile, che si ritiene di poter sviluppare gradualmente, con obiettivi misurati e quindi sostenibili, nel triennio di riferimento, sulla base dei seguenti criteri:

- è escluso dallo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile il personale qualora sia impiegato in mansioni eseguibili solo in presenza fisica sul luogo di lavoro e/o nei locali dell'Ente. Pertanto, a prescindere dai profili di appartenenza, è escluso, di norma, dall'eseguità della prestazione in modalità agile il personale impiegato nei seguenti settori:
 - vigilanza;
 - servizi da svolgere sul territorio (servizi manutentivi, autisti, ...)
 - servizi a diretto contatto con l'utenza non erogabili da remoto (servizi demografici, edilizia privata, segreteria, biblioteca, ...);
- è escluso il personale con responsabilità di servizio;
- è garantita un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza.

Per i soggetti non esclusi, l'attività lavorativa può essere eseguita in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:

- è possibile svolgere da remoto, almeno in parte, le attività assegnate senza che sia necessaria la continua presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, di norma fornite dal Comune;
- è possibile esplicitare l'attività assegnata al dipendente con un buon grado di autonomia rispetto al contesto lavorativo;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e alle imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Tenute presenti le norme regionali in materia (articolo 73decies della l.r. 22/2010) secondo le quali "il piano, previa definizione dei profili professionali per i quali non è possibile prestare attività lavorativa in modalità agile, individua le modalità attuative del lavoro agile assicurandone l'accesso ad almeno il 15 per cento dei dipendenti con profili professionali per i quali è possibile prestare attività lavorativa in modalità agile", si stabiliscono in n. 1 (pari al 15,43%) le unità di personale appartenente ai restanti profili professionali, che possono accedere alla prestazione di lavoro svolta in modalità agile.

L'adesione al lavoro agile ordinario avviene su base volontaria, a richiesta del dipendente. Attualmente presso il Comune di Saint-Pierre non è attivo nessun progetto di telelavoro.

Le modalità di attivazione del lavoro agile, i contenuti del contratto individuale di adesione, la disciplina della prestazione resa in modalità agile, i diritti e i doveri connessi alla prestazione medesima e gli obblighi di custodia e riservatezza, sono contenuti nell'allegato D.

In considerazione dell'importanza che è riconosciuta alla formazione, costituisce presupposto obbligatorio per il lavoro agile la frequenza di moduli formativi appositamente predisposti e aventi a oggetto i seguenti ambiti:

- misure di sicurezza, anche comportamentali, sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni e dei materiali dell'Ente;
- digitalizzazione, in particolare procedure tecniche per la connessione da remoto, utilizzo di piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile;
- previsioni normative in materia di privacy e tutela dei dati personali;
- aspetti sulla salute e sicurezza del dipendente, connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici e all'iperconnessione;
- lavoro per obiettivi e risultati;
- cambiamenti culturali e organizzativi.

La mancata partecipazione ai corsi obbligatori da parte del dipendente comporta la decadenza dal contratto di adesione di lavoro agile.

Per quanto riguarda la dotazione tecnologica, il Comune di Saint-Pierre fornisce al personale in lavoro agile l'attrezzatura tecnologica necessaria. Se il progetto di lavoro agile venisse approvato in un momento in cui la dotazione tecnologica non fosse disponibile, il dipendente può proporre di avviare l'attività con la propria dotazione individuale, da sostituirsi non appena possibile con quella fornita dell'Amministrazione.

Il Comune di Saint-Pierre trasmette al Comitato Unico di Garanzia (CUG) e alle Organizzazioni sindacali un report annuale di monitoraggio del lavoro agile svolto nell'ente.

Il sistema di misurazione e valutazione è unico e prescinde dal fatto che la prestazione sia resa in ufficio, in luogo diverso o in modalità mista. Per tale forma di erogazione della prestazione, il sistema di misurazione è integrato 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.

Viene demandata ad uno specifico provvedimento del Segretario comunale l'approvazione della modulistica, con particolare riferimento allo schema di richiesta di attivazione di lavoro agile, allo schema di contratto individuale di lavoro e alla scheda di rendicontazione dell'attività.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale costituisce uno strumento mediante il quale si dà piena attuazione al principio della programmazione; è stato introdotto, a livello nazionale, dal d.lgs.

75/2017, che ha apportato rilevanti modifiche al d.lgs. 165/2001. Tra le indicazioni normative più significative introdotte, 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.

A livello regionale, la programmazione del personale dell'Ente risulta disciplinata dalla legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 che, all'articolo 40, comma 2, stabilisce che "Ai sensi dell'articolo 3, comma 3, lettera d), ogni ente adotta un piano di programmazione triennale aggiornato annualmente nel quale è definito il fabbisogno di personale e dei relativi posti della dotazione organica da ricoprire a tempo indeterminato, attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento."

In virtù della speciale autonomia legislativa e finanziaria, il legislatore regionale stabilisce, ogni anno, nella legge di stabilità regionale per il triennio di riferimento, i criteri per la definizione delle capacità assunzionali degli enti locali della regione.

La consistenza di personale del Comune di Saint-Pierre, alla data odierna, è la seguente:

AREA DI ATTIVITÀ	SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	POS.	NUMERO POSTI	
					ORGANICO	OCCUPATI
Amministrativa	segreteria culturale demografico commercio servizi scolastici sociale personale	istruttore direttivo	D	D	2	1,90
		istruttore amministrativo	C	C/2	3	1,83
		operatore amministrativo	C	C/1	1	0,70
Contabile	finanziario	istruttore direttivo contabile	D	D	1	1
		istruttore amministrativo-contabile	C	C/2	2	2
Tecnica	edilizia pubblica edilizia privata manutenzioni	istruttore direttivo	D	D	1	1
		geometra	C	C/2	2	1,88
		istruttore amministrativo	C	C/2	1	1
		capo operaio autista	B	B/3	0	0
		operaio specializzato autista	B	B/2	2	2
		ausiliario	A	A	0,55	0,55
Vigilanza	vigilanza notifiche	istruttore amministrativo	C	C/2	1	1
		vigile urbano messo	C	C/1	2	1
totale					18,55	15,86

La legge regionale 21 dicembre 2022, n. 32 (Legge di stabilità regionale per il triennio 2023/2025), all'articolo 12, prevede, tra l'altro, che per il triennio 2023/2025, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con gli obiettivi e gli strumenti di reclutamento stabiliti negli atti di programmazione vigenti e nel rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino a una spesa complessiva per tutto il personale dipendente non superiore a un valore soglia determinato quale percentuale, differenziata per fascia demografica, della media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Gli enti locali che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale sino a una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato per la fascia demografica di appartenenza; gli enti locali che si al di sopra del medesimo valore soglia adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui si è rilevato il superamento, anche applicando un turnover inferiore al cento per cento.

Per il triennio 2023/2025, inoltre, gli enti locali sono autorizzati a utilizzare forme di lavoro flessibile nei medesimi limiti di spesa per le sole finalità consentite dalla normativa vigente.

La Giunta regionale, con propria deliberazione adottata d'intesa con il Consiglio permanente degli enti locali, è autorizzata a determinare le fasce demografiche e i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale degli enti locali rispetto alle entrate correnti. In sede di prima applicazione, tale deliberazione è adottata entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della medesima legge 32/2022. Fino al primo giorno del mese successivo all'adozione della deliberazione, agli enti locali si applicano le disposizioni di cui all'articolo 11 della l.r. 35/2021.

Allo stato attuale, non essendo ancora stata approvata la deliberazione della Giunta regionale in argomento, gli enti locali sono pertanto autorizzati 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 nel 2022 e non sostituite e alle cessazioni programmate per l'anno 2023, fermo restando che le nuove assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni, a qualsiasi titolo, che determinano la relativa sostituzione.

Per il triennio 2023/2025 è prevedibile n. 1 cessazione nell'anno 2024 (cat. C2 – Area vigilanza), ma al momento la data di cessazione non è ancora definita. Di conseguenza, in base alle disposizioni di cui all'articolo 11 della l.r. 35/2021, attualmente la programmazione del fabbisogno del personale del 2023-2025, non prevede nessuna assunzione.

Alla luce del valore soglia che sarà determinato per il Comune di Saint-Pierre dalla deliberazione della Giunta regionale a cui rimanda il citato articolo 12 della l.r. 32/2022, si procederà con immediatezza all'eventuale modifica della presente programmazione.

L'articolo 73quinquies della l.r. 22/2010 (Definizione del contingente di posti telelavorabili) prevede che ogni ente individua, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno delle risorse umane, i posti di lavoro telelavorabili e il numero massimo di progetti individuali attivabili.

Su proposta del Segretario, i posti di lavoro telelavorabili sono individuati in n. 1 posto.

3.3.2 Formazione del personale

In relazione alla tematica della formazione, in Valle d'Aosta i Comuni, ai sensi della legge regionale 5 agosto 2014, n. 6 (Nuova disciplina dell'esercizio associato di funzioni e servizi comunali e soppressione delle Comunità montane), esercitano in forma associata per il tramite del Consorzio degli enti locali della Valle d'Aosta (CELVA) le funzioni e i servizi comunali relativi alla formazione degli amministratori e del personale degli enti locali.

Il Piano formativo del personale 2023 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del CELVA con deliberazione n. 6 del 24 gennaio 2023.

Per ulteriori approfondimenti, la documentazione relativa a questa tematica è reperibile sul sito del CELVA <https://www.celva.it/it/pf-personale/>

In aggiunta ai corsi proposti nel piano formativo del CELVA, anche in considerazione degli interventi a valere sul PNRR, è prevedibile la frequenza da parte del personale di ulteriori iniziative formative altamente specialistiche.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.l. 80/2021, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 132/2022 sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alla sottosezione “Performance”, utilizzate per misurare i livelli di performance organizzativa conseguiti dall'Ente attraverso la realizzazione degli obiettivi assegnati. Il documento di monitoraggio è denominato “Relazione annuale sulla performance” ed è redatto dal Segretario. La Relazione verrà trasmessa alla Commissione indipendente di valutazione della performance, ai fini della validazione da parte della medesima per gli adempimenti di cui all'art. 36, comma 1, lettera b) della l.r. 22/2010 e successivamente pubblicata sul sito istituzionale del Comune, nella sezione “Amministrazione trasparente”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.