

Comune di Saint-Pierre



Commune de Saint-Pierre

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024-2026**

(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. 9 del 26 gennaio 2024

INDICE

PREMESSA	2
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
Sezione 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO	
1.1 Analisi contesto esterno	
1.2 Analisi contesto interno	
1.2.1 <i>Organigramma dell'ente</i>	
1.2.2 <i>La mappatura dei processi</i>	
Sezione 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	
2.2 Performance	
2.2.1 <i>Performance organizzativa dell'ente</i>	
2.2.2 <i>Performance di unità organizzativa</i>	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	
Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa – obiettivi di salute organizzativa dell'Ente	
3.2 Organizzazione del lavoro agile	
3.3 Organizzazione del telelavoro	
3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale	
3.4.1 <i>Reclutamento del personale</i>	
3.4.2 <i>Formazione del personale</i>	
Sezione 4: MONITORAGGIO	
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 programmatoria 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 funzionale 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 funzionale 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'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. 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. Si è cercato di privilegiare l'integrazione tra le diverse sezioni nell'ottica di disporre 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024/2026 (DUPS) e il bilancio di previsione finanziario 2024/2026, approvato in data 12 gennaio 2024, con deliberazione del Consiglio comunale n. 8.

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. 17 + n. 1 segretario

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: n. 3287 al 31/12/2023

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 DUPS 2024/2026.

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

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

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

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

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

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

- la Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per l'anno 2021, presentata al Parlamento dal Ministero dell'Interno e trasmessa in data 20 settembre 2022 alla Presidenza della Camera dei Deputati (doc. XXXVIII, n. 5) e versioni di precedente pubblicazione;
- le Relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) per il II semestre 2017, il I semestre 2018, il II semestre 2018, il I semestre 2019, il II semestre 2019, il I semestre 2020, il II semestre 2020, il I semestre 2021 ed il II semestre 2022 presentate al Parlamento dal Ministro dell'Interno e trasmesse, rispettivamente, in data 15 luglio 2018, 28 dicembre 2018, 3 luglio 2019, 30 dicembre 2019, 2 luglio 2020, 29 gennaio 2021, 12 agosto 2021, 10 marzo 2022 e 15 settembre 2022 alla Presidenza della Camera dei Deputati (doc. LXXIV, n. 1, doc. LXXIV, n. 2, doc. LXXIV, n. 3, doc. LXXIV, n. 4, doc. LXXIV, n. 5, doc. LXXIV n. 6, doc. LXXIV n. 7, doc. LXXIV n. 8 e LXXIV n. 9), oltre alle medesime relazioni per entrambi i semestri 2022, di cui invero soltanto quella relativa al periodo gennaio/giugno 2022 risulta presentata al Parlamento e trasmessa alla Presidenza del Consiglio in data 25 marzo 2023 (doc. LXXIV n. 1);
- le Relazioni e Documenti di Commissioni Parlamentari (bicamerali) di inchiesta, con specifico riferimento alla (i) Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie e sulle altre associazioni criminali, anche straniere (come istituita con l. del 7 agosto 2018, n. 99), la (ii) Commissione Parlamentare di inchiesta sulle Attività Illecite connesse al ciclo dei rifiuti e su illeciti ambientali ad esse correlate (come istituita con legge del 7 agosto 2018, n. 100) e (iii) Commissione Parlamentare di inchiesta sul sistema bancario e finanziario (come istituita con l. 26 marzo 2019, n. 28) – ultime edizioni disponibili, sino alla n. 37 presentata in Parlamento nel settembre 2022;
- ad integrazione, si è altresì presa visione delle risultanze del Rapporto Intersettoriale sulla Criminalità Predatoria come redatta dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI), in collaborazione tra gli altri con PosteItaliane, FederDistribuzione, FederFarma, Confcommercio (anno 2023), nonché la Relazione sull'attività svolta nell'anno 2022 dall'ANBSC – Agenzia Nazionale per l'Amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata (come redatta ai sensi dell'art. 112, comma 1, del Codice Antimafia).

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

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

In particolare, negli ultimi anni le operazioni “*Crimine*” (2010), “*Minotauro*” (2011), “*Maglio*” (2011), “*Colpo di Coda*” (2012), “*Esilio*” e “*Val Gallone*” (2013), “*San Michele*” (2014) hanno dato

puntualmente conto dell'esatta riproduzione, nell'area, delle strutture criminali reggine e vibonesi, con la presenza di autonomi locali attivi nella gestione di affari economici illeciti.

Proprio in merito all'infiltrazione della criminalità, all'esito 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, quale proiezione della cosca Nirta-Scalzone di San Luca (RC). Con la citata operazione (conclusasi lo scorso 23 gennaio 2019 dall'Arma dei Carabinieri) è stata infatti accertata l'infiltrazione mafiosa nel tessuto economico-sociale e nella Pubblica Amministrazione, altresì finalizzata al traffico internazionale di stupefacenti.

Si segnala il Casino di Saint-Vincent, il quale potrebbe attrarre l'interesse di 'cambisti' e 'prestasoldi', nonché quello della criminalità organizzata per operazioni di riciclaggio di denaro proveniente dai traffici illeciti. Da non sottovalutare è la presenza del Traforo del Monte Bianco, zona ove è stata confermata l'operatività di soggetti italiani e stranieri dediti al narcotraffico, stante il favorevole passaggio di confine. Le nove settimane consecutive di chiusura già annualmente calendarizzate portano il confine come luogo da attenzionare maggiormente, soprattutto in fase di riapertura.

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

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

Dai lavori svolti dalla Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie si evince di contro un indicatore medio/alto per il reato di riciclaggio (art. 648 bis, c.p.), così come per le frodi informatiche di cui agli artt. 640 ter e 640 quater c.p., rimanendo invece sotto le soglie e/o le medie del territorio italiano gli indicatori di rilievo per i reati di rapina, usura e associazione a delinquere.

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

Con riferimento agli illeciti penali, la relazione del 2018 rappresentava come non risultassero in Valle d'Aosta soggetti denunciati/arrestati per il reato di cui all'art. 416-ter c.p. (cfr. Tabella presente nel Volume 2 a pag. 231), né si rilevavano atti intimidatori commessi nel medesimo anno. Tale (positiva) situazione, alla luce delle relazioni 2020 e 2021 ed al netto della nota vicenda (di cui infra) in ordine al Comune di Saint-Pierre del 10 febbraio 2020, deve considerarsi costante ed immutata.

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

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

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

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

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.

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

Si rileva, inoltre, che la Regione costituisce una base di transito per gli immigrati clandestini, stante il confine con la Francia. Tale profilo deve ritenersi di notevole rilevanza, anche in virtù dei fondi eurounitari posti a disposizione della tematica migratoria, di certo interesse per le cosche. Tale rilievo rimane attuale anche per il 2021 e non pare essersi attenuato negli ultimi anni anche alla luce delle criticità e degli episodi bellici dell'ultimo periodo avverso l'Ucraina.

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.

Con riferimento ai beni confiscati di tutto interesse appare oggi il ruolo dell'ANBSC – Agenzia Nazionale per l'Amministrazione e il suo ruolo centrale nella destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata, la quale nella sua ultima relazione disponibile (anno 2022) evidenzia un incremento e una velocizzazione della capacità 'destinatoria' dei beni registrando, in particolare per quanto riguarda i beni immobili, un aumento nel triennio 2020-2022 di oltre il 147% del numero dei cespiti definitivamente destinati. Ciò è avvenuto anche grazie allo strumento della Conferenza dei servizi, di cui anche gli Enti civici sono protagonisti importanti, nonché delle prime convenzioni sottoscritte con gli Enti del terzo settore, utili ad una assegnazione 'diretta'.

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

Prendendo a riferimento i lavori delle Commissioni parlamentari di inchiesta sul fenomeno mafioso, istituite con legge 99/2018, si evince la 'permeabilità' del territorio valdostano alle consorterie mafiose (prevalentemente trapanesi), le quali si sono spesso avvalse della trama relazionale posta in essere dall'appartenenza alla loggia massonica, utile al favoreggiamento di disegni criminali.

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

In definitiva, l'analisi dei fenomeni criminali nazionale e territoriale non fa registrare per gli ultimi semestri, sostanziali mutamenti con riferimento alle aree di interesse e le metodologie operative mafiose e corruttive, ad eccezione di quanto detto con la parentesi del periodo pandemico e la criminalità predatoria.

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:

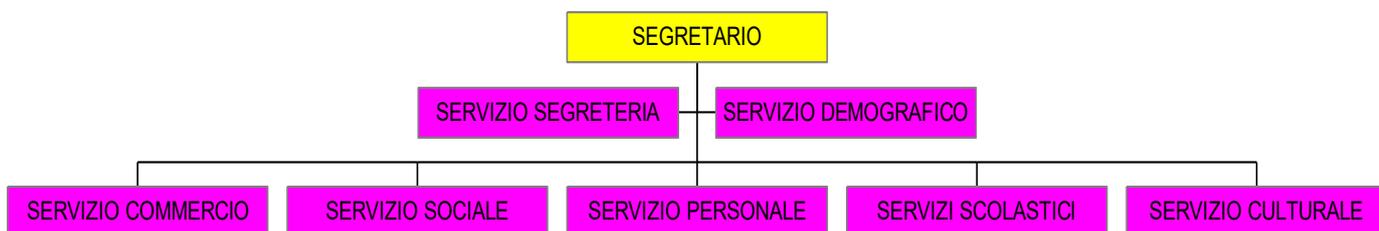
- Sindaco con delega agli affari generali, agricoltura, territorio e ambiente,
- Vicesindaco con delega al bilancio, finanze e patrimonio,
- Assessorato al turismo, sport, commercio e attività produttive,
- Assessorato alla cultura, istruzione, sanità e politiche sociali,
- Assessorato ai lavori pubblici, urbanistica ed edilizia privata.

Per un'ulteriore analisi del contesto interno si rinvia alla Parte prima del DUPS 2024/2026.

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 DUPS 2024/2026 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:

- autorizzazione/concessione;
- 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 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 8 del 12 gennaio 2024.

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 d. lgs. 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 periodo 2024-2026, 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 2024-2026 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 2024/2026, approvato con delibera del Consiglio comunale n. 8 del 12 gennaio 2024, 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 2024, che discendono dagli obiettivi strategici dell'ente come declinati nella Parte seconda del DUPS 2024/2026. 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.

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.

In tale senso particolare attenzione, anche per l'anno 2024, è rivolta alla revisione della regolamentazione comunale, che si pone in continuità rispetto agli obiettivi n. 1 del 2022 e n. 1, n. 2 e n. 4 del 2023 assegnati al Segretario.

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 – Servizio personale
<i>Descrizione obiettivo:</i>	Revisione del regolamento generale dell'ordinamento degli uffici e dei servizi
<i>Indicatore atteso per il pieno raggiungimento:</i>	Predisposizione di una proposta di regolamento da presentare alla Giunta comunale per la successiva approvazione da parte della stessa
<i>Scadenza prevista:</i>	30 settembre 2024
<i>Indicatore per il parziale raggiungimento</i>	15 ottobre 2024
<i>Risorse umane coinvolte:</i>	Donatella Galletto
<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 – Servizi scolastici
<i>Descrizione obiettivo:</i>	Predisposizione capitolato per l’affidamento dei servizi di refezione e trasporto scolastico a partire dall’anno scolastico 2024/2025
<i>Indicatore atteso per il pieno raggiungimento:</i>	Predisposizione di una proposta di capitolato da presentare alla Giunta comunale per la successiva approvazione e l’avvio delle procedure di gara
<i>Scadenza prevista:</i>	29 marzo 2024
<i>Indicatore per il parziale raggiungimento</i>	26 aprile 2024
<i>Risorse umane coinvolte:</i>	Claudia Ducugnon
<i>Missione e obiettivo strategico di riferimento</i>	Missione 4 Istruzione e diritto allo studio: Prosecuzione dei servizi già avviati negli anni precedenti (assistenza, refezione, trasporto).

OBIETTIVO N. 3	
<i>Responsabile:</i>	Segretario – Area contabile
<i>Descrizione obiettivo:</i>	Revisione del regolamento di contabilità
<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>	28 giugno 2024
<i>Indicatore per il parziale raggiungimento</i>	31 luglio 2024
<i>Risorse umane coinvolte:</i>	Annie Brocard, Valerio Cena, Chiara Dondeynaz
<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. 4	
<i>Responsabile:</i>	Responsabile del Servizio tecnico
<i>Descrizione obiettivo:</i>	Predisposizione capitolato per l’affidamento dei servizi di pulizia degli immobili comunali
<i>Indicatore atteso per il pieno raggiungimento:</i>	Predisposizione di una proposta di capitolato da presentare alla Giunta comunale per la successiva approvazione e l’avvio delle procedure di gara
<i>Scadenza prevista:</i>	31 luglio 2024
<i>Indicatore per il parziale raggiungimento</i>	31 agosto 2024
<i>Risorse umane coinvolte:</i>	Julien Cuaz
<i>Missione e obiettivo strategico di riferimento</i>	Missione 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione

OBIETTIVO N. 5	
<i>Responsabile:</i>	Responsabile del Servizio tecnico
<i>Descrizione obiettivo:</i>	Revisione della disciplina degli incentivi delle funzioni tecniche, alla luce del nuovo codice dei contratti
<i>Indicatore atteso per il pieno raggiungimento:</i>	Predisposizione di documento di sintesi da presentare alla Giunta comunale
<i>Scadenza prevista:</i>	30 novembre 2024
<i>Valore per il parziale</i>	31 dicembre 2024

<i>raggiungimento:</i>	
<i>Risorse umane coinvolte:</i>	Tiziana Guala
<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. 6	
<i>Responsabile:</i>	Segretario – Area contabile
<i>Descrizione obiettivo:</i>	Rispetto dei tempi di pagamento in 30 giorni su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nell'anno 2024
<i>Indicatore atteso per il pieno raggiungimento:</i>	Verifica positiva dell'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861 della l. 145/2018, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno 2024
<i>Scadenza prevista:</i>	31 dicembre 2024
<i>Valore per il parziale raggiungimento:</i>	/
<i>Risorse umane coinvolte:</i>	tutti i dipendenti (escluso servizio manutentivo)
<i>Missione e obiettivo strategico di riferimento</i>	Obiettivo previsto dall'art. 4-bis del d.l. 13/2023

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Comune di Saint-Pierre ha approvato il PIAO 2023/2025, con la deliberazione della Giunta comunale n. 20 del 29 marzo 2023.

A fronte dell'assenza di fatti corruttivi, di modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse, ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, è possibile confermare in sostanza la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con la citata deliberazione 20/2023, alla quale si rinvia.

Scaduto il triennio di validità, il Piano sarà modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Si segnala come unico dato di sostanziale novità, l'adozione di una nuova disciplina dell'istituto del whistleblowing, adottata dalla Giunta comunale con propria deliberazione n. 84 in data 20 dicembre 2023, ai sensi del d.lgs. 24/2023.

Pertanto la tabella di cui al paragrafo 2.3.2 del PIAO 2023/2025 di individuazione delle misure finalizzate alla gestione del rischio è aggiornata come segue:

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 continuamente
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. l 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 come previsto dal documento “Whistleblowing: disciplina organizzativa e procedurale”, approvato con delibera della Giunta comunale 84/2023	Responsabile della prevenzione della corruzione	al verificarsi dell'evento

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, 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

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.

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 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.

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 Organizzazione del telelavoro

La normativa di riferimento è rappresentata dal Capo III bis del Titolo IV della l.r. 22/2010. In particolare, l'articolo 73ter della stessa legge definisce il telelavoro “la prestazione di lavoro effettuata dal dipendente in un luogo ritenuto idoneo dal datore di lavoro, collocato al di fuori della sede di servizio, in cui la prestazione sia tecnicamente possibile utilizzando le tecnologie informatiche che consentono il collegamento del dipendente stesso con l'ente di appartenenza e sotto la direzione del dirigente responsabile”.

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

In particolare l'articolo 095 (Individuazione dei procedimenti e delle attività telelavorabili – Figure escluse dal telelavoro) prevede che le amministrazioni del comparto unico della Valle d'Aosta individuano, previa informazione di cui all'art. 011 (Informazione), le attività e le relative procedure che possono svolgersi con le modalità del telelavoro sulla base dei principi indicati dall'art.73ter, comma 3 della l.r. 22/2010.

A tale fine, sono individuate le seguenti attività che possono essere svolte in telelavoro:

- prestazioni che non richiedono necessariamente la presenza fisica sul luogo di lavoro e/o nei locali dell'Ente. Pertanto, a prescindere dai profili di appartenenza, è escluso dall'eseguibilità della prestazione in telelavoro 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, ...).
- prestazioni basate sull'autonomia, sul basso bisogno di una comunicazione continua con gli altri, sulla programmabilità del lavoro, quelle facili da controllare e i cui risultati possono essere valutati senza difficoltà.

Il fine che si intende raggiungere è quello di introdurre modalità di gestione del personale e di organizzazione del lavoro finalizzati al contenimento delle necessità degli uffici con migliori condizioni di vita per il/la lavoratore/trice e dare la possibilità al lavoratore/trice di scegliere una diversa modalità di lavoro che salvaguardi il sistema delle relazioni personali e collettive in termini di crescita professionale, formazione e motivazione.

Nel caso in cui più dipendenti siano interessati a svolgere la propria attività lavorativa tramite il telelavoro, si applicano i criteri di cui all'articolo 101 del TU.

Per quanto riguarda la dotazione tecnologica, il Comune di Saint-Pierre fornisce al personale in telelavoro l'attrezzatura tecnologica necessaria. Se il progetto di telelavoro 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 sistema di misurazione e valutazione è unico per tutti i lavoratori.

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. 3 posti.

Un progetto è stato attivato nel corso del 2023 con deliberazione della Giunta comunale n. 63 del 24/10/2023.

3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.4.1 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 l.r. 22/2010 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, al 31/12/2023, oltre al segretario, è la seguente:

AREA DI ATTIVITÀ	SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT	POS.	NUMERO POSTI OCCUPATI
Amministrativa	segreteria culturale demografico	istruttore direttivo	D	D	1,90
	commercio servizi scolastici	assistente amministrativo/contabile (e assimilati)	C	C/2	1,83

	sociale personale	operatore amministrativo	C	C/1	0,70
Contabile	finanziario	istruttore contabile	D	D	1
		assistente amministrativo/contabile (e assimilati)	C	C/2	2
Tecnica	edilizia pubblica edilizia privata manutenzioni	istruttore tecnico	D	D	1
		geometra	C	C/2	1,88
		assistente amministrativo/contabile (e assimilati)	C	C/2	1
		operaio autista	B	B/2	2
		ausiliario	A	A	0,55
Vigilanza	vigilanza notifiche	vice ispettore	C	C/2	1
		agente polizia locale	C	C/1	1
totale					15,86

Con la deliberazione n. 47 del 23 agosto 2023, la Giunta comunale ha approvato l'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, quale sezione del PIAO 2023-2025, approvato con propria deliberazione 20/2023, prevedendo, nell'anno 2024, l'assunzione a tempo pieno, prima data utile 1° gennaio 2024, di n. 1 agente di polizia locale, categoria C, posizione C1, presso il Servizio vigilanza, mediante mobilità da altri enti del comparto unico e, in subordine, utilizzo di graduatorie. Nonostante alcune manifestazioni d'interesse, al momento della redazione del presente Piano il posto risulta ancora vacante, in quanto le Amministrazioni comunali di appartenenza dei dipendenti interessati hanno espresso consenso alla mobilità condizionata, a loro volta, dalla necessità di sostituzione del personale.

Per l'anno 2024 restano ferme le disposizioni dettate, per il triennio 2023/2025, dall'articolo 12 della legge regionale 21 dicembre 2022, n. 32 (Legge di stabilità regionale per il triennio 2023/2025), che prevede, i Comuni 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 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.

Il valore soglia determinato per la fascia demografica da 2.001 a 15.000 abitanti dalla deliberazione della Giunta regionale 335/2023 è pari a 27,50; il rapporto tra spesa e entrata del Comune di Saint-Pierre è pari a 14,72 calcolata sulla base dei dati da rendiconto 2022.

Il Comune può incrementare la spesa di personale, fino al raggiungimento della soglia: il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del limite massimo è quindi pari a 614.709,434 euro, sulla base dei dati da rendiconto 2022.

Tale disciplina è stata integrata dalla legge regionale n. 25 del 19/12/2023 con la previsione, all'articolo 9, comma 5, che ove sia ritenuto necessario il previo svolgimento di un periodo di affiancamento, le assunzioni a tempo indeterminato per la sostituzione di personale cessando dal servizio può essere anticipata fino a tre mesi prima della data di cessazione dal servizio, salvo il rispetto dei limiti assunzionali.

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.

Oltre al rispetto del cd. "valore soglia", la disciplina prevede che gli enti possano procedere ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, a condizione che sia stato verificato l'equilibrio di bilancio.

La Corte dei Conti – con sentenza n. 7/2022/DELCD Sezioni riunite in sede giurisdizionale – esprimendosi in merito all'applicazione dell'analoga disciplina statale relativa alle capacità assunzionali (articolo 33, comma 1, del d.l. 34/2019), si è soffermata sulla necessità che l'ampliamento della capacità di spesa di personale dell'ente derivante dalla nuova disciplina sia condizionato da due presupposti indefettibili. Mentre il primo, di natura statica, è dato dal rispetto di un valore "soglia" nel rapporto tra il complessivo aggregato della spesa di personale contabilizzato nell'ultimo rendiconto approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, al netto del FCDE valorizzato in sede di bilancio di previsione dell'esercizio di riferimento, il secondo, di natura dinamica, è rappresentato dalla coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni e dalla sussistenza dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Tenuti presenti tali presupposti, il piano del fabbisogno di personale a tempo indeterminato per il triennio 2024/2026, risulta pertanto essere il seguente:

ANNO 2024

- n. 1 assunzione a tempo pieno, collaboratore, categoria C, posizione C2, profilo assistente amministrativo/contabile presso l'Area Amministrativa - Servizio di segreteria, mediante utilizzo di graduatorie e, in subordine, mobilità da altri enti del comparto unico. Tale assunzione rispetta i limiti assunzionali, sia in termini di valore soglia, sia in termini di equilibrio di bilancio, essendo sostituzione di personale cessando dal servizio al 10 gennaio 2025. Prima data utile: 1° novembre 2024, ai sensi dell'articolo 9, comma 5, della l.r. 25/2023, per lo svolgimento del periodo di affiancamento: per il periodo di affiancamento il rispetto dei limiti finanziari è garantito dalla disponibilità di maggiori risorse correnti derivanti dall'estinzione di n. 1 mutuo al 31/12/2023 per euro 4.697,92 annui e dalle economie derivanti dalla mancata sostituzione nel mese di gennaio 2024 del personale già in programmazione per il 2024.

- n. 1 assunzione a tempo parziale al 50%, collaboratore, categoria C, posizione C2, profilo aiuto bibliotecario presso l'Area Amministrativa - Servizio culturale, mediante mobilità da altri enti del comparto unico. Trattasi di assunzione di personale ulteriore. Prima data utile: 1° settembre 2024; tale assunzione rispetta i limiti assunzionali, sia in termini di valore soglia, sia in termini di equilibrio di bilancio, viste la disponibilità di maggiori risorse correnti derivanti, per il 2024, dalla mancata sostituzione anche per i mesi di febbraio e marzo 2024 del personale già in programmazione per il 2024 e, dal 1/1/2025, dall'estinzione di n. 1 mutuo al 31/12/2024, per euro 55.005,20 annui.

ANNO 2026

- n. 1 assunzione a tempo pieno, collaboratore, categoria C, posizione C2, profilo assistente amministrativo/contabile presso l'Area tecnica, mediante utilizzo di graduatorie e, in subordine, mobilità da altri enti del comparto unico, per la sostituzione di personale cessando dal servizio nel corso dell'anno. Prima data utile: da definire (presumibile 1° semestre 2026);
- n. 1 assunzione a tempo pieno, categoria D, profilo istruttore tecnico, presso l'Area tecnica, mediante utilizzo di graduatorie e, in subordine, mobilità da altri enti del comparto unico. Trattasi di assunzione di personale ulteriore: tale assunzione rispetta i limiti assunzionali, sia in termini di valore soglia, sia in termini di equilibrio di bilancio, viste la disponibilità di maggiori risorse correnti derivanti dall'estinzione di n. 1 mutuo al 31/12/2025, per euro 61.988,06 annui. Prima data utile: 1° gennaio 2026.

Il piano dei fabbisogni è riassunto nella seguente tabella:

AREA DI ATTIVITÀ	OCCUPATI AL 01/01/2024	PROFILO PROFESSIONALE		ASSUNZIONI		
				2024	2025	2026
Amministrativa	1,90	istruttore direttivo	D			
	1,83	assistente amministrativo/contabile	C/2	1		
	/	aiuto-bibliotecario	C/2	0,5		
	0,70	operatore amministrativo	C/1			
Contabile	1	istruttore contabile	D			
	2	assistente amministrativo/contabile	C/2			
Tecnica	1	istruttore tecnico	D			1
	1,88	geometra	C/2			
	1	assistente amministrativo/contabile	C/2			1
	2	operaio autista	B/2			
	0,55	ausiliario	A			
Vigilanza	1	agente polizia locale	C/1	1*		

* programmazione 2023/2024 – deliberazione Giunta comunale n. 47/2023

3.4.2 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 2024, al momento della redazione del presente Piano non è ancora stata approvato dal Consiglio di Amministrazione del CELVA.

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".